



Reporte de Sustentabilidad



CLUSTERciar
el equipo que lo hace posible

Mayo • 2024

Índice

1. PRÓLOGO

1.a) Mensaje del Presidente	03
1.b) Logros 2023	04
1.c) Nuestro cluster	05

2. ESTRATEGIA Y COMPROMISOS

2.a) Propósito, misión, visión y valores	12
2.b) Compromisos ASG	14

3. MEDIO AMBIENTE

3.a) Sistema de gestión ambiental	15
3.b) Gestión de emisiones	17
3.c) Eficiencia energética	18
3.d) Gestión del agua	
3.e) Consumo de papel	19
3.f) Gestión de residuos	19
3.g) Uso eficiente de vehículos	20

4. SOCIAL

4.a) Salud y seguridad	22
4.b) Atracción y retención	35
4.c) Capacitación y desarrollo	38
4.d) Comunicación, participación y consulta	39
4.e) Diversidad, equidad e inclusión	42
4.f) Beneficios	45
4.g) Compromiso social	50
4.h) Clientes y proveedores	51

5. GOBIERNO CORPORATIVO

5.a) Estructura de gobierno corporativo	53
5.b) Ética y cumplimiento	54
5.c) Gestión integral de riesgos	57
5.d) Ciberseguridad	59
5.e) Digitalización e innovación	59
5.f) Valor económico	62

6. APÉNDICES

6.a) Stakeholders	68
6.b) Temas materiales	69
6.c) Acerca de este reporte	70
6.d) Índice de contenidos GRI	70

1.a) MENSAJE DEL PRESIDENTE

“La sostenibilidad es una nítida señal de identidad de CLUSTERciar, y un elemento transversal a todos nuestros negocios con firme compromiso con el entorno”

Estimados colegas y lectores,

Luego de la consolidación del 30° aniversario de trayectoria y compromiso que conmemoramos en 2022 hemos seguido dando pasos hacia adelante.

2023 ha sido un año con la energía en el centro de todas las miradas, en el que hemos vivido muchas disrupciones, y en el que Argentina y también CLUSTERciar han tenido mucha visibilidad. Se ha puesto de manifiesto, más que nunca, nuestro papel estratégico en la Región y la importancia del trabajo que hacemos para el desarrollo de la industria.

Con visión generosa y amplia, hemos decidido adelantar el paso e iniciar un nuevo camino. La publicación de este Informe de Sostenibilidad que presentamos por primera vez y de forma voluntaria, es fruto del fuerte compromiso de la Organización con el ambiente, la sociedad y la gobernanza de los riesgos, y consolida así el esfuerzo realizado por el clúster durante los últimos períodos para continuar con la integración estratégica de los criterios que engloban esos tres ejes (ESG por sus siglas en inglés).

Es también un ejercicio de transparencia que pretende trasladar a todos los grupos de interés de las organizaciones, tanto a nivel interno como externo, información sobre la situación, actividades, planes y avances en el ámbito de la sostenibilidad, ya que la comunicación, la claridad y la veracidad son valores fundamentales en nuestra forma de gestionar.

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.

Estamos sentando nuevas bases, regenerando la forma de gestionar nuestras organizaciones para hacerlas más resilientes, y 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.

Gracias por su apoyo y confianza.

Francisco Hugo Rimmele
Fundador - Presidente del Directorio

1.b) LOGROS 2023

Indicadores de Ambiente, Seguridad y Gobernanza (ASG)

A

- Certificado del Sistema de Gestión Medioambiental standard: ISO 14001:2015.
- Uso racional de energía, agua y gas.
- 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 homeoffice.

S

- Incremento del total del personal llegando al cierre del FY23 con 654 personas.
- Certificado del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo standard: ISO 45001:2018
- Crecimiento de la cantidad de mujeres que componen la nómina del personal activo.
- CERO Fatalidades.
- CERO Enfermedades Profesionales.
- El Índice de frecuencia de Accidente Laboral fue menor al planificado.

G

- CERO incidentes de ciberseguridad.
- CERO denuncias por corrupción.
- 50% de la nómina de directores independientes.
- Certificado del Sistema de Gestión de Calidad standard: ISO 9001:2015.

1.c) NUESTRO CLUSTER

GRI: 2-1,2-6

¿POR QUÉ SOMOS UN CLUSTER?

Cuando hablamos de CLUSTER nos volcamos a la definición más extendida y conocida que es la de Michael Porter, quien definió los clúster como: "Una agrupación de empresas e instituciones relacionadas entre sí, pertenecientes a un mismo sector o segmento de mercado, que se encuentran próximas geográficamente y que colaboran para ser más competitivas". Por lo tanto, son una HERRAMIENTA de COMPETITIVIDAD basada en la cooperación de sus miembros.

La filosofía "clúster de cooperación" está siendo fomentada desde todos los ámbitos, empresariales y gubernamentales, nacionales e internacionales ya que se ha revelado como un potente instrumento de modernización e internacionalización empresarial.

La constitución de estas agrupaciones tiene como objetivo fundamental promocionar y facilitar el desarrollo de sectores estratégicos para las regiones donde se implantan, potenciando la innovación y favoreciendo la atracción de empresas creadoras de valor, tanto nacionales como extranjeras. Este tipo de agrupaciones empresariales estimula la cultura emprendedora y es una herramienta útil para la diversificación, mejorando así la sostenibilidad de las regiones.

CLUSTERciar tiene como propósito formar «equipos» de organizaciones creadoras de valor que colaboren entre sí para impulsar el desarrollo de sectores estratégicos, potenciando la innovación y favoreciendo la interacción con otras organizaciones e instituciones, tanto nacionales como extranjeras. Su accionar abarca áreas como Inspección, Ingeniería, Tecnología de la información, Management y Educación. La complementariedad de sus actividades le permite ofrecer soluciones integrales y valor agregado a sus clientes y a la comunidad, con la premisa de construir relaciones cercanas y a largo plazo.



QUE ORGANIZACIONES COMPONEN NUESTRO CLUSTER

CLUSTERciar está compuesto por cinco empresas que abarcan áreas como Inspección, Ingeniería, Tecnología de la información y Management y una fundación que promueve el desarrollo de las personas.



Es un socio estratégico que brinda soluciones para el desarrollo y la realización de proyectos de ingeniería conceptual, básica, básica extendida y de detalle. Con una trayectoria de más de 30 años en el mercado de la energía e industria, aseguramos nuestra calidad mediante sistemas de gestión certificados.



Es una compañía dedicada a la supervisión e inspección técnica para la industria. Sus servicios también abarcan la consultoría en mantenimiento e integridad de instalaciones y equipos, la supervisión y operación de pozos, y el gerenciamiento y la administración de proyectos. Los esfuerzos de la empresa están dirigidos a ser un aliado de excelencia para cada uno de sus clientes, asegurando el cumplimiento de sus objetivos, la calidad de sus servicios, la seguridad y cuidado del medioambiente, mediante sistemas de gestión certificados.



Ofrecemos soluciones integrales de management y de Outsourcing de recursos para contribuir al desarrollo de empresas innovadoras con foco en sus negocios y con visión de futuro. Prestamos servicio de facilitadores para las compañías nacionales y extranjeras que quieran radicarse en Vaca Muerta.



AlitáWare es una empresa de desarrollo de software y servicios integrales en tecnología de la información con foco en la innovación. Desarrolla soluciones, productos y servicios integrales que potencian la optimización y transformación digital de procesos individuales y corporativos.



En CLUSTERciar sabemos que trascender fronteras nos abre puertas para expandirnos, posicionarnos en otros mercados y generar nuevos negocios que nos permitan crecer. Con esta premisa, en 2017 incorporamos la globalización como un nuevo eje estratégico de CLUSTERciar.



Fundación Potenciar es una institución dedicada a canalizar la responsabilidad social de empresas comprometidas con la educación y con el desarrollo de las personas. Gestiona programas con trazabilidad que generan transformaciones visibles y efectivas. Hace realidad su misión mediante la integración de cuatro logros: Instituto Potenciar Albinegro (educación en nivel inicial y primario), Instituto Técnico Potenciar (educación técnica en nivel medio), Potenciar Educación Superior (educación en carreras terciarias y formación en oficios) y Programa Potenciar Valores (trabajo en instituciones públicas y privadas con el propósito de formar en valores a niños y adolescentes).

1. PRÓLOGO

NUESTRO EQUIPO

GRI: 3-3, 2-7, 2-8, 401-1, 405-1

CLUSTERciar y sus organizaciones están conformadas por un equipo de personas diversas y comprometidas con el propósito organizacional, la obtención de **resultados** y el desarrollo de nuevos desafíos empresariales. Es por eso que promovemos ambientes que incentiven el bienestar de las personas, su diversidad y productividad. Este foco en las personas reafirma el compromiso de CLUSTERciar con uno de los pilares fundamentales en la estrategia de sustentabilidad.

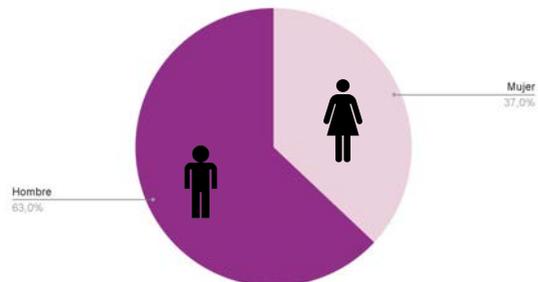
Tras el retorno gradual a la presencialidad, al liberarse las restricciones sanitarias derivadas de la pandemia Covid19, CLUSTERciar implementó para sus oficinas centrales, una política de trabajo híbrido de manera de conjugar la flexibilidad del trabajo a distancia con los requerimientos operativos de nuestra actividad.

Los colaboradores alcanzados por la política de modalidad híbrida de trabajo además pudieron disponer de equipos informáticos y softwares requeridos para el desempeño de su actividad en teletrabajo, como también monitor para los casos en que fue necesario por las características de su labor, para contribuir a la calidad del trabajo en su domicilio, sumado a periféricos inalámbricos.

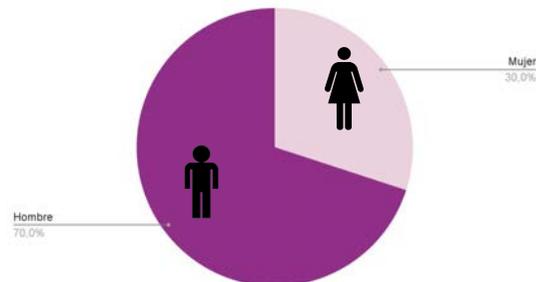
El personal que se encuentra prestando servicios en los distintos clientes que las organizaciones de CLUSTERciar poseen se adecuó a la modalidad de trabajo de cada uno de ellos.

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.

PERSONAS EN PUESTOS DE ALTO RANGO



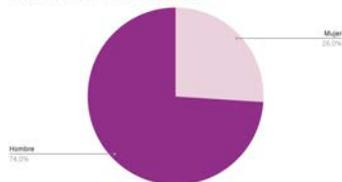
PERSONAS EN PUESTOS DE MANDO MEDIO



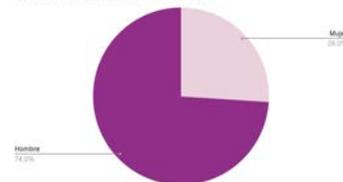
PERSONAS EN PUESTOS DE STAFF



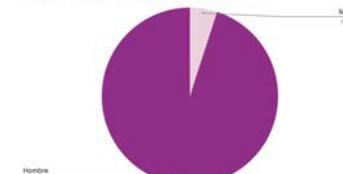
PERSONAS ENTRE 36 Y 55 AÑOS



PERSONAS ENTRE 36 Y 55 AÑOS



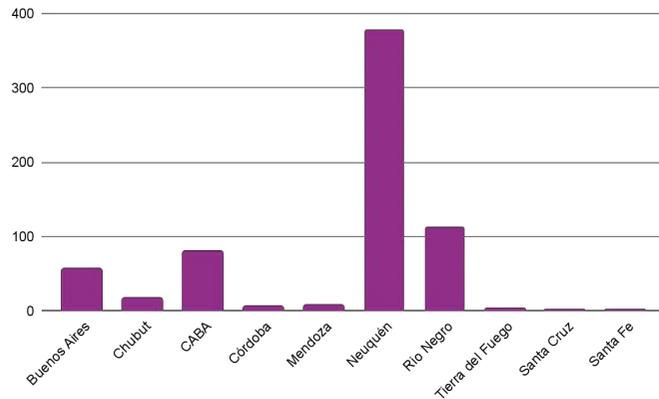
PERSONAS DE 56 AÑOS EN ADELANTE



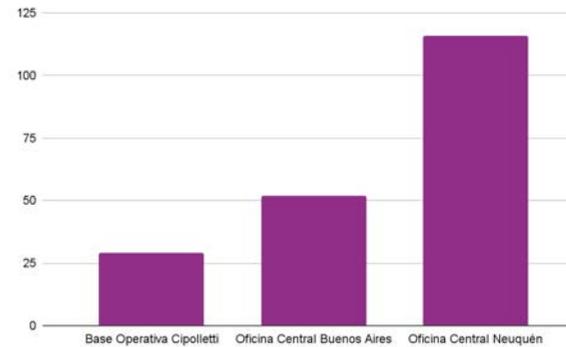
Nómina por rango etario:

1. PRÓLOGO

PERSONAS POR PROVINCIAS



PERSONAS POR OFICINAS



Servicios y productos de CLUSTERciar

GRI: 2-6,3-3

Servicios de ingeniería

Brindamos servicios de ingeniería con más de 30 años (desde 1992) de experiencia en el mercado de energía e industria. Nos esforzamos por garantizar una operación responsable y sostenible, en línea con los principios del desarrollo sostenible, minimizando los impactos ambientales y maximizando los beneficios sociales y económicos.

Nuestros servicios de ingeniería:

- Conceptual
- Desarrollo de estudios de debottlenecking y procesos
- Básica – FEED / Básica Extendida– eFEED
- Detalle y 3D Modeling
- Ingeniería de revisión
- Soporte on-site de ingeniería durante la construcción
- Laser Scanning & Relevamientos

Service y Market

<div style="text-align: center;">  <p>UPSTREAM</p> </div> <p>Desarrollo de Ingeniería Conceptual, Básica, Básica Extendida y de Detalle, de las siguientes instalaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baterías de producción de petróleo • Plantas compresoras • Plantas de tratamiento de crudo (PTC) • Plantas de facilidades tempranas (EPF) • Proyectos piloto de explotación no convencional • Plantas de tratamiento de agua • Plantas turboexpanders • Revamps de plantas 	<div style="text-align: center;">  <p>DOWNSTREAM</p> </div> <p>Desarrollo de Ingeniería de Detalle para los siguientes sistemas de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hornos de proceso • Topping y vacío • Reforming e isomerización • Tratamiento de aguas ácidas • Servicios auxiliares 	<div style="text-align: center;">  <p>MINSTREAM</p> </div> <p>Desarrollo de Ingeniería de Detalle para las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compresión y transporte de gas natural • Bombeo y transporte de hidrocarburos líquidos • Plantas de almacenamiento y despacho de productos
<div style="text-align: center;">  <p>ENERGÍA TÉRMICA</p> </div> <p>Servicios de Ingeniería de Detalle en plantas de energía térmica, de ciclo abierto y cerrado, en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Circuitos de vapor y condensado • Playa de tanques de almacenamiento • Circuitos auxiliares de servicio 	<div style="text-align: center;">  <p>ENERGÍAS RENOVABLES</p> </div> <p>Servicios de Ingeniería de Detalle en las siguientes especialidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Civil • Electricidad • Instrumentación y control 	

<p>POWER GENERATION</p> <p>Ingeniería de detalle - Balanced of Plant (BoP) de los siguientes sistemas de procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steam and condensate circuits • Tank storage farm • Auxiliary service circuits 	<p>POWER TRANSMISSION - MINING & INDUSTRY PETROCHEMICAL & CHEMICAL</p> <p>Ingeniería de detalle de las siguientes especialidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piping • Mecánica • Civil • Electricidad • Instrumentación y control
--	---

Servicios de Inspección y supervisión técnica	Supervisión de operación de pozos
<p>Nos especializamos en la prestación de servicios de inspección y supervisión técnica, con foco en los mercados de energía e industria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Inspección / Interventoría / Fiscalización ● Integral en Campo ● En fábrica / taller ● Provisión de personal especializado ● Inspección de equipos de torres 	<ul style="list-style-type: none"> ● Perforación, terminación y pulling (Company Man) ● Supervisión Geológica (WellSite) ● Well testing ● Water transfer
<p>Asesoramiento y control del mantenimiento e integridad de instalaciones y equipos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ensayos no destructivos <ul style="list-style-type: none"> ➤ Convencionales: UT, US, LP, PM ➤ No convencionales: MFL, US Robotizado y US Robotizado ATEX (en particular para techos de TKS de almacenaje), otros END. ● Inspección basada en riesgo, API RP 580. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inspección API 653. ➤ Inspección API 510, equipos en y fuera de servicio. ➤ Asistencia y soporte en paros de planta. ● Relevamiento de instalaciones en campo. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollos de virtual tours. ● Catalogación, mantenimiento e informatización de documentación técnica para Res. N°1460 y N°785, entre otras. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Auditoría técnica de TAAH / Res 785 SEN ● Inspección de instalaciones, equipos, materiales y accesorios. ● Inspección de tanques, recipientes a presión, ● cañerías y ductos, equipos de proceso <ul style="list-style-type: none"> ➤ Asistencia y pruebas, hidráulicas y neumáticas. ➤ Reportes de inspección con fotografías, comentarios, cálculos de verificación de integridad, recomendaciones de reparación y/o de intervención si los hubiera. ➤ Planes de inspección de equipos. 	<p>Gerenciamiento / Administración de Proyectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración y revisión de pliegos. ● Selección de contratistas y evaluación de ofertas. ● Seguimiento y control integral de proyectos. ● Planificación y control de procesos de calidad, de seguridad y de medioambiente. ● Apoyo metodológico y operativo en todas las fases del proyecto. ● Desarrollo de sistemas de medición y control para toma de decisiones tempranas. ● Elaboración de plan y control de precommissioning, commissioning y puesta en marcha de instalaciones.

Transporte de Personal

Nuestro servicio de transporte de personal en combis ofrece soluciones de movilidad seguras y eficientes para trabajadores que requieren desplazarse hacia y desde yacimientos petroleros. Contamos con una flota de combis equipadas con sistemas de monitoreo GPS y un equipo capacitado para garantizar traslados cómodos y seguros. Adaptamos nuestros servicios a las necesidades específicas de cada cliente, priorizando la puntualidad y la seguridad en cada viaje. Nuestra operativa se enfoca en brindar soluciones logísticas confiables para facilitar la movilidad del personal hacia sus destinos laborales.

MANAGEMENT INTEGRAL PARA EMPRESAS

Brindamos soluciones integrales de management y de Outsourcing de recursos para contribuir al desarrollo de empresas innovadoras

- Provisión de personal
- Control documental
- Marketing y comunicación
- Control de gestión
- Tecnología de la información
- Abastecimiento y logística
- Facility management
- Selección, capacitación y desarrollo de recursos humanos
- Liquidación de haberes y administración de personal

ASESORAMIENTO Y VENTA DE TECNOLOGÍA APLICADA

Somos distribuidores oficiales de las más importantes y utilizadas tecnologías para los ambientes de Ingeniería, Manufactura, Arquitectura y Construcción. Somos distribuidores de los productos de Autodesk y brindamos servicios de capacitación e implementación de ellos, desde hace más de 20 años.

Actualmente somos Resellers Autorizados. Tenemos un plantel de consultores profesionales que brindan el asesoramiento para llevar adelante la adopción de la tecnología más adecuada para el negocio. Tenemos cobertura nacional y disponemos de varias opciones y tipos de entrenamiento, ya sea en nuestras instalaciones o en las oficinas del cliente, incluyendo el formato remoto con instructor en vivo y plataforma digital de apoyo asincrónico del entrenamiento.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Brindamos servicios de desarrollo de software y servicios integrales en tecnología de la información con foco en la innovación.

Nuestros servicios:

- Servicio integral de consultoría, análisis, soportes y capacitación, en todas las etapas que requiera cada proyecto
- Herramientas tecnológicas para enfrentar desafíos de ingeniería, arquitectura, infraestructura y construcción.
- Soluciones de software, hardware, consultoría y capacitación

FUNDACIÓN POTENCIAR

Nuestros servicios y logros:

- Potenciar Educación Superior: es un nexo para que las empresas apoyen la inclusión educativa, becando a jóvenes en su formación terciaria e impulsando la formación de personal calificado para puestos de trabajo específicos. Mediante su área académica, Potenciar Educación Superior imparte tecnicaturas superiores con títulos oficiales de validez nacional en las áreas que más demanda el mercado: técnica, administrativa y TIC. A los alumnos, además, les ofrece planes de becas, bolsas de trabajo, prácticas profesionalizantes y pasantías en empresas. En forma paralela, a través de su área de extensión, la institución desarrolla capacitaciones, programas y cursos de especialización que abarcan temáticas relacionadas con la industria, la tecnología, los negocios y el management. De esta manera, promueve el crecimiento profesional de personas y equipos de trabajo.
- Instituto Potenciar Albinegro: el Club Cipolletti y Fundación Potenciar crearon un colegio que comprende nivel inicial y primario, para que los niños puedan aprender y formarse en valores a través del estudio, los deportes y la tecnología.
- Instituto Técnico Potenciar: es una propuesta de mirada integral, a través de la cual acompañamos a nuestros estudiantes en el desarrollo de habilidades y capacidades cognitivas, académicas y emocionales que necesitarán para desenvolverse saludable y exitosamente en el mundo adulto.
- Programa Potenciar Valores: promovemos valores y materializamos acciones que contribuyen a una sociedad sana, equilibrada y equitativa. Con un equipo de profesionales especializados en diferentes sectores, trabajamos en tres campos de acción: la formación en valores en los deportes, en la sociedad y en las escuelas.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

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.

¿Como medición de satisfacción de clientes?

Contamos con un procedimiento para realizarla,

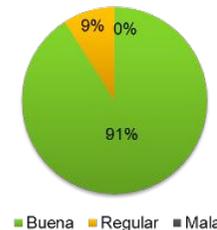
CLUSTER-PG-SGC-04 Encuesta de Satisfacción del Cliente

Compartimos nuestros resultados de las encuestas realizadas en el FY023:

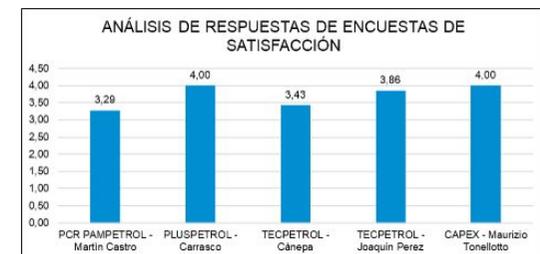


Calificación del servicio	
Buena	20
Regular	2
Mala	0
TOTAL	22

Calificación del servicio



Calificación del servicio	
Muy Satisfecho	2
Satisfecho	3
Poco Satisfecho	0
Insatisfecho	0
Total	5



2.a) PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

CLUSTERciar tiene como propósito formar «equipos» de organizaciones creadoras de valor que colaboren entre sí para impulsar el desarrollo de sectores estratégicos, potenciando la innovación y favoreciendo la interacción con otras organizaciones e instituciones, tanto nacionales como extranjeras. La complementariedad de sus actividades le permite ofrecer soluciones integrales y valor agregado a sus clientes y a la comunidad, con la premisa de construir relaciones cercanas y a largo plazo.

MISIÓN

Contribuir al crecimiento y desarrollo de la sociedad en su conjunto, en especial el de nuestro personal y el de nuestros clientes y proveedores, a través de la sinergia entre las entidades que lo conforman, generando acciones que trasciendan y permanezcan en el tiempo, inspiradas en nuestros valores y principios.

VISIÓN

Ser el equipo interdisciplinario, socialmente comprometido, protagonista estratégico en la cadena de valor en los rubros de ingeniería, inspección, tecnología y educación.

VALORES PERSONALES

Calidad – Integridad – Compromiso – Búsqueda de la Excelencia – Seriedad – Espíritu de equipo.

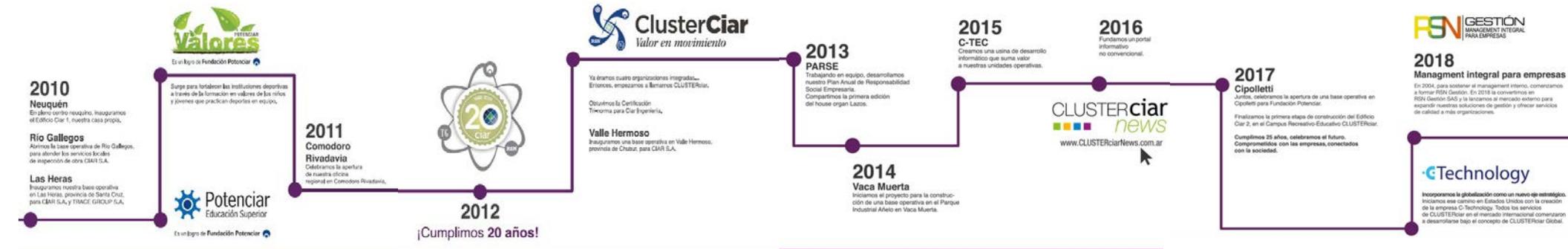
VALORES ÉTICOS

Honestidad – Responsabilidad – Solidaridad – Respeto – Transparencia – Confianza.

**“La base para construir el futuro es
conocer, y reconocer, nuestra historia”**

2. ESTRATEGIAS Y COMPROMISOS

Recorramos nuestra historia...



2. ESTRATEGIAS Y COMPROMISOS

2.b) COMPROMISOS ASG

A

- Identificar y medir nuestras emisiones de Gases de Efecto Invernadero
- Identificar y medir nuestra huella de carbono.
- Compensar las emisiones mediante la participación en proyectos de carbono neutral o la inversión en iniciativas de reforestación y conservación de la biodiversidad.
- Reducir la intensidad energética.
- Optimizar la gestión de los residuos, reducción, reutilización y reciclaje.
- Planificar rutas y uso eficiente de vehículos.
- Minimizar el uso de materiales y fomentar la digitalización de los procesos.
- Monitorear y reportar el impacto ambiental de las organizaciones.

S

- Priorizar el foco en la seguridad.
- Realizar acciones que mejoren la diversidad, equidad e inclusión en el trabajo.
- Generar vínculos y colaborar con las comunidades en cada lugar en que CLUSTERciar tiene presencia.
- Desarrollar la cadena de valor.

G

- Mantener una fuerte cultura ética.
- Asegurar el cumplimiento en materia de ASG y la transparencia en los reportes.
- Continuar profesionalizando nuestro Gobierno Corporativo.
- Gestionar y mitigar los riesgos.
- Garantizar la ciberseguridad.

ODS Prioritarios



Sustentabilidad y Medioambiente

Gri 3-3

CLUSTERciar y sus entidades se comprometen a minimizar los impactos ambientales en todas sus actividades. CLUSTERciar cuenta con un plan de gestión ambiental integral que incluye medidas de prevención, control y monitoreo de impactos ambientales en todas las etapas de sus operaciones. También se comprometen a implementar tecnologías limpias y renovables en la medida de lo posible y a reducir su huella de carbono.

Incorporamos nuevas tecnologías y herramientas digitales para trabajar en forma colaborativa en línea y evitar realizar impresiones de documentos que no sean necesarias.

En el sector Administración se dejó de imprimir para archivo, tanto las facturas que recibimos por mail, como las órdenes de pago. También se dejó de recepcionar las facturas impresas en papel, solicitando a los proveedores que envíen facturas digitales, de esta manera, se pudo implementar el uso de la tecnología RPA (Robotics Process Automation) en la recepción de facturas. Favoreciendo de este modo la minimización en el uso de recursos materiales.

3.a) SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL



CLUSTERciar y sus organizaciones cuentan con un sistema de gestión integrado certificado externamente bajo la norma ISO 14.001:2015, lo que nos permite gestionar las acciones necesarias para mitigar los impactos al medioambiente que puedan producir nuestros servicios y proyectos.

Nuestro sistema de gestión nos brinda los lineamientos a través de procedimientos, con los cuales podemos confeccionar los indicadores de control necesarios para medir nuestro impacto en el ambiente. En el FY23 realizamos los inventarios necesarios para identificar y comenzar a gestionar las emisiones. En el período FY24 estamos comenzando con el proceso de medición de huella de carbono, el cual nos permitirá conocer el impacto real en gases de efecto invernadero y a futuro planificar las acciones mitigantes, generar proyectos de compensación de las emisión y reportar las gestiones realizadas.

Acciones a futuro:



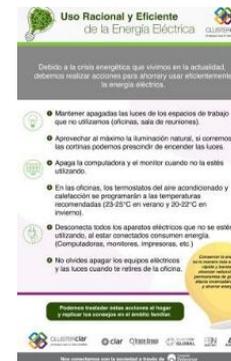
Difusiones y concientización realizadas a todo el personal

Difusión y promoción con cartelería, del apagado de luces en las distintas oficinas y/o salas de reuniones cuando no hay personal o no se está trabajando. En nuestras oficinas, además, contamos con zonas comunes en las que se usa detector de movimiento, para que se enciendan cuando es necesario.

Realizamos también la difusión de nuestro Procedimiento CLUSTER-PE-CSMS-06 Gestión de Residuos, notificando de la disposición de contenedores identificados con un rótulo de color rojo con la leyenda de “Residuos Especiales”, los cuales son destinados a acopiar pilas y baterías NO recargables.

Los alumnos de 6to grado del Instituto Potenciar Albinegro (IPA) se unieron a la campaña de recolección de botellas y envases plásticos organizada por el Gobierno de la Ciudad de Cipolletti, Provincia de Rio Negro. El premio para la institución ganadora era una bicicleta para cada alumno (25 bicicletas). Los alumnos del IPA propusieron, en caso de resultar ganadores, donarlas a los niños del barrio Costa Norte de la ciudad de Cipolletti.

Todo CLUSTERciar acompañó esta iniciativa y se juntaron 180 kg de plástico, los niños obtuvieron el segundo lugar en la campaña, pero celebramos la iniciativa. En reconocimiento por su labor y compromiso recibieron un diploma con la mención de “Actor Ambiental Destacado”.



3.b) 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

CLUSTERciar y sus entidades son conscientes de la importancia de alcanzar un equilibrio en el desarrollo económico, social y ambiental y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que comprometen los recursos disponibles. El primer paso para lograr este objetivo es conocer el impacto de nuestro negocio. Por eso, en el período FY24 estamos realizando una medición exhaustiva de nuestra huella de carbono.

La huella de carbono es la cantidad total de GEIs causados directa o indirectamente por una organización, un producto o un servicio, que se mide través de un inventario de GEIs, medido en toneladas de CO2 equivalente y que contempla tres tipos de gases (CO2, CH4 y N2O) considerados en el Protocolo de Kioto (instrumento para poner en práctica lo acordado en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático).

Para encaminarnos en este objetivo, desarrollamos un inventario que consolida la metodología de análisis y relevamiento de datos de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero generadas por CLUSTERciar en el período de actividad FY23, utilizando como referencia la norma ISO 14064-1 y lineamientos de GHG Protocol.

Clasificación de las emisiones: CATEGORÍAS I, II, III, IV	
Categoría I: emisiones y remociones directas de GEI	Emisiones de GEI provenientes de fuentes que pertenecen o son controladas por la organización: <ul style="list-style-type: none"> ● Gas natural para calefacción de oficinas. ● Fuga o recarga de gases de equipos climatizadores.
Categoría II: emisiones indirectas de GEI por energía importada	Emisiones de GEI provenientes de la generación de electricidad de origen externo, consumidos por la organización, incluye: <ul style="list-style-type: none"> ● Energía eléctrica.
Categoría III: emisiones indirectas de GEI por transporte	Emisiones que se deben al consumo de combustible en vehículos para transporte de personas y productos por todos los medios: <ul style="list-style-type: none"> ● Combustible fósil (nafta o diésel) utilizado por los vehículos que se encuentran a disposición del personal de CLUSTERciar. ● Combustible utilizado en los aviones destinados a viajes de negocios. ● Combustible fósil (nafta, diésel o GNC) utilizado por el personal en el movimiento pendular hacia y desde las oficinas o puestos de trabajo de CLUSTERciar.
Categoría IV: Otras emisiones indirectas de GEI	Emisiones indirectas de productos y servicios que son utilizados por CLUSTERciar en su actividad operativa y comercial: <ul style="list-style-type: none"> ● Residuos. ● Energía consumida para la provisión de agua potable a las instalaciones de la organización. ● Energía consumida como consecuencia del vertido de líquidos cloacales y su tratamiento.

3. MEDIO AMBIENTE

Inventario de fuentes energéticas			
Fuente energética	Tipo	Unidad de medida	Consumo
Gasoil	Móviles	Litros	735.054
Nafta	Móviles	Litros	5.732
Gas natural *	UdN	m3	1077
Energía eléctrica *	UdN	MWH	66.502

*Oficina central de Neuquén

Gestión de materiales

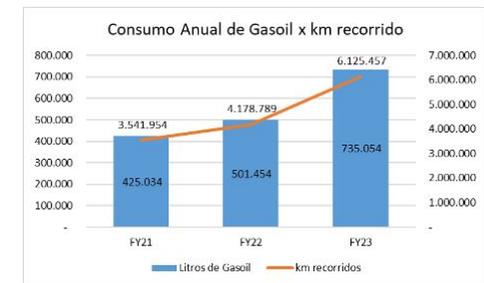
3-3, 301-1, 301-2, 301-3

Realizamos un uso consciente de los recursos y apostamos por nuevas tecnologías que contribuyan a mejorar nuestros procesos y sean amigables con el entorno. En este sentido, buscamos ser más eficientes, facilitando la atención e información de las personas a través de servicios digitales.

3.c) Estadísticas de consumo de combustibles fósiles (gasoil)

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

Durante los últimos años los proyectos y servicios de CLUSTERciar crecieron ininterrumpidamente, en conjunto con la generación de empleo, el desarrollo de nuestros proveedores y la satisfacción de nuestros clientes. Este crecimiento también se vio reflejado en un incremento de la flota y por lo tanto un incremento en los km recorridos y el consumo de combustible.

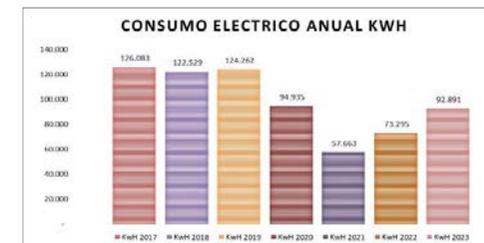


Estadísticas de consumo eléctrico

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

Durante los años 2017, 2018 y 2019 el consumo eléctrico se mantuvo constante por encima de los 120.000 kWh en nuestra Oficina Central de Neuquén.

A partir de 2020 debido al contexto de Pandemia de Covid-19 y por las acciones establecidas desde CLUSTERciar para implementar una modalidad de trabajo híbrida, se logró reducir considerablemente el consumo de energía eléctrica. Durante 2023, con una situación de 25% de presencialidad y mayor ocupación de los edificios, CLUSTERciar continúa trabajando con un plan de acción, concientizando sobre el uso eficiente de los sistemas electrónicos, apagado de luces de oficinas en desuso, cambio de luminarias por LED de menor consumo, entre otros.



Consumo de agua por fuente*		
Fuente	Unidad de medida	Total utilizado
Suministro de agua municipal o empresa proveedora	m3	1443,2

*Oficina central de Neuquén

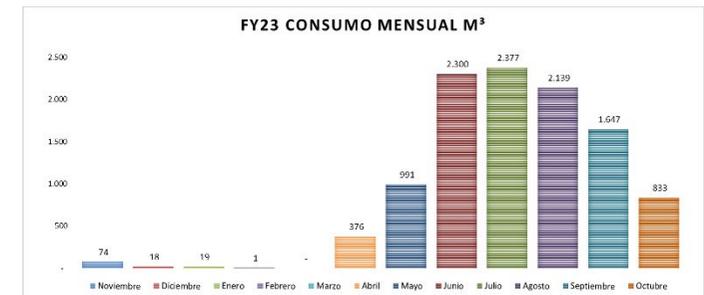
Emisiones				
Tipo	Fuente	Fuente	Unidad de medida	Consumo
Emisiones directas (Alcance 1)	Gasoil	Móviles	Litros	735.054
	Nafta	Móviles	Litros	5.732
	Gas natural	UdN	m3	1077
Emisiones indirectas (Alcance 2)	Energía eléctrica	UdN	MWH	92.891

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 se utiliza solo para la calefacción centralizada del establecimiento. Por lo que la mayor demanda se realiza en épocas invernales. Durante los meses cálidos, el consumo de gas natural baja al mínimo.

Durante el FY23 se consumieron un total de 1077 m3 de gas natural. Cambio de luminarias por LED de menor consumo, entre otros.



3.d) Estadísticas de consumo de agua

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

El agua no es un recurso integrante de los procesos productivos de CLUSTERciar, por lo que no contamos con un consumo industrial del recurso. En la Oficina Central de Neuquén solo tiene un uso doméstico, sin embargo desde CLUSTERciar y sus organizaciones buscamos ser más eficientes en el uso del agua, por lo que para el FY24 profundizamos este aspecto para planificar cambios metodológicos y de equipos que permitan disminuir el consumo de agua.

3.e) Estadísticas de consumo de papel

El papel es una de las principales fuentes de emisión vinculadas al consumo de materiales. En 2020 comenzamos con el plan de digitalización de procesos, lo que nos permitió pasar de documentación física a formularios y documentos digitales. Ejemplos de este cambio en los procesos es la creación de legajos digitales en RRHH, recepción de remitos y facturas digitales en administración y presentación de documentación digital a nuestros clientes y proveedores.

Esta migración de metodología en los procesos nos permitió tener un gran impacto en la reducción del consumo de resmas de papel.



3.f) Gestión de residuos

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

Para poder medir el impacto de los residuos sólidos urbanos (RSU) generados en las oficinas de CLUSTERciar, comenzaremos a partir del FY24, a pesar las bolsas de residuos que se retiran. Para esta acción, ya se dispuso de una balanza digital y una planilla de control donde se dejarán asentados los datos. Se planifica que el indicador lo gestionemos de manera mensual con proyección anual.

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

Debido al recambio de equipos informáticos, se generan costos y riesgos. Es por esto que se debe planificar y administrar el proceso de baja para que sea rentable, seguro, auditable y sustentable.

Este tipo de proceso es llamado ITAD (IT Asset Disposition), y tiene como objetivo dar solución al fin del ciclo de vida de los equipos informáticos de la organización.

Si bien el proceso debe ser definido (con recursos propios o tercerizados), las principales tareas para nuestra organización son:

1. **Borrado de la información.**
2. **Clasificación (para segunda vida o descarte)**

Segunda vida. Reacondicionamiento para	Descarte a través de:
<ul style="list-style-type: none"> ● Venta externa. ● Venta interna a empleados. ● Donación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 nuestra Fundación Potenciar, es esta 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.

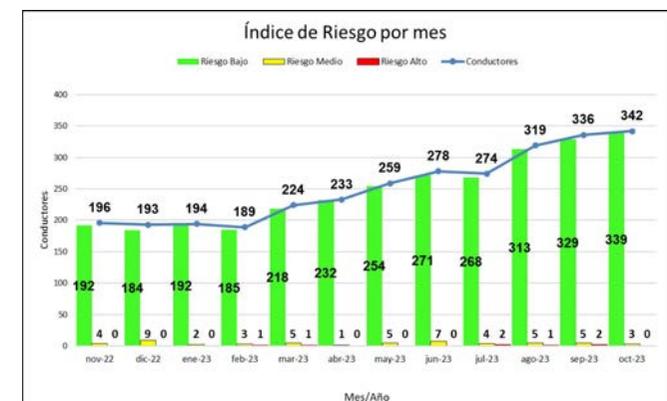
3.g) Uso eficiente de nuestros vehículos

GRI 302-4

Desde el sector de CSMS tenemos implementados objetivos de uso eficiente de vehículos en relación al consumo de combustible y su generación de gases de efecto invernadero.

Les compartimos el cumplimiento de nuestros Objetivos durante el Periodo FY2023

- Objetivo: Mejorar nuestra performance en Conducción Vehicular
- Indicador: Índice de Riesgo Vehicular Bajo (Verde) mayor o igual a 94%
- Logrado: **98,02%**



3. MEDIO AMBIENTE

Cantidad de km recorridos durante el periodo FY2023 y su nivel de riesgo asociado

GRI 302-2,302-4

Control realizado sobre los Km recorridos y el Nivel de Riesgo Asociado Este indicador no se enfoca en los conductores, sino en el uso de los vehículos, la cantidad de km recorridos y su riesgo asociado a la conducción.

NUESTRO INDICADOR DURANTE EL FY2023:

Km	Riesgo bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
6.125.457	6.049.434	59.638	16.385
	98.8%	1.0%	0.3%

Se destaca que más del 98% de los km (más de 6 M) que se recorrieron en todo el FY23, se realizaron en Riesgo Bajo (Verde).



Indicador ralentí FY23

GRI 302-2,302-4

Estar al ralentí es dejar el motor encendido mientras el vehículo está detenido, lo que puede causar desgaste mecánico y generar una cantidad innecesaria de GEI, además de aumentar el consumo de combustible y de aceite del motor. Para lograr un control de la generación de GEI causados por el uso inadecuado de vehículos, comenzamos a medir el ralentí en la flota de CLUSTERciar. Actualmente nos encontramos en una etapa de análisis. En un principio mediremos que el ralentí no vuelva a los valores de los meses iniciales y que no haya conductores que lo generen en exceso.



SUSTENTABILIDAD SOCIAL

CLUSTERciar se preocupa por contribuir al desarrollo social y la mejora de la calidad de vida en la región. Cuenta con un programa de responsabilidad social (PARSE) enfocado en su personal, y que incluye proyectos de desarrollo social, cultural y educativo en la comunidad. Además, colabora con organizaciones y grupos comunitarios para fomentar el desarrollo local y la inclusión social a través de las acciones que se desarrollan y de varios programas de responsabilidad social gestionados por Fundación Potenciar.



También se compromete a garantizar la salud y seguridad de su personal y de la comunidad, a través de políticas y prácticas de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de programas de capacitación y concientización en seguridad para sus colaboradores.

4.a) SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE

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



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

CLUSTERciar cuenta con un servicio de Salud Ocupacional que establece y aplica las medidas de control de los procesos y del entorno de trabajo. También las metodologías asociadas a las distintas actividades laborales desarrolladas, a fin de evitar incidentes y/o patologías laborales que pudieran afectar a los colaboradores, manteniendo las condiciones adecuadas para contar con espacios de trabajo saludables y seguros. Promoviendo el más alto nivel de salud, llevando a cabo requerimientos de la legislación vigente, leyes 19587/72, 24557/95, sus decretos, resoluciones y modificaciones, respecto del control sanitario de los empleados.

Difusiones internas de concientización y prevención

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

El sector de CSMS en conjunto con Salud Ocupacional planifican las actividades de prevención y promoción de la salud para todas las organizaciones de CLUSTERciar, tomando como referencia el marco estratégico de salud y bienestar. Dentro de estas actividades se encuentran las capacitaciones relacionadas al cuidado de la salud, las difusiones internas de concientización y prevención de enfermedades. Durante el FY23 se ha enfatizado en la campaña de vacunación antigripal, realizada para todos los colaboradores en las oficinas de CLUSTERciar.

4. SOCIAL

Para el próximo periodo (FY24) estamos planificando la realización de capacitaciones presenciales con la colaboración de Salud Ocupacional y de nuestra ART. Estas capacitaciones se transmitirán en simultáneo a través del Meet Corporativo, permitiendo la participación de los colaboradores que no pueden asistir presencialmente por cuestiones operativas. Estas actividades se grabarán y quedarán disponibles para visualización en la plataforma de capacitación Online Google Classroom.

Exámenes médicos

GRI: 11.9.4,403-3,403-6

CLUSTERciar cuenta con un servicio de Medicina Laboral externo, para la ejecución de todos los exámenes médicos de ingreso, egreso y periódicos. Dichos exámenes se realizan según lo prescripto por la legislación vigente: Ley 19.587, Decreto Reglamentario 351 y modificatorios, Ley 24557 y Decreto Reglamentario, Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y requisitos especiales que se consideren necesarios para las diversas áreas y/o puestos de trabajo.

Vacunación y prevención

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

CLUSTERciar cuenta con acciones programadas para cuidar la salud de los colaboradores, como la campaña de vacunación antigripal, que se realiza en las oficinas por nuestra medica laboral. Además, continuamos monitoreando y tomando en cuenta las recomendaciones tanto nacionales como internacionales, referidas a la situación de la pandemia de COVID-19. En el FY23 se vacunó al 27% del personal que trabaja en nuestras oficinas de Neuquén y Buenos Aires.

Cobertura médica y social

GRI: 11.9.4,403-3,403-6

CLUSTERciar ofrece a sus colaboradores cobertura médica con el plan más alto, que una reconocida prepaga posee, para ellos y su grupo familiar primario. Representa uno de los mayores beneficios que poseemos para el personal. Demuestra el compromiso de las Organizaciones del grupo con la salud, cuidado y bienestar del personal y su familia. **Personal que posee prepaga ofrecida por CLUSTERciar: 510 - Familiares con cobertura: 681 - Total de personas cubiertas: 1191**

Higiene y seguridad en el trabajo

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

CLUSTERciar cuenta con un sector de Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud Ocupacional (CSMS), que realiza y gestiona un estricto cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad en los espacios en los que se desarrollan las actividades del personal, con el fin de prevenir los riesgos que puedan comprometer su integridad física y promover las medidas preventivas y correctivas en las instalaciones y actividades.



Difusiones internas de concientización y prevención

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



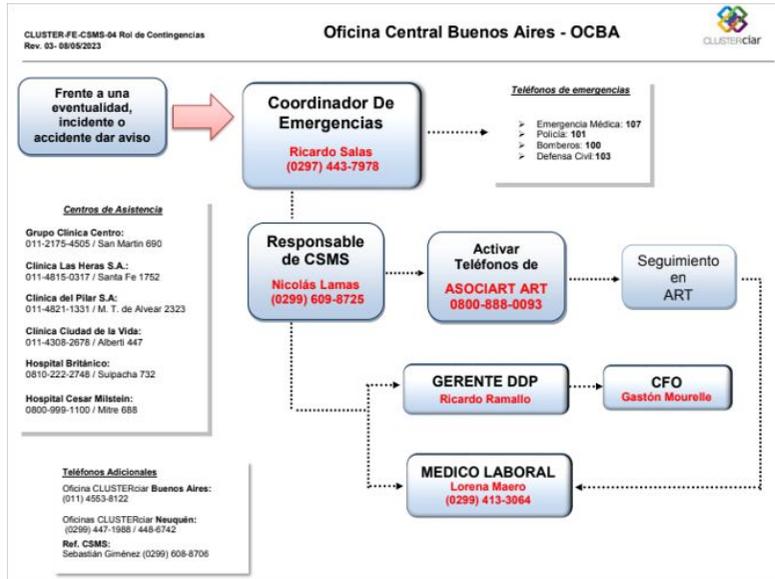
Simulacros

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 FY23 realizamos simulacros de evacuación en nuestras instalaciones de Neuquén, donde participaron colaboradores de las distintas entidades de CLUSTERciar. También realizamos simulacros de evacuación en nuestras instalaciones de CABA, los cuales fueron planificados y ejecutados 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: 11.9.5, 11.9.6, 403-2, 403-4, 403-7, 403-10

CLUSTERciar cuenta 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 sus procesos.

El Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente de CLUSTERciar 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 del Cluster 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 FY23 se realizó la segunda Auditoría de Mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión 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. Próximo periodo: Recertificación del Sistema de Gestión Integrado



Resultados del área de interés

Área de interés 1

Seguridad vial y conducta de manejo



Durante el FY23 se realizó la Primer Auditoría de Mantenimiento de Certificación del Sistema de Gestión 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.

Próximo periodo: Segunda Auditoría de Mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado



Plan de Auditorías Internas del SGC

Durante el FY23 se planificó y cumplió con el plan de auditorías internas de CLUSTERciar, auditando los procesos de apoyo, la estructura de dirección de las empresas, los proyectos y los servicios. Con el fin de ayudar a cumplir los objetivos, verificar el correcto funcionamiento de los procesos, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la gestión de los procesos. Este plan de auditorías nos ayuda a identificar y corregir los errores, detectar oportunidades de mejora y aumentar la eficiencia.

Durante el FY23 se realizaron 17 Auditorías internas, llevadas adelante por el equipo de 4 Auditores Internos en Trinorma ISO, ocupando un aproximado de 255 horas hombre.

Resultados del Plan de Auditorías Internas realizado en FY23:

Procesos de apoyo:	18 No Conformidades 22 Oportunidades de Mejora
Proyectos y Servicios:	42 No Conformidades 20 Oportunidades de Mejora

Total de los hallazgos detectados en las auditorías internas: 60 NC y 42 OM. Todos los Hallazgos se registran en el sistema de gestión para su tratamiento, detallados en el documento: CLUSTER-FG-SGC-08 Seguimiento FY2023 (SGC).

Para el FY23 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:** 96.1 %

Tratamiento de No Conformidades

La gestión de no conformidades y acciones correctivas es clave para CLUSTERciar, 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).

CLUSTERciar gestiona sus No Conformidades dentro de su 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:	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Identificar el problema</i> 2. <i>Conformar un equipo para trabajar en la resolución del problema</i> 3. <i>Hallar la causa raíz</i> 4. <i>Implementar las acciones correctivas</i> 5. <i>Medición y monitoreo de la eficacia de la acción correctiva</i>
--	---

Procedimientos de CSMS en nuestro Sistema de Gestión

CLUSTERciar y sus entidades se aseguran 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:

CLUSTER-PE-CSMS-04 Preparación y respuesta ante Emergencias

CLUSTER-PE-CSMS-05 Clasificación, comunicación e Investigación de Incidentes

CLUSTER-PE-CSMS-06 Gestión de Residuos

CLUSTER-PE-CSMS-07 Conducción segura de vehículos

CLUSTER-PE-APR-04 Procedimiento integral de vehículos

CLUSTER-FE-CSMS-12 Checklist Vehicular

CLUSTER-PE-CSMS-14 Gestión de viajes

CLUSTER-FE-CSMS-13 Reporte personal de tacógrafo

CLUSTER-FE-CSMS-26 Política de Conducción Vehicular

CLUSTER-PE-CSMS-21 Prevención de Alcohol y Drogas en el Trabajo

CLUSTER-FE-CSMS-27 Política de Alcohol y Drogas

CLUSTER-FE-CSMS-04 Rol de Contingencias

CLUSTER-FE-CSMS-06 Informe de Simulacro

CLUSTER-FE-CSMS-08 Informe preliminar 24 Hs de Incidente

CLUSTER-PE-CSMS-10 Calibración de equipos

CLUSTER-PE-CSMS-16 Elementos de Protección Personal

CLUSTER-PE-CSMS-17 Trabajos en Altura

CLUSTER-PE-CSMS-18 Inspección de oficinas

CLUSTER-PE-CSMS-19 Protección contra incendios

CLUSTER-PE-CSMS-20 Levantamiento Manual de Cargas

CLUSTER-PE-CSMS-22 Riesgo Eléctrico

CLUSTER-PE-CSMS-23 Procedimiento para contingencia COVID-19

CLUSTER-PE-CSMS-25 Análisis de Trabajo Seguro-ATS

CLUSTER-PE-CSMS-26 Prevención en Herramientas Manuales y Mecánicas

CLUSTER-PE-CSMS-27 Prevención de Riesgos en Plantas de Procesos.

CLUSTER-PE-CSMS-28 Prevención en Espacios Confinados

CLUSTER-PE-CSMS-29 Prevención de Riesgos en trabajos de Izajes con Grúas

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

CLUSTERciar implementa operaciones seguras en cada etapa del ciclo de vida de sus proyectos y servicios, adoptando medidas que tienen como objeto conocer el entorno, identificar los peligros y analizar los riesgos.

Las medidas de reducción de riesgos se definen 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 Sistema de Gestión Corporativo de CLUSTERciar establece, implementa y mantiene 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

Desde CLUSTERciar continuamos trabajando para garantizar la salud, seguridad y bienestar de nuestros colaboradores. Desde Calidad, Seguridad, Medioambiente y Salud Ocupacional, realizamos los controles necesarios y brindamos capacitaciones y campañas de concientización con el objetivo de garantizar la seguridad laboral y física, mejorar las condiciones de vida y minimizar la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Indicadores de Seguridad y Salud periodo FY23:

INDICADORES DE ACCIDENTOLOGÍA LABORAL		Trace Group	Ciar	AlitáWare	CVH	RSN	Fundación Potenciar	CLUSTERciar
Cantidad de personal		431	96	1	47	52	41	668
Horas trabajadas acumuladas**		796.940	171.962	1.472	83.266	81.532	60.632	1.195.804
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	1	0	0	0	0	0	1
	Índice de frecuencia de incidente laboral*	1,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,84
	Lesiones por incidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0	0	0	0	0
	Índice de frecuencia de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0	0	0	0	0
Indicadores de salud	Índice de frecuencia de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	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	0	0	0	0	0	0	0
Índice de ausentismo***	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Otros indicadores	Cantidad de colaboradores que alcanza la gestión salud y seguridad ocupacional	431	96	1	47	52	41	668
	% de colaboradores y contratos que alcanza 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 horas trabajadas]

(**) CLUSTERciar considera una jornada de 8 horas.

4. SOCIAL

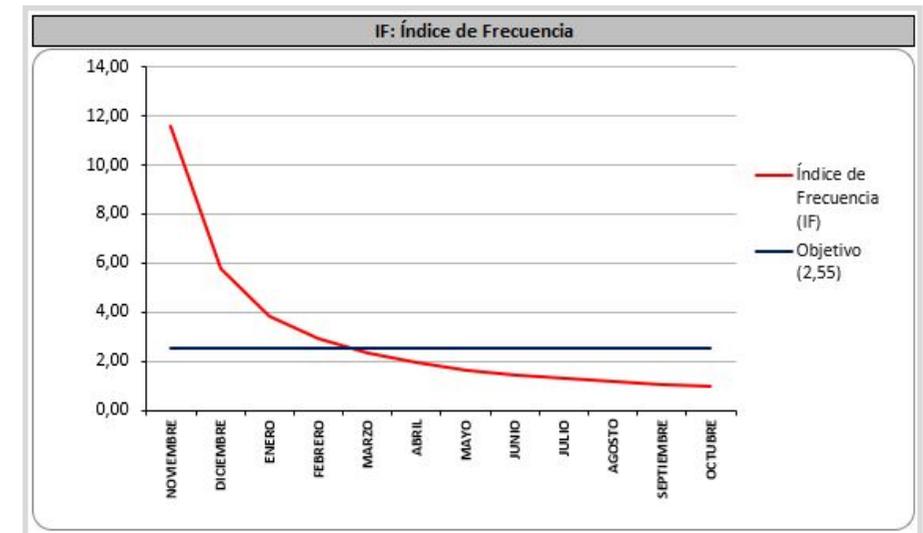
Cumplimiento de Objetivo planteado para Accidentología Laboral durante el FY23

Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Priorizar y mejorar un alto nivel de desempeño en seguridad	Índice de frecuencia de Accidente Laboral	2.55	0.84

En noviembre de 2022 tuvimos un accidente de manos, lo que afectó nuestro indicador de frecuencia de accidentabilidad laboral. Como no volvimos a tener accidentes, el indicador finalizó por debajo del objetivo planificado.

INDICADORES DE ACCIDENTOLOGÍA VEHICULAR		TRACE GROUP	Ciar	AlitaWare	CVH	RSN	Fundación Potenciar	CLUSTERciar
ACUMULADO GESTIÓN FY2023	Cantidad de vehículos	328	4	0	5	3	1	341
	km recorridos acumulados	5.904.643	52.250	0	135.493	13.283	19.689	6.125.358
	Cantidad de incidentes vehiculares	1	0	0	0	0	0	1
	Cantidad de incidentes in itinere	10	1	0	0	0	0	11
	Responsabilidad de terceros	0	0	0	0	0	0	0
	Indicador de incidencia de tránsito I.I.T. vehicular*	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16
	Índice de incidente tránsito IIT por km recorrido**	0	0	0	0	0	0	0

* IIT (vehic): Índice de Incidentes de Tránsito por vehículos = N° Incidentes de Tránsito x 100 / Cantidad de Vehículos
 **IIT (km): Índice de Incidentes de Tránsito por km = N° Incidentes de Tránsito x 1000000 / Cantidad de KM recorridos



En búsqueda de garantizar la seguridad vial, contamos con un Indicador de Incidencia de Tránsito (IIT) que permite medir la cantidad de incidentes en base a los kilómetros recorridos.

Este indicador está enfocado en los Incidentes vehiculares que ocurren en nuestras operaciones y fuera de ellas, durante el recorrido de traslado (Incidente In Itinere).

Cumplimiento de Objetivos planteados para Accidentología de Tránsito durante el FY23:

Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Mejorar nuestra performance en conducción vehicular	Índice de incidencia de Tránsito (IIT) < o' = 0.75	0.75	0.16
	Índice de riesgo vehicular (Riesgo Bajo Verde) mayor o igual a 95%	95%	98.02%

Durante el FY23 tuvimos nuestro primer incidente vehicular en operaciones, ocurrido en Marzo23. Como resultado del incidente solo se produjeron daños materiales sin afectar la integridad de las personas.

Se realizó la difusión del Alerta de Seguridad y se trabajó en la investigación del incidente.

Capacitación en manejo defensivo para el personal

Con el fin de garantizar la seguridad vial, la buena conducta vehicular y la prevención de accidentes, CLUSTERciar y sus organizaciones cuentan 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.

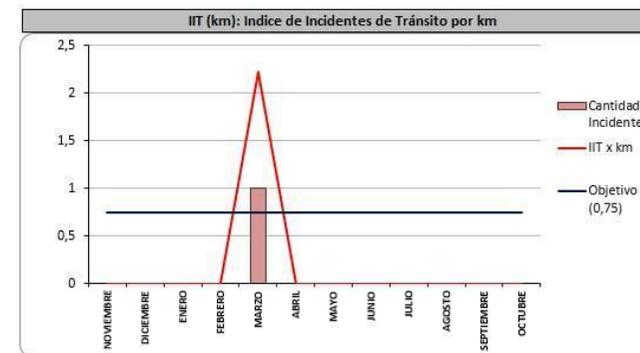
Control y seguimiento de vehículos y conductores

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

En el FY23 CLUSTERciar recorrió un total de 6.125.457 kilómetros, aumentando un 47% (1.9 M de km) con respecto al FY anterior. En cuanto a los conductores, también fueron aumentando de manera constante mensualmente. Comenzamos el FY23 con 196 y finalizamos con 342 conductores. La variación representa un 74% de aumento.

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

A diario se detectan infracciones por medio de un sistema de alertas y se da 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.



4. SOCIAL

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 también impactan directamente en el cuidado de los vehículos, en el consumo de combustible, en el desgaste de los neumáticos y en la mecánica.

- Nuestro desempeño en conducción durante el FY23, según la escala de Microtrack:

Como se puede apreciar en el gráfico, comenzamos el FY23 con 196 vehículos y el crecimiento de nuestros servicios llevó a que finalizemos con 342 vehículos, lo que representa un crecimiento de flota del 75%.

También se puede evidenciar que el crecimiento de vehículos y conductores no afectó el desempeño del conjunto. Las medidas tomadas en capacitación, entrenamiento y control de los conductores fueron efectivas y mantuvieron en gran medida un alto cumplimiento del Índice de Riesgo Bajo (verde) en la escala de conducción de microtrack.

Performance en conducción vehicular

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

Durante el FY23 planteamos el objetivo de mejorar nuestra performance en conducción vehicular, tomando como indicador que el 95% de los conductores se encuentren en Riesgo Bajo de acuerdo con los estándares de conducción del Sistema de Seguimiento Satelital de Vehículos (Microtrack). En el gráfico se puede apreciar que, durante todos los meses del FY23, superamos el objetivo propuesto.

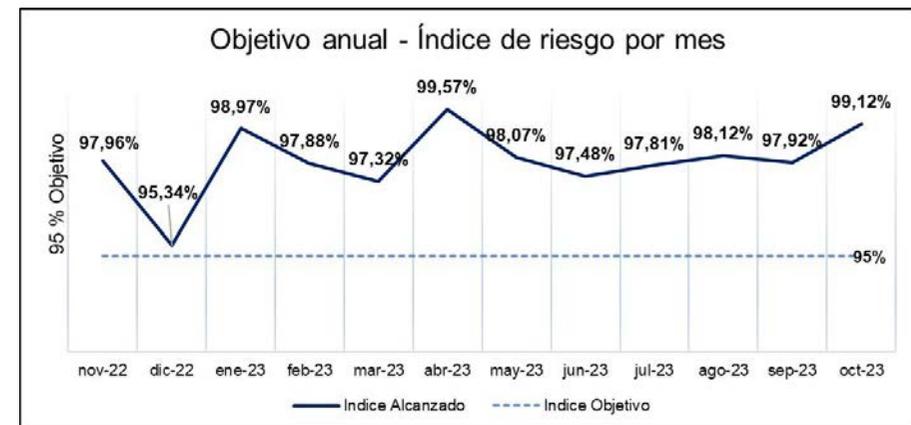
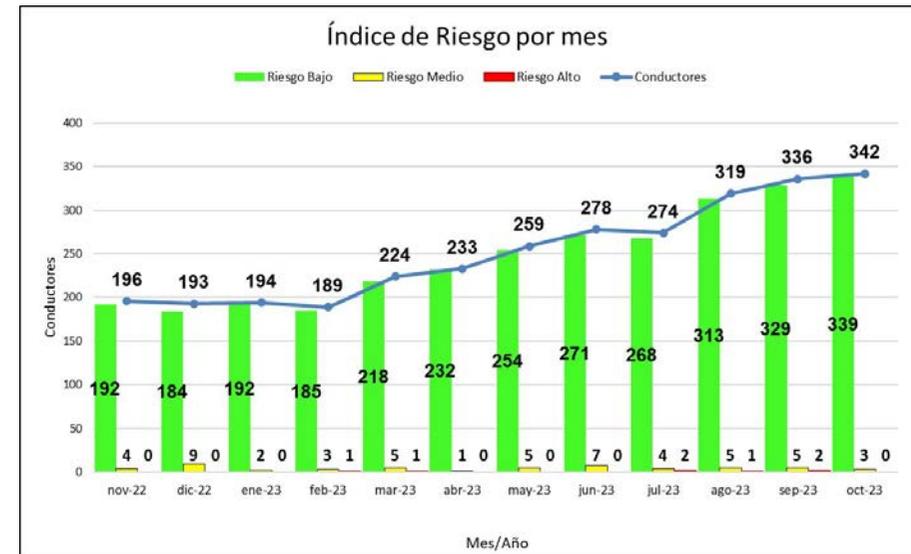
Objetivo logrado durante el FY23:

Objetivo	Indicador	Objetivo previsto	Objetivo logrado
Mejorar nuestra performance en conducción vehicular	Índice de riesgo vehicular (Riesgo Bajo Verde) mayor o igual a 95%	95%	98.02%

Indicadores de control vehicular y conducta vial

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

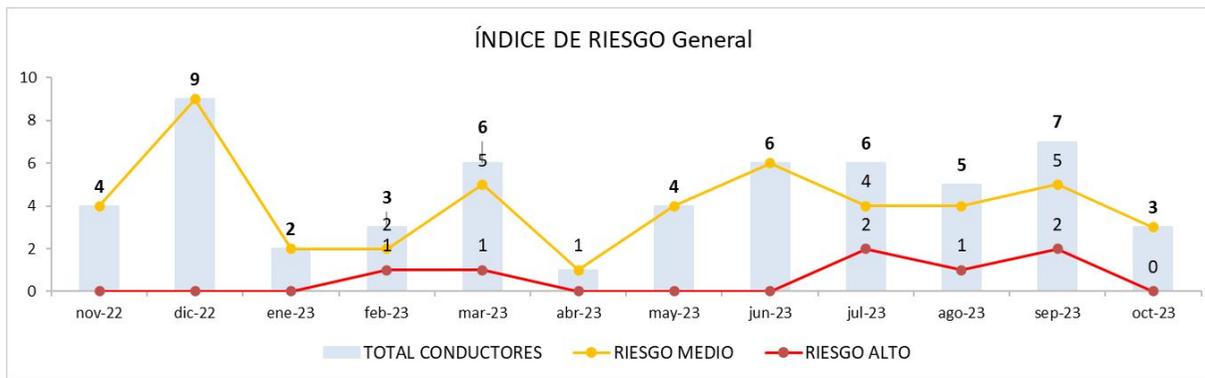
Además de los controles que genera nuestro Sistema Satelital de Monitoreo Vehicular (Microtrack) desde CSMS diseñamos nuevos indicadores para medir el desempeño de los conductores.



Índice de Nivel de Riesgo Medio y Alto de Conducción

Este índice realiza un control de los Conductores con niveles de Riesgo Medio y Alto, dentro de los estándares de nuestro Sistema Satelital de Monitoreo Vehicular (Microtrack). El sector de CSMS de CLUSTERciar, realiza el seguimiento y notifica de los desvíos a los conductores. Cuando los desvíos no se corrigen, impactan en el desempeño de conducción afectando el nivel de riesgo. En este indicador identificamos a los conductores que en el acumulado de su desempeño mensual, quedaron con Riesgo Medio y Alto en la escala de Microtrack.

Semanalmente se procuran instancias con el personal que permitan revertir estas conductas y mejorar su desempeño en la conducción.



Indicadores de Vehículos Fuera De Horario Laboral GRI: 3-3, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5

Movimientos en fines de semana

Desde el sector de CSMS, se realiza el monitoreo de los vehículos durante los fines de semana en áreas urbanas. Los días lunes, se notifica a los coordinadores de los servicios para que corroboren si los movimientos estuvieron autorizados y/o si se trata de personal operativo.

Los conductores no autorizados son notificados, para evitar la reiteración del desvío.

Durante todo el FY23 se controlaron los movimientos durante los fines de semana. Noviembre de 2022 y julio de 2023 fueron los meses más críticos. Destacamos que durante varios fines de semana no tuvimos actividad.



Movimientos Nocturnos

Vehículos con actividad fuera del horario laboral

Desde que comenzamos con este indicador, en Mayo23 logramos disminuir la actividad nocturna no autorizada, siendo el mes más crítico Junio23.

Todas las mañanas el sector de CSMS de CLUSTERciar envía un mail a los coordinadores de los servicios, con el reporte de los movimientos nocturnos para verificar su autorización. En este indicador solo se registran los No Autorizados.



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 todo el FY23, se controló las infracciones graves de velocidad cometidas por los conductores de CLUSTERciar.

En este indicador se registran la cantidad de conductores con infracciones graves y la cantidad de infracciones cometidas. Las infracciones graves fueron variando a lo largo del FY23, siendo Junio23 y Julio 23 los meses más críticos.



Cantidad de infracciones y cantidad de conductores

Este indicador contempla las infracciones cometidas durante el FY23 por el 100% de los conductores de CLUSTERciar

Los conductores activos aumentaron constantemente durante todo el FY23, la cantidad total de infracciones fue variando. Si bien los últimos meses su aumento fue constante, desde que iniciamos el indicador en Noviembre22, no volvimos a tener esa cantidad de infracciones.



Indicador Preventivo de Infracciones Diarias



Este indicador pondera el 100% de las infracciones, sumando aceleradas y frenadas bruscas. Hasta Junio23 se mantuvo constante, a partir de Julio, el aumento de conductores, impactó en el aumento de las infracciones.

El mes más crítico del FY23 fue Septiembre23, con un promedio de 8.5 infracciones por conductor. La implementación de la herramienta tecnológica RPA nos ayuda a notificar rápidamente a los conductores para que corrijan su conducta

4.b) ATRACCION Y RETENCION

Selección del personal

GRI 401-1, 11.10.2

Contamos con un proceso de selección que garantiza la imparcialidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas en formar parte de las empresas y la fundación de CLUSTERciar. Rige este proceso una política de Reclutamiento y Selección que brinda las directrices para llevar adelante acciones basadas en el respeto y la igualdad de oportunidades entre todos los candidatos.

El proceso de selección de personal se efectúa sobre la base de criterios objetivos, transparentes e informados.

Las vacantes se publican en los distintos medios que tiene hoy CLUSTERciar: LinkedIn y Hiring Room.

En los procesos de selección de personal se presta especial atención a la adecuación de las cualidades del candidato a los valores y cultura de CLUSTERciar y ningún candidato será discriminado por razones de edad, sexo, estado civil, raza, etnia, condición social, religiosa o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, discapacidad.

Durante el FY23 hubo más de 400 búsquedas, las cuales se cubrieron con 381 ingresos de personal.

Acompañamiento a nuevos ingresantes (onboarding)

El proceso de ingreso es la etapa que transcurre entre que el sector de empleos selecciona al personal a ingresar y éste se encuentra en su puesto, cumpliendo sus tareas.

Se les realiza exámenes médicos preocupacionales que son determinantes para el ingreso.

Se solicita documentación personal, laboral y familiar a través de nuestra plataforma tulegenjo.com. A solicitud del responsable del ingreso se le entregan todos los elementos requeridos para cumplir con su función.

Indicadores de rotación del personal

GRI 11.10.2, 401-1

Período noviembre 2022 a octubre 2023:

Indicadores	Nómina al inicio del FY23	Ingresos	Egresos	Nómina al final del FY23	Crecimiento de nómina	Rotación	Retención	Porcentaje de egresos
Total del personal	543	381	270	654	20,44%	54,39%	58,72%	41,28%
Desglose por sexo								
Mujeres	150	105	78	178	18,67%	55,79%	56,18%	43,82%
Hombres	393	276	192	476	21,12%	53,86%	59,66%	40,34%
Desglose por edad								
Hasta 35 años	162	154	76	216	33,33%	60,85%	64,81%	35,19%
Entre 36 y 55 años	323	190	171	360	11,46%	52,86%	52,50%	47,50%
Mas de 56 años	58	37	23	78	34,48%	44,12%	70,51%	29,49%

El crecimiento de la nómina durante el FY2023 resultó en un 20,44%, la rotación fue del 54,39%, pero se debe tener en cuenta que algunos de los servicios prestados requieren de personal contratado por tiempo determinado, lo cual afecta este índice de rotación, al igual que el índice de retención que se muestra en un 58,72%. Observamos que, aunque en una proporción menor, se produjeron más egresos de mujeres que de hombres y que la mayoría de los egresos son del personal que se encuentra entre los 36 y 55 años.

Plan de Atracción y Retención de personal

Gri3-3, 401-1

Durante el 2023 se creó el plan de atracción y retención de personal con múltiples propósitos, tales como identificar las capacidades de los colaboradores, contribuir al crecimiento y diferenciación de las empresas del clúster frente a sus competidores, lograr la fidelización de los colaboradores actuales y mejorar la marca empleadora, entre otros.

Se pensaron y comenzaron a ejecutar acciones para:

Atraer personal:

- Lanzamiento de marca empleadora de búsquedas CLUSTERciar: se logró sumando una herramienta para reclutamiento de personal.
- Incorporación de Inteligencia Artificial y/o Tecnología para la selección de CV: también se alcanzó con la contratación de un software de reclutamiento.
- Revisión del proceso y de los tiempos de reclutamiento, inducción e ingreso: personal externo a los procesos realizó una verificación de los mismos a fin de buscar la mejora para cada caso, durante 2024 se completará el objetivo. Para el caso de inducción se adecuaron las capacitaciones a fin de lograr agilidad y dinamismo en el proceso.
- Participación activa de las empresas de CLUSTERciar en bolsas trabajo, universidades, charlas en distintos lugares para llegar a estudiantes: se realizaron presentaciones en CAI en Bs As y en la Universidad Nacional del Comahue en Neuquén. Además, participamos en la expo laboral y se dictaron charlas en la Universidad Nacional del Sur y en la Universidad Tecnológica Nacional de Bahía Blanca.

Retener personal:

- Lanzamiento Programa de Soft Skills realizado por Fundación Potenciar - Relevamiento de necesidades y seguimiento al personal. En 2023 lanzamos el Programa Soft Skills para detectar el personal crítico de las empresas y relevar sus necesidades, motivaciones y propósitos con el fin de desarrollar acciones tendientes a lograr su retención.
- Revisión de equidad interna y promociones de personal (plan de carrera): se revisaron los senioritys y adecuaron los salarios que estaban por debajo de la media del mercado.
- Armado del Plan Anual de Capacitación PAC 2023: se estuvo evaluando plataformas de capacitación para mejorar el proceso.
- Actividades de consolidación equipos/motivación: se realizaron eventos de los que participó sólo el personal de oficinas, como los after office, otros que se sumó también al personal en cliente cercanos a las oficinas centrales como la fiesta de fin de año y otros con participación de los familiares como el día de la familia. En todos ellos participó tanto personal de las empresas como de Fundación Potenciar.

- Plan de mejora en la comunicación interna: se creó un equipo de trabajo conformado por representantes de cada sector de la Dirección de Desarrollo de las personas con el fin de aportar diferentes visiones y propuestas para la gestión de la comunicación. Se reemplazó la web existente por una versión mejorada y renovada a la que pueden acceder todos los miembros de CLUSTERciar, con información de interés, novedades y eventos. Se realizan reuniones mensuales entre la Dirección de Desarrollo de las Personas y las gerencias de cada organización para estar informados y alineados en la consecución de los objetivos comunes.
- Cultura organizacional / Fidelización del personal: Se redefinieron las misiones de CLUSTERciar y de sus organizaciones. Se realizaron, en la oficina central de Buenos Aires, durante todo el 2023, 3 desayunos con el director general y presidente quien brindó una charla sobre la historia del cluster y estuvo a disposición para las consultas y comentarios de los asistentes.

Atraer y retener personal:

- Rediseño del paquete de beneficios: Se conformó un equipo diverso, con personal de las distintas áreas y empresas que pudieran representar a sus pares y/o tuvieran conocimiento directo sobre las necesidades y motivaciones del personal, se adecuaron algunos beneficios existentes y se crearon otros. Todos se informan al personal a través de la sección equilibrio de nuestra web comunidad.clusterciar.com.ar
- Consideración de esquemas flexibles salariales y revisión continua
- Apalancamiento de la marca empleadora en redes sociales
- Rediseño del PARSE (Plan anual de responsabilidad social empresaria)
- Revisión de las descripciones de puestos: durante 2023 se logró el 75% de la tarea.

Este plan, a través de un equipo conformado por colaboradores de las distintas empresas y sectores, nos ha permitido dar cuenta de la situación que percibe nuestra comunidad y nos ha dado herramientas para comenzar a trabajar en un cambio que produzca mejoras y la consecución de los objetivos que se establecieron. Esta es la razón por la que se decide continuar elaborando, diseñando y desarrollando acciones para lograr mayores avances que den sentido a la propuesta.

4.c) CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

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

Es objetivo de esta práctica instrumentar acciones que permitan promover el desarrollo de los colaboradores de CLUSTERciar a través de la formación (por medio de educación formal y no formal), mediante un Plan Anual de Capacitación – denominado PAC.

En este sentido, CLUSTERciar pretende con dicha práctica acompañar el Programa de Gestión del Desempeño, estimular el conocimiento técnico y no técnico (competencias “blandas”), proporcionando eficiencia en el aporte de valor al puesto, en el aprendizaje de conocimientos teóricos y prácticos y de habilidades personales.

Asimismo, este Plan es una herramienta que incentiva el sentido de pertenencia a CLUSTERciar.

En el FY23 se llevó a cabo un Programa de Desarrollo Gerencial brindado por Fundación Potenciar. El objetivo del programa se enfocó en brindar una mirada integral sobre los temas claves que debe abarcar una posición gerencial. A través del cursado y del proceso de aprendizaje dinámico y continuo los asistentes pudieron fortalecer e incorporar nuevos conceptos, como también desarrollar habilidades analizando problemáticas o desafíos específicos de su rol. Teniendo como fin último, formar un equipo dirigenal que esté a cargo de la toma central y estratégica de decisiones de corto y largo plazo.

Con la premisa de que “Los gerentes actuales necesitan desplegar una visión integral de liderazgo, actuar estratégicamente y comprender las conexiones del negocio” participaron 14 personas de mandos medios y altos de CLUSTERciar.

Indicadores de capacitación y desarrollo

GRI 11.9.6, 404-1, 404-2, 404-3, 403-5

Durante el FY23 se realizó la implementación de nuevos indicadores de capacitación y participación de las capacitaciones. La cantidad de horas mensuales de capacitación no fueron uniformes. Se logró cumplir con el objetivo de horas de capacitación sobre horas trabajadas, pero no se alcanzó el indicador de participación. Cumplimiento de nuestro Objetivo de Mejora Continua en el Entrenamiento y Capacitación del Personal, Periodo FY23

Evaluación del desempeño

GRI 404-3

La evaluación del desempeño tiene como objetivo medir el desempeño de los colaboradores sobre la base de las competencias requeridas para el puesto que ocupa, es decir, respecto a las habilidades y aptitudes que necesita para desempeñar correctamente sus tareas. Durante el 2023 no fué posible realizar las evaluaciones por falta de personal capacitado que pudiera llevar adelante el proceso. Habiendo incorporado una nueva persona para tal función se proyecta realizarlas durante el período 2024, al menos, a parte del personal que se desempeña en oficinas.



4.d) COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA

GRI 11.9.5, 403-4



- *Contamos con diversos canales de comunicación, participación y consulta.*
- *Las difusiones de Alertas de Seguridad, se encuentran relacionadas a condiciones climáticas adversas, incidentes propios y de clientes. Con la finalidad de actuar como medida preventiva, alcanzando todas las locaciones donde opera personal de CLUSTERciar.*
- *Las comunicaciones internas se realizan a través de mailing interno de Lazos al Día.*

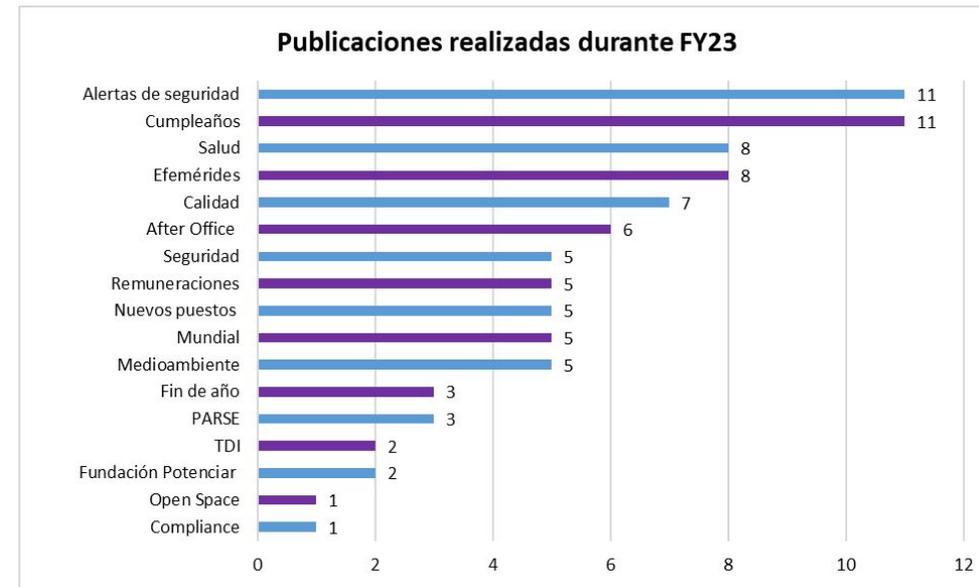
Comunicación interna

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. Nuestro sector de marketing orienta y participa en la creación del contenido que se comparte. La herramienta que más utilizamos para tal fin es un e-mail corporativo denominado Lazos al Día. También poseemos una web con el mismo nombre, destinada a mostrar información de interés para los colaboradores.

A través de la plataforma tulegenajo.com, el personal carga su documentación de ingreso, accede a comunicados y a los recibos de sueldo, y gestiona las licencias.

Además, desarrollamos comunicaciones internas vinculadas con capacitaciones, conmemoraciones, seguridad, calidad, publicación de documentos e información de interés. Durante el FY23, realizamos 88 comunicaciones sobre los temas que se observan en la tabla.



Comunicación externa: sitio web y redes sociales

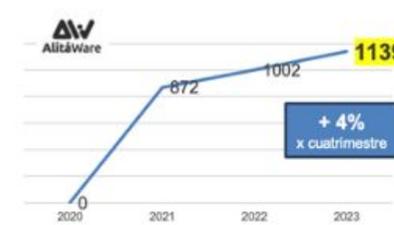
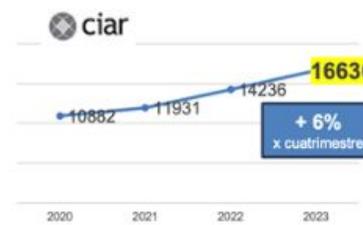
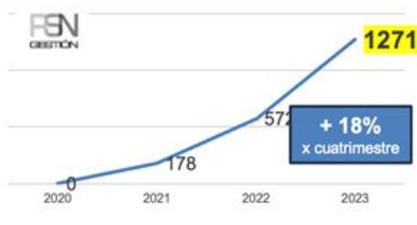
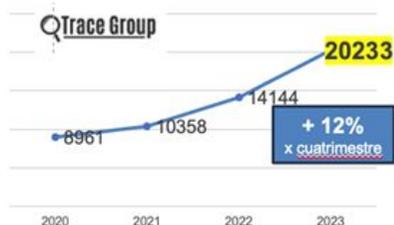
Nuestro principal medio de comunicación externo son nuestras páginas web y LinkedIn en el caso de las empresas y Facebook e Instagram en el caso de la fundación.

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:

Acciones en redes sociales

Seguidores en LinkedIn

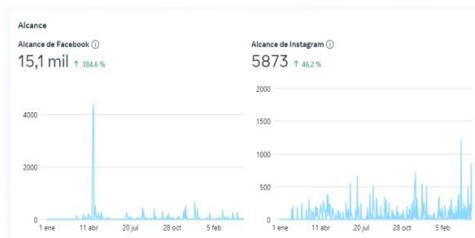
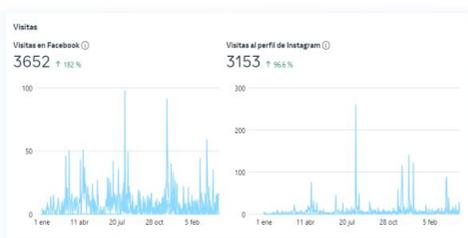


Impresiones	Clicks	Comentarios	Reacciones
1.700	53	0	42
42.000	2.300	10	500
9.500	460	2	140
60.000	2.500	14	583
34.000	600	2	200

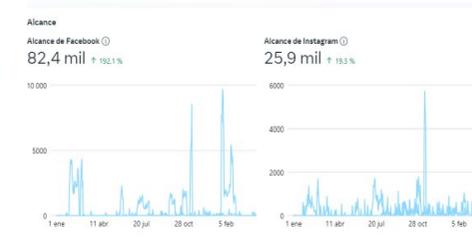
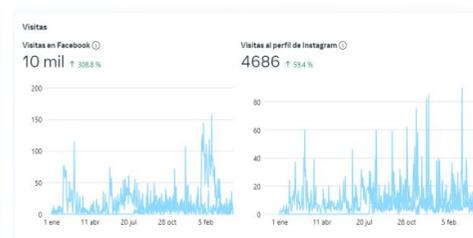
Acciones en redes sociales

Actividades en Instagram y Facebook

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



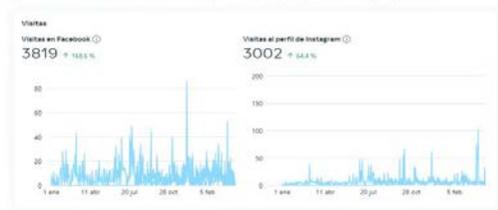
POTENCIAR EDUCACIÓN SUPERIOR 01/01/2023 A 16/04/2024



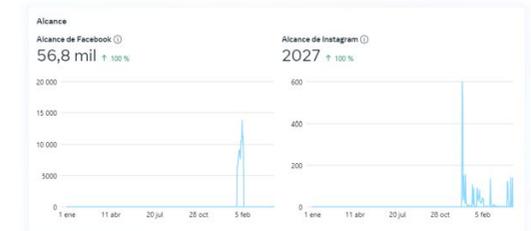
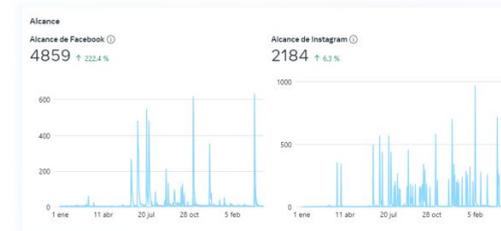
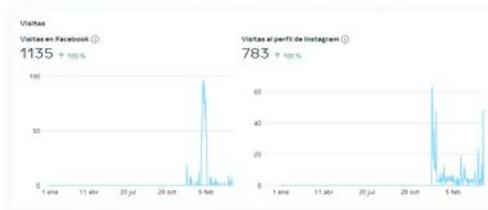
Acciones en redes sociales

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



Reconocimiento a la conducción segura

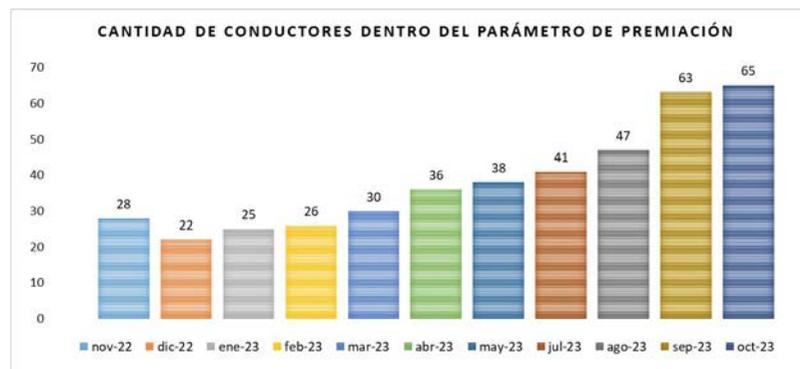
Mensualmente, durante todo el FY23 premiamos la conducción segura dentro de CLUSTERciar y sus empresas, con una nota de felicitación enviada por el responsable de CSMS y una publicación en LinkedIn etiquetando al conductor y felicitándolo por su buen desempeño.

Conductores

Conductores que fueron premiados durante el FY23:

Histórico de cómo mejoró la conducta vehicular

Conductor	Servicio
Alejandro Castro	Oldelval
Victor Malave	Oldelval
Vanesa Giselle Velazquez	Oldelval
Adolfo Castaño	Oldelval
Diego Leonardo Roca	Pampa Energía
Jorge Dominguez	Tecpetrol
Jorge Montes	Tecpetrol
Luciano Araneda	Tecpetrol
Jorge Montes	Tecpetrol
Pedro Eduardo Tardugno	Transporte de Personal



seguros

La cantidad de conductores con buen desempeño –que cumplieron con los parámetros establecidos para la premiación como mejor conductor– fue creciendo mensualmente, lo que demuestra que la conducta de manejo mejoró durante el FY23.

Mejor conductor del año

Al finalizar el FY23, realizamos un reconocimiento al mejor conductor del año, en este caso fue para Jorge Montes, conductor de Trace Group al servicio de Tecpetrol, quien durante todo el FY23 recorrió 45.374 km sin cometer infracciones.



4.e) DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Género, Diversidad y Derechos Humanos

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

CLUSTERciar y sus entidades ofrecen a sus colaboradores espacios de trabajo y un clima laboral que responda a sus expectativas, propiciando su motivación, formación y crecimiento personal y laboral, con un enfoque de diálogo proactivo e igualitario.

Respetamos las normas laborales y tratados internacionales impulsados por la Organización Internacional del Trabajo, y velamos por el cumplimiento de los convenios colectivos que aplican a nuestras actividades, acompañando las mismas con normativa interna.

Políticas con perspectiva de género y diversidad

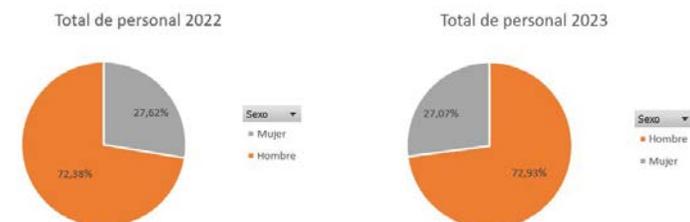
GRI: 3-3, 202-2, 405-1, 405-2, 406-1

Comparativa de personal por sexo	2022		2023		Crecimiento de nómina
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Total de personal al cierre:	543		654		20,44%
Mujeres:	150	27,62%	178	27,22%	18,67%
Hombres:	393	72,38%	476	72,78%	21,12%
Total Ingresos:	263		381		
Mujeres:	77	29,28%	106	27,82%	
Hombres:	186	70,72%	275	72,18%	
Total Egresos:	192		270		
Mujeres:	35	18,23%	78	28,89%	
Hombres:	157	81,77%	192	71,11%	

Del año 2022 al 2023 el porcentaje de mujeres en nómina decreció 0,40%.

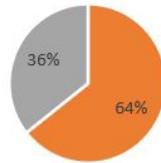
En 2023 ingresó un 1.46 % menos de mujeres y egresó un 10.66% más que en 2022.

Tomando de base el año 2022 tuvimos un crecimiento en nómina de mujeres del 18.67 %, durante el mismo período la incorporación de hombres afectó el crecimiento total del personal. Teniendo en cuenta estos 2 factores podemos analizar que el crecimiento particular de mujeres no fue suficiente para modificar la distribución que teníamos en 2022. Si bien hubo crecimiento no se refleja en el global, no se amplió el % de mujeres.



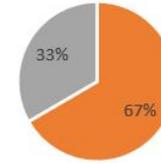
Participación por personal en las operaciones de cada entidad de CLUSTERciar:

Ciar S.A.



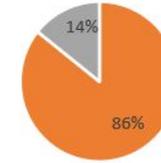
■ Hombre ■ Mujer

Ciar - Posiciones de liderazgo



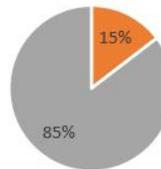
■ Hombre ■ Mujer

Ciar - Altos mandos



■ Hombre ■ Mujer

Fundación Potenciar



■ Hombre ■ Mujer

Fundación Potenciar - Posiciones de liderazgo



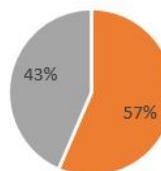
■ Mujer

Fundación Potenciar - Altos mandos



■ Mujer

RSN Gestión S.A.S.



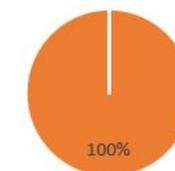
■ Hombre ■ Mujer

RSN - Posiciones de liderazgo



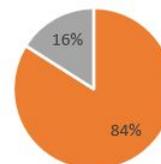
■ Hombre

RSN - Altos mandos



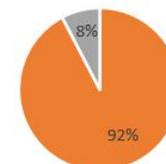
■ Hombre

Trace Group S.A.



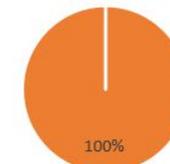
■ Hombre ■ Mujer

TGSA - Posiciones de liderazgo



■ Hombre ■ Mujer

TGSA - Altos mandos



■ Hombre

Desde CLUSTERciar asumimos el compromiso y la responsabilidad de trabajar por una Institución que promueva ámbitos de trabajo libres de violencia y acoso. En este sentido, impulsamos políticas que garanticen el derecho a la igualdad y la no discriminación, abordando problemáticas sociales multicausales.

En 2023:

- Firmamos convenio con la subsecretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Neuquén a fin de promover la difusión de la Ley N° 3233 de Registro de Violencia Familiar y de Género y Ley N° 2333 del Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos, en pos de la prevención y erradicación de la violencia familiar y de género.
- Adecuamos nuestra política de RRHH, de Reclutamiento y Selección de personal y el código de convivencia corporativo incorporando la diversidad, equidad e igualdad.
- Disponemos de una línea ética para realizar denuncias por discriminación.

Capacitaciones realizadas al personal sobre derechos humanos, género y diversidad

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

- En el marco de nuestro Plan Anual de Responsabilidad Social Empresaria, dentro del bloque 2 sobre Salud emocional, realizamos una capacitación en Equidad laboral: diferencia entre género, roles y estereotipos, con alcance a todos los colaboradores de CLUSTERciar.
- Personal de la Dirección de Desarrollo de las Personas participó en talleres y charlas:
 - *12/07/2023 Programa ProPymes 2023/24, convocado por la empresa Tecpetrol SA. Webinar de "Diversidad: La inclusión comienza por ti 2023"
 - * PARES Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo organizado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
- 26/07/2023 Encuentro virtual: "¿Cómo desarrollar cadenas de valor sensibles al género?"
- 30/8/2023 Encuentro virtual: "Pinkwashing vs Políticas con impacto"
- 27/09/2023 Encuentro virtual "Triple Impacto: soluciones concretas para reducir las brechas de género"

- *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.

Esta experiencia ha permitido 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 este trayecto formativo participaron mujeres líderes de CLUSTERciar.

De esta experiencia surgió la iniciativa de consolidar un manual, cuyo objetivo es revisar prácticas regionales y nacionales para potenciar los liderazgos de las mujeres, y persigue contribuir 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.

4.f) BENEFICIOS

La diferencia de trabajar con CLUSTERciar

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

BENEFICIOS:

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

- Extensión de licencias
- Licencia por paternidad: Otorgamos 3 días luego de los 2 días que dispone la Ley de Contrato de Trabajo.
- Asistencia por familiar enfermo: Otorgamos 4 días por año para la atención de un familiar enfermo (esposa/o, cónyuge, hijo/a). Para acceder al beneficio, el colaborador debe presentar un certificado médico.
- Licencia por fallecimiento de familiar de primer y segundo grado (cónyuge, hijo/a, padres, hermanos/as, abuelos/as): Otorgamos 2 días adicionales a los 3 días de licencia previstos legalmente, para brindar un total de 5 días corridos con este fin.
- Licencia por fallecimiento familiar tercer grado (tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as y bisnetos/as): Otorgamos 2 días corridos, debido a que la Ley de Contrato de Trabajo no contempla días de licencia por este motivo.
- Días de mudanza: Otorgamos 2 días hábiles por mudanza. Para acceder al beneficio, el colaborador debe presentar el contrato de alquiler o el comprobante de compra del inmueble.
- Día por competencia deportiva: Otorgamos un día para viajar antes o después de toda competencia deportiva que se realice a más de 200 km de distancia del lugar de residencia.
- Día de cumpleaños: Otorgamos un día completo de licencia en el mes de cumpleaños.
- Estacionamiento sin cargo en las oficinas centrales de Neuquén y Buenos Aires.
- Vacaciones computables en días hábiles.

Para todo el personal CLUSTERciar:

Becas:

- Becas en Potenciar Educación Superior
- Becas IPA
- Caja Navideña

FLEXIBILIDAD

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

- Modalidad de trabajo híbrido según política de teletrabajo.
- Un día libre por cuatrimestre. Los cuatrimestres se basan según el año fiscal del clúster, de noviembre a febrero, marzo a junio y julio a octubre.
- Semana de teletrabajo entre navidad y año

BIENESTAR

Para todo el personal de la empresas que conforman CLUSTERciar:

- Cobertura de medicina prepaga Medifé incluyendo al grupo familiar primario (pareja e hijos/as)

PARSE

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



PARSE es la sigla que representa el **Plan Anual de Responsabilidad Social Empresaria**.

En 2006 CLUSTERciar creó Fundación Potenciar para comprometerse con la Responsabilidad Social Empresaria y para contribuir con el desarrollo de las personas. Años más tarde, en 2013 CLUSTERciar implementó el PARSE canalizándolo a través de Fundación Potenciar, como estrategia para implementar acciones que aporten a la mejora del bienestar físico, psicológico y social de las personas.

Está conformado por 4 bloques:

Bloque 1: Potenciando el desarrollo organizacional corporativo

> Escritorio de Integración Digital

Para todo el personal CLUSTERciar:

Se realizaron videos de diferentes sectores de CLUSTERciar contando cómo está conformado el equipo de trabajo, funciones, tareas y particularidades, con el fin de lograr mejor identificación, mayor comunicación y relación entre los mismos.



Para el personal de oficinas centrales Neuquén y Buenos Aires:

> After Office

Se realizaron encuentros bimestrales con el personal de oficina en Neuquén y con personal de oficina y al servicio de clientes en Buenos Aires (esta diferencia entre ciudades se debe a que en Bs As la cantidad de personas es mucho menor que en Neuquén). El objetivo del evento es reunir en un espacio distendido al personal para que pueda compartir algo más que las tareas laborales, promueve el acercamiento y el conocerse entre compañeros de la misma unidad o sector y con el resto de los colaboradores del cluster.

Se realizaron 5 eventos en cada lugar obteniendo una participación del 33% del personal convocado.

> Celebración de cumpleaños

En la oficina central Buenos Aires se realiza un encuentro bimestral para compartir un almuerzo y torta de cumpleaños. Promueve el acercamiento y conocimiento entre compañeros de trabajo y sus líderes sin distinción de rangos.

> Fiesta de fin de año

En FY23 se extendió la invitación al personal al servicio de clientes que trabaja en zonas cercanas a cada ciudad de oficinas centrales con el objetivo de lograr que, además de compartir un momento agradable y dar cierre al año, los colaboradores se conozcan personalmente, ya que por razones de cantidad y distribución entre oficinas propias y de clientes el contacto entre la mayoría suele ser solo por medios virtuales.

Fiesta de fin de año	Personal convocado	Personal que asistió	Personal que respondió la encuesta	Grado de satisfacción con el evento en general	¿Lo recomendarían a familiares y amigos?
Oficina central Bs.As.	84	40	16	81% declaró sentirse muy satisfecho	93,75% respondió sí
Oficina central Neuquén	412	140	63	69,8 declaró sentirse muy satisfecho	98,4% respondió sí

Bloque 2: Salud emocional

> Gabinete psicolaboral Online

Para todo el personal CLUSTERciar:

Desde CLUSTERciar y sus entidades, consideramos que el cuidado integral de la salud de nuestros colaboradores en el ámbito laboral es un aspecto clave. Por esto contamos con un gabinete psicolaboral para que cualquier colaborador pueda acceder ante la presencia o aproximación de una situación o conflicto laboral que afecte su bienestar físico y mental.

Las psicólogas a cargo del gabinete atienden bajo secreto profesional manteniendo la confidencialidad.

Durante el período 2023 el gabinete ofreció atención a 18 colaboradores, resultando un total de 60 horas de atención. Los motivos de atención fueron gestión emocional, metodología de trabajo y clima laboral. Se atendieron la misma cantidad de hombres y mujeres y sólo 1 persona realizó 2 consultas.

Bloque 3: Plan calidad de vida saludable y cluster en movimiento

Para todo el personal CLUSTERciar:

Es fundamental comenzar a concientizar sobre los hábitos saludables en la alimentación, por tal motivo durante 2023 se creó y puso a disposición de nuestro personal un gabinete nutricional.

> GABINETE NUTRICIONAL

Es un ciclo de charlas realizado a través de nuestro Plan Anual de Responsabilidad Social Empresaria, PARSE, llevado a cabo por una Licenciada en Nutrición que nos aporta herramientas para tener una alimentación y hábitos más saludables. Además, el Gabinete Nutricional brinda atención gratuita a cada colaborador/a que lo requiera para acceder a un plan de alimentación personalizado. Durante 2023 se atendieron 15 personas.

> GYMPASS

En 2023 se puso a disposición de nuestros colaboradores licencia + plan Gympass 100% gratuito.

Es una red global de acceso exclusivamente corporativo de fitness, salud y bienestar donde pueden acceder a diferentes gimnasios, clases personalizadas con entrenadores, webinars, sesiones de nutrición y sesiones de psicoterapia, una extensa red de app y mucho más.

Los siguientes datos son en relación a una nómina de personal de 654 personas.

- Cupo de licencias: ilimitado.
- Colaboradores que ocupan el beneficio: 181 (27.2% del total de colaboradores).
- Personas que han creado una cuenta y gozan de aplicaciones de bienestar tales como coach nutricional, sesiones de psicología, apps de relajación y mindfulness y actividades físicas en establecimientos como gimnasios, estudios de Pilates, estudios de danzas, centros de entrenamiento de artes marciales, grupos de entrenamiento al aire libre: 134.
- CLUSTERciar brinda el beneficio al colaborador y su grupo familiar (3 personas por grupo familiar).

Preferencias de suscripciones de los colaboradores:

- 61.3% asisten a establecimientos de actividad física sólo de manera presencial.
- 9.7 % utilizan el beneficio de forma presencial y en servicios online.
- 29 % utilizan el beneficio solo de forma online.

Bloque 4: Cluster en familia

Para el personal de oficinas centrales Neuquén y Buenos Aires:

Al encontrarse gran parte del personal de CLUSTERciar en modalidad de trabajo híbrida, se propuso retomar la fiesta de la familia de manera presencial. Esto permite incrementar el conocimiento, redescubrimiento e integración de las nuevas familias de CLUSTERciar, como así también fortalecer los vínculos ya formados entre los colaboradores y sus familias. Se espera también que haya interacción y espacios de intercambio en un entorno relajado y de disfrute donde no reúne un motivo de índole laboral sino un espacio social de desarrollo de camaradería. Este evento pretende además estimular el sentido de pertenencia y potenciar emocionalmente las experiencias de los colaboradores dentro del cluster.

OCBA

Descripción de la actividad: se organizó un almuerzo completo para colaboradores y familiares en un restaurante céntrico de la ciudad para facilitar el acceso. El espacio elegido fue un patio de invierno con plantas y abundante luz solar. El restaurante contaba con una sala de juegos para niños y adolescentes con pelotero y juegos de mesa y de consola.

Locación: Restaurante Pertutti, barrio Recoleta, CABA

Invitados: **82**

Colaboradores que participaron: **33**

Familiares que participaron: **50**



OCN

Descripción de la actividad: se organizó una actividad de día completo en el Club de Caza y Pesca de Cipolletti. Allí se brindó un servicio de catering que cubrió entrada de recibimiento, almuerzo y mesa de dulces. Además, se instaló una mesa saludable donde los colaboradores podían servirse mix de frutos secos y ensalada de frutas o frutas enteras. En cuanto al aspecto lúdico y de interacción social se contrató un servicio de maquillaje artístico para niños, se instaló una mesa con pinturas, acuarelas, lápices y crayones, plastilinas y algunos aerosoles para pintarse el cabello. Asimismo, se contrató 4 profesores de Educación Física que organizaron juegos con agua, competencias, juegos con pelotas, juegos de inclusión para integrar a todas las familias y todas las edades. En el transcurso de estos juegos se fueron entregando obsequios. Además, se contrató una empresa de inflables, plaza blanda, metegol, tejo de mesa y mesa de pool. Todas estas actividades se musicalizaron e iluminaron con dj y equipos de sonido profesional.

Locación: Club de Caza y Pesca de Cipolletti, Río Negro.

Invitados: **174**

Colaboradores que asistieron: **53**

Familiares que asistieron: **118**



Resultado general de la encuesta:

Se envió la encuesta a la totalidad de invitados (256 colaboradores entre OCBA y OCN).

De 55 entradas, 52 respondieron que *definitivamente recomendarían* este evento a un familiar o amistad. Siendo esta puntuación la de máxima satisfacción.

4.g) COMPROMISO SOCIAL

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 más vulnerables, y asistimos a la comunidad en situaciones de emergencia. A través de Fundación Potenciar somos un puente entre sueños y logros, 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 2023:

<p>ALIMENTOS Y VIANDAS. En nuestro colegio primario –el Instituto Potenciar Albinegro–, desde el comienzo de clases iniciamos las donaciones de alimentos y viandas al comedor y merendero “2 de Agosto”, del barrio Costa Norte de Cipolletti, un lugar que recibe diariamente a más de 30 familias en busca de alimentos.</p>	<p>DÍA DE LA NIÑEZ 1. Gracias a un trabajo en equipo, realizamos una donación de cajones de frutas y verduras –bananas, manzanas, mandarinas, lechuga y tomate–, para que más de 50 niños y niñas pudieran celebrar su día con una buena alimentación.</p>	<p>DÍA DE LA NIÑEZ 2. El merendero “La Rosenda” festejó el día de la niñez y allí estuvimos presentes con nuestra Fundación Potenciar. Entregamos juguetes donados por alumnos del Instituto Potenciar Albinegro y más de 70 kits de útiles escolares proporcionados por nuestro instituto Potenciar Educación Superior.</p>
<p>NOSOTROS RECICLAMOS, ¿Y VOS? Con el equipo de trabajo y los alumnos de sexto grado del Instituto Potenciar Albinegro, reciclamos botellas y envases plásticos para realizar una campaña ambiental en colaboración con el Gobierno de Cipolletti.</p>	<p>YO TE ABRIGO. En el invierno, recolectamos mantas de abrigo, gorros de lana, bufandas, medias, guantes y alimentos no perecederos para donar al comedor “Montaña de ilusiones”.</p>	<p>LOS ANIMALES: NUESTROS AMIGOS. En la sala de 5 años del Instituto Potenciar Albinegro, armamos camitas, decoramos chalecos y juntamos donaciones para entregar a la Fundación S.O.S protectora de animales.</p>
<p>CENTRO CONIN CIPOLLETTI. Durante el segundo Congreso Patagónico de Ética y Compliance, que organizó nuestra Fundación Potenciar, recolectamos litros de leche y la donamos al Centro Conin Cipolletti.</p>	<p>ALIMENTOS NAVIDEÑOS 1. En el acto de colación del instituto Potenciar Educación Superior, las familias de los egresados donaron alimentos navideños que luego entregamos a comedores y merenderos de la región.</p>	<p>ALIMENTOS NAVIDEÑOS 2. Durante los actos escolares del Instituto Potenciar Albinegro, realizados en noviembre y diciembre, recolectamos alimentos navideños para los merenderos “Montaña de ilusiones” y “2 de Agosto”.</p>

4.h) CLIENTES Y PROVEEDORES

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 en todo el proceso de compras.

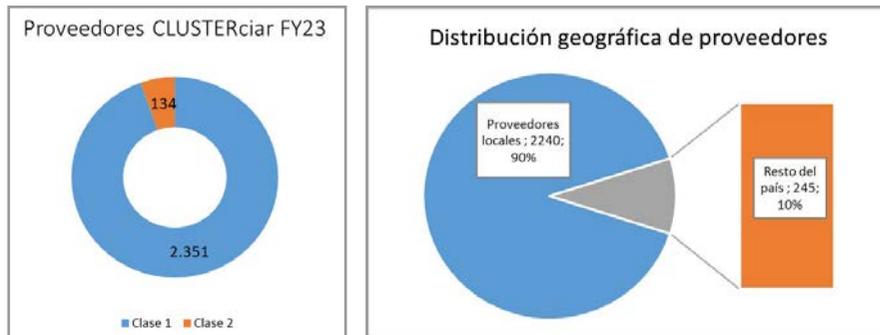
Nuestros proveedores

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

En el FY23 contamos con un total de 2.485 proveedores activos segmentados en Clase 1 y Clase 2.

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 .

Durante el FY23 realizamos un gasto en proveedores de \$7.818.008.495, 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. En materia ambiental, CLUSTERciar promueve un compromiso de los proveedores con su Política Integrada del Sistema de Gestión Corporativo y a través de auditorías y evaluaciones de desempeño, asegura su cumplimiento.

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.



5.a) ESTRUCTURA DE GOBIERNO: GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS EMPRESAS

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

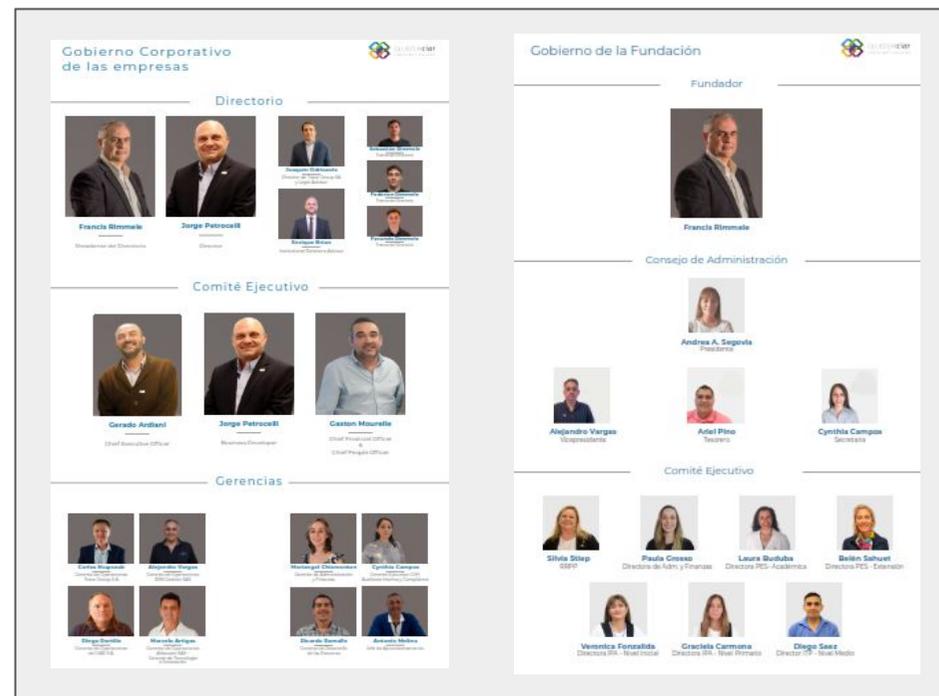
El 1ro de noviembre del 2022 no fué un día más en la vida de CLUSTERciar. Comenzó un nuevo Período Fiscal (FY) con muchas novedades muy relevantes para la extensa trayectoria de nuestra empresa.

A partir del 1 de noviembre del 2022 en CLUSTERciar, y en el marco de un recorrido de 30 años, se cristalizó el proceso de más de un año en el que trabajamos en la transición del management, dentro del marco del nuevo Gobierno Corporativo asumió un nuevo CEO.

El Directorio se consolidó con un Advisory Board formado por dos profesionales que dan diversidad y fortalecimiento en los aspectos estratégicos del grupo.

De esta manera se consolidó el modelo formado por:

1. 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.
2. Chief Executive Officer (CEO).
3. Comité Ejecutivo conformado por el CEO más el COO, el CFO, el BDM y eventualmente los Gerentes de las empresas del grupo.
4. Gerencias y Jefaturas Operativas y Corporativas
5. Mandos Medios
6. Staff



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 FY23 estuvieron activos los siguientes comités, que reportan mensualmente avances y novedades:

Comités de Directorio FY23

- Seguimiento de Oportunidades y Relacionamiento Institucional: su objetivo se centra en 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.
- Financiamiento y Endeudamiento: su objetivo es 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.
- Retención y Atracción de Talentos: su fin es 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.
- Legal: su objetivo es tomar conocimiento de los riesgos existentes o potenciales riesgos en materia jurídica, de modo de mitigarlos y proponer acciones preventivas y correctivas.

Comité de Gerencia General

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

5.b) ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

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

Para CLUSTERciar, la responsabilidad ética es inherente al modelo de negocio, por este motivo continuaremos incorporando buenas prácticas en materia de ética, transparencia e integridad, fortaleciendo los elementos que forman y formarán parte de nuestro Programa de Integridad, para tal fin contamos con un Comité de Integridad, Monitoreado por PIC (Programas de Integridad y Compliance) a través de Fundación Potenciar.

Compliance Officer: Dr. Pablo Cazabán.

Programa de Integridad



La creación de una cultura del cumplimiento dentro de una organización es de vital importancia para generar valor y transmitirlo a sus accionistas, a sus proveedores y a la comunidad en general.

Elementos que integran un programa de integridad:



Código de Convivencia Corporativo

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

El objeto del código es brindar un marco de referencia necesario para alinear nuestras conductas profesionales y organizacionales hacia los valores y principios declarados. Con la colaboración y el compromiso de cada uno de los que conformamos CLUSTERciar, seguiremos brindando un ambiente de trabajo saludable, digno y realizador para desarrollar nuestras capacidades y aportar valor a la sociedad. Al suscribir el código, cada colaborador manifiesta este compromiso con la convivencia corporativa, un compromiso que comienza por la Dirección e incluye a cada persona integrante de CLUSTERciar y toda otra persona que se vincule con el mismo.

Por ello nuestro código:

- Declara los valores y principios éticos corporativos, para que todos los colaboradores puedan comprenderlos, respetarlos y practicarlos.
- Contribuye a que los valores y principios éticos corporativos sean respetados en CLUSTERciar, y a que sus colaboradores actúen de forma correcta, justa y respetuosa en relación con todas las partes interesadas.
- Consolida los valores y principios de CLUSTERciar por medio de su práctica permanente.

Al momento de incorporar un nuevo colaborador se pone a disposición, junto con otra información y documentación de interés, el código de convivencia corporativo debiendo firmar el ingresante su recepción.

Anticorrupción

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

CLUSTERciar está comprometido con el cumplimiento de la legislación vigente y la lucha contra la corrupción, y adhiere al Pacto Global de Naciones Unidas comprometiéndose con los Principios que establece, particularmente con el número 10: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno. De este modo, rechazamos cualquier forma de abuso de poder que pueda ser utilizado en beneficio propio o de terceras personas a las que se pueda beneficiar, reflejada en una oferta, entrega o recepción de algo de valor y cualquier beneficio para influir en una decisión a fin de lograr un beneficio indebido.

Como consecuencia de los Principios de Integridad en el negocio y en cumplimiento de las leyes vigentes, CLUSTERciar exige a su 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.



Marco para buenas prácticas

En enero de 2023, las empresas de CLUSTERciar fueron reconocidas como empresas pioneras del RITE (Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades). El RITE es una plataforma para el registro voluntario de las empresas y entidades que tengan interés en avanzar en el desarrollo de acciones de integridad y mejorar la transparencia de sus operaciones. Las empresas pioneras mantuvieron diferentes encuentros con el equipo de la Oficina Anticorrupción y consultores/as del Banco Interamericano de Desarrollo y de PNUD en América Latina y el Caribe) en los cuales trabajaron sobre los elementos de los Programas de Integridad que recorre el formulario del registro y recibieron asistencia técnica en el uso de la plataforma. Las empresas, a su vez, realizaron propuestas y recomendaciones para mejorar la plataforma.

Nuestro compromiso con la transparencia y la cultura ética

116 empleados formaron parte de las capacitaciones llevadas adelante por la Oficina de Compliance en 2023.

Participamos activamente de los encuentros que realiza nuestra cadena de valor.

Canal de denuncias

GRI: 2-25, 2-26

Es un canal formal de comunicación, independiente y confidencial, por intermedio del cual se reciben reportes sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a lo establecido en el Código de Convivencia Corporativo, los Valores Institucionales y/o la normativa aplicable.

Durante el 2023 se recibieron 2 denuncias. Ambas 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.

Conozca nuestro código de convivencia corporativo y todos los procedimientos y políticas que conforman nuestro programa de integridad:

<https://sites.google.com/fundacionpotenciar.org/programa-deintegridad/inicio?authuser=0>

5.c) GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

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

El análisis periódico de riesgos es uno de los elementos esenciales de un programa de integridad, es por eso que en CLUSTERciar tenemos matrices de riesgo que son revisadas y actualizadas anualmente tomando como parámetro los principios y guías sugeridas por ISO 31000. Esto nos permite identificar, evaluar, gestionar y dar tratamiento a cada uno de los riesgos. El Directorio de CLUSTERciar, a través del Comité de Riesgos, impulsa el desarrollo de una gestión integral a partir del análisis de la exposición a los riesgos agregados, con alcance a toda la Organización como herramienta para la gestión, además del cumplimiento normativo. Dicho Comité establece la conducción de las decisiones que atañen a los riesgos significativos a los que está expuesta la Entidad y es el encargado de asegurar que las políticas, prácticas y procedimientos adoptados sean los apropiados.

CANAL DE DENUNCIAS



¿Qué debo denunciar?

- Violación del Código de Convivencia, otras políticas internas y legislación vigente.
- Desvío en la información financiera.
- Acciones de represalia contra el denunciante.
- Discriminación en razón de género, raza o credo.
- Otros.

Contenido mínimo

El denunciante debe describir en la forma mas detallada posible cómo conoció la situación que dio origen a la denuncia, exponiendo:

- Fecha probable del hecho denunciado.
- Descripción del hecho denunciado.
- Nombre y cargo de las personas involucradas.
- Nombre y cargo de testigos.
- Detalle de la información de respaldo.

LINEA ÉTICA

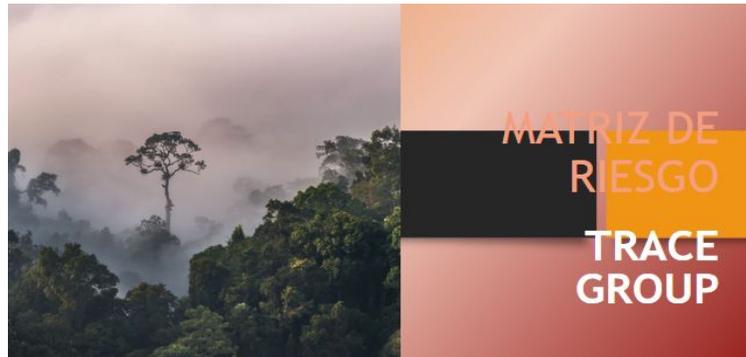
+54 9 299 595-9475

compliance@clusterciar.com.ar

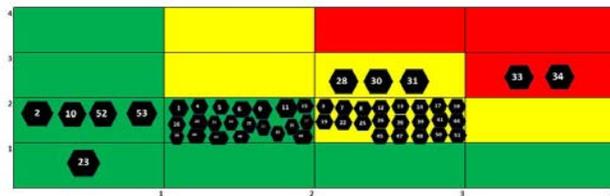
Confidencialidad

Se garantiza la confidencialidad del denunciante.

Matriz de riesgos y mapa de calor COMPLIANCE



MAPA DE CALOR TRACE GROUP



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. La auditoría interna emite una opinión independiente y objetiva de los procesos, controles, sistemas y operaciones llevados a cabo internamente; para asegurar razonablemente que se logre la eficacia y la eficiencia de las operaciones, que la información financiera refleje fielmente la realidad de la compañía y que se cumplan las normas 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.

Durante el FY23 en CLUSTERciar creamos el área de Auditoría Interna, entendiendo que de este modo quedan constituidas y completas las Tres Líneas de Defensa del IAA (Instituto de Auditores Internos). El control interno se definirá a partir del marco metodológico de COSO 2013 (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) recogido en su informe Internal Control-Integrated Framework, que ofrece un marco integrado para el Control Interno sobre la información financiera, siendo su objetivo contribuir a que las transacciones realizadas se registren fielmente, de conformidad con el marco contable correspondiente, proporcionando una seguridad razonable en relación a la prevención o detección de errores que pudieran tener un impacto significativo en la información contenida en las Cuentas Anuales consolidadas. La Gerencia de Auditoría Interna y Compliance evaluará anualmente su diseño y funcionamiento, concluyendo sobre la efectividad del mismo.

Matriz de riesgos Calidad, Seguridad y Medio Ambiente

CLUSTER-FE-CSMS-02 Identificación de Aspectos, Evaluación de Impactos y Control
Rev. 01 - 10/05/2018

Fecha de actualización	Organización - Sector	Puesto / Lugar de Trabajo:						
18/05/2021	Todas las empresas de CLUSTERciar	Campo						
Aspecto Ambiental	Impacto / Medio Impactado	Evaluación del Riesgo Ambiental						Responsables
		IP	IG	Requisito Legal	Significancia	Control Operativo		
Consumo de agua potable	Agotamiento del recurso	3	1	4	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Realizar campaña de concientización del recurso con cartelería y mailing.	CSMS
Consumo de energía eléctrica	Agotamiento del recurso	3	1	4	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Campañas de uso adecuado de la E. Eléctrica 2- Campañas de información sobre climatización de ambientes (Aire Acondicionado) 3- Medición de consumo. 4- Recambio de luminarias led en todos los edificios.	CSMS
Consumo de gas natural de red (calefacción)	Agotamiento del recurso	2	1	3	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Campañas de información sobre climatización de ambientes (Calefacción)	CSMS
Incendio (Oficina sitio de trabajo)	Afectación ambiental general	1	3	4	-	SIGNIFICATIVO	1- Capacitación en respuesta ante emergencias (CLUSTER-PE-CSMS-04 Preparación y respuesta ante Emergencias) 2- Disponer de sistema de incendios (verificar su funcionamiento, accesibilidad y adecuación) 3- Realizar simulacros de incendio. 4- Verificar señalización.	CSMS
Consumo de papel	Agotamiento del recurso, afectación flora	3	1	4	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Realizar campaña de concientización sobre el ahorro de papel con cartelería y mailing. 2- Cuantificar el consumo. 3- Establecer puntos de reciclado. 4- Uso de papel reciclado para actividades internas.	CSMS
Generación de RSU (Residuo Sólido Urbano Húmedo) EPP, Barbijos, Pantalla facial, Recipiente de alcohol en gel / sanitizante, Paño húmedo.	Afectación del Agua, suelo/flora/fauna	3	1	4	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Cumplir con el procedimiento de Clasificación y disposición de RSU (CLUSTER-PE-CSMS-06 Gestión de Residuos). 2- Disposición según clasificación de residuos en instalaciones del cliente.	CSMS
Generación de RSU (Residuo Sólido Urbano Seco)	Afectación del suelo	3	1	4	-	NO SIGNIFICATIVO	1- Cumplir con el procedimiento de Clasificación y disposición de RSU (CLUSTER-PE-CSMS-06 Gestión de Residuos)	CSMS

5.d) CIBERSEGURIDAD

GRI: 3-3

Consideramos que la información que manejamos es un recurso de gran importancia. Por ello, tenemos el deber y el compromiso de proteger dicha información, ofreciendo a los grupos de interés, entre los que se encuentran sus colaboradores, proveedores, clientes, accionistas, inversores o cualquier otro tercero con el que se relaciona, un entorno seguro mediante la aplicación de medidas de seguridad y procesos operativos adecuados que aseguren el correcto funcionamiento de la Compañía.

Los principios de la seguridad de la información que consideramos son:

Confidencialidad

La información debe ser conocida exclusivamente por las personas autorizadas

Integridad

La información debe ser completa, exacta, válida y no sujeta a manipulaciones

Disponibilidad

La información debe ser accesible por los usuarios autorizados en todo momento y garantizar su persistencia ante cualquier eventualidad

Independientemente del formato y soporte en el que se encuentre la información en origen y en destino es necesario establecer un sistema que gestione la seguridad de ésta de extremo a extremo, reduciendo y protegiendo los riesgos frente a todo tipo de amenazas.

Nuestro sector de TDI cuenta con una serie de políticas de permisos de acceso a las distintas fuentes de información, archivos, servidores, carpetas etc un procedimiento de gestión de usuarios y también con procedimientos de backup y recuperación y plan de contingencia ante desastres. Se realizan de manera regular campañas de difusión en relación a la ciberseguridad y como parte de la inducción corporativa se presentan los procedimientos relacionados con el uso de equipos informáticos y se disponibiliza videos relacionados con la ciberseguridad.

5.e) DIGITALIZACIÓN E INNOVACIÓN

GRI: 3-3

Comenzamos a hablar y a tratar el tema innovación en CLUSTERciar a partir de nuestra participación en los talleres de innovación del 2018 y 2019 impulsado por Pan American Energy y el Centro Pyme Adeneu. Estos talleres fueron reveladores y entendimos que debíamos poner foco en la innovación para lograr la sustentabilidad del negocio.

La pandemia del 2020 nos obligó a tomar acciones que fueron fundacionales para incorporar definitivamente la innovación y la transformación digital a la estrategia corporativa. En julio del 2020 y luego de haber tomado acciones necesarias para darle continuidad al negocio en el escenario de virtualidad al que nos obligó la pandemia (teletrabajo, virtualización de servidores, servicios en la nube, etc) 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 los grupos de interés, hemos participado en diferentes eventos relacionados con la temática organizados por el Centro Pyme, UTN, Cluster Vaca Muerta, entre otros.

Hemos llevado adelante las siguientes iniciativas como parte del plan concebido originalmente:

FY2020:

Identificamos la tecnología de automatización robótica de procesos (RPA: robotic process automation) como herramienta para la transformación digital (TD). Realizamos de talleres de innovación en distintas áreas de CLUSTERciar.

Participamos como equipo en el hackatón de innovación de PAE, siendo uno de los ganadores con el proyecto que llamamos “EPPICO” que resolvía el desafío del registro y entrega de elementos de protección personal (EPP). Se trata de una solución conceptual que quedó en nuestro backlog de innovación para el desarrollo de una solución futura.

Durante la pandemia el área de Marketing de CLUSTERciar llevó adelante un ciclo de conferencias “el mundo post-covid 19” dirigida a sus stakeholders. Participamos activamente de este ciclo tanto como co-conductores y también como expositores.

Generamos un backlog de desafíos de innovación para el Cluster.

Incorporamos herramientas de software para el trabajo remoto. Gracias a estas acciones en el caso de Fundación Potenciar se implementó un plan de contingencia que permitió continuar con el dictado clases tanto en el nivel inicial, primario y terciario en la pandemia, en un 100% virtual sin pérdida de ningún día de clases.

FY2021:

Rediseñamos oficinas e implementamos un software para reserva de espacios en el nuevo escenario de teletrabajo.

Implementamos el Proyecto de Virtualización de servidores para CIAR y uso de las herramientas de workspace para el resto del clúster. Esto nos ofrece la posibilidad de fortalecer la disponibilidad y ubicuidad de la información disminuyendo de manera significativa el uso de servidores propios, mantenimiento y backup y favoreciendo la escalabilidad.

La implementación se realizó en 2 etapas:

- 1.Almacenamiento Cloud. Migración de files server de CIAR a la nube .*
- 2.Files server corporativo a esquema de unidades compartidas (workspace) de google: pasamos información desde servidores físicos a la nube.*

Implementamos Classroom de Google para la gestión y dictado del plan anual de capacitación, permitiendo que cada colaborador acceda desde donde se encuentre a realizar las distintas capacitaciones que se envían durante el año.

FY2022:

Implementamos el RPA para contabilización de facturas.

Implementamos herramientas de inteligencia empresarial (BI: business intelligence) para CSMS y Aprovisionamiento. En CSMS, implementamos Power Bi para generar estadísticas con los datos del sistema de seguimiento satelital de vehículos y el desempeño de los conductores.

Hicimos mejoras en los procesos de Ingreso y Reclutamiento a partir de la integrabilidad de los procesos disminuyendo en un 90% la cantidad de mails que se utilizaban para el seguimiento del mismo.

Realizamos un refactoring del microsítio de carga de horas de CIAR logrando de esta forma una plataforma única de carga de horas y mejorando en un 70% el tiempo de compilación de novedades mensuales del equipo de ingeniería.

Llevamos adelante un recambio de equipos en CIAR llegando al objetivo de un 50% de equipos portátiles, favoreciendo la movilidad y el teletrabajo.

Implementamos un sistema biometrico con reconocimiento facial para el control de accesos en oficinas de Nqn y Bs AS.

Realizamos la virtualización de central telefónica del clúster.

FY2023:

Implementamos el RPA para control de infracciones diarias - CSMS. El sistema RPA ejecuta un informe vía mail, derivado del sistema de seguimiento satelital de vehículos, el cual identifica frenadas y aceleradas bruscas, los excesos de velocidad y los vehículos en ralentí por periodos mayores a 5 minutos. El mail se emite al usuario del vehículo, con copia a su superior inmediato y al sector de CSMS, con el objeto de revisar la conducta de manejo. Migramos el software de planificación de recursos empresariales (ERP: enterprise resource planning) a la nube. Implementamos el software de gestión de relaciones con el cliente (CRM: customer relationship management) cloud para seguimiento de oportunidades comerciales.

Implementamos el software de seguimiento de candidatos (ATS: applicant tracking system) para el área de reclutamiento. Se trata de un software para el ingreso de pedidos de reclutamiento, búsqueda de talentos, base de datos única de currículum vitae y seguimiento del proceso de reclutamiento. Implementamos un software para la recopilación de novedades para la empresa Trace Group. Este software facilita la recopilación de las novedades mensuales de más de 400 colaboradores que trabajan en campo, genera estadísticas y reportes a RRHH para la liquidación de haberes. Proceso semi automatizado de envío, validación y recepción de las novedades optimizando los tiempos de revisión, aprobación e informe a RRHH para liquidación. Implementamos una app para el registro de checklist vehicular. Permite que los conductores de los más de 400 vehículos que conforman la flota del clúster puedan realizar el checklist del vehículo a su cargo desde una app y que el equipo de mantenimiento de flota reciba por un único canal y en único portal el status de la flota vehicular.

¿Alguna vez escuchaste hablar de
OPEN SPACE?

Open Space definición

Un Open Space es un formato en el cual los mismos participantes del evento proponen los temas de interés a tratar y luego eligen a cuáles quieren asistir... *mas info

FERIAME
OPENSPACE
La feria de ideas de la región

AW
ABRWARE

Feriamo Open Space

En el año 2023 llevamos adelante una idea innovadora: la primera feria de ideas de la región. Realizamos 2 encuentros que se desarrollaron el sábado 30 de septiembre y el sábado 28 de octubre en nuestro predio Feriamo Point, dentro del Campus Educativo-Recreativo de CLUSTERciar, que tuvieron como eje central la técnica Open Space. Esta técnica permite a sus participantes obtener las mejores ideas sobre grandes temas de grandes grupos de personas en cortos períodos de tiempo. Opcionalmente, los temas específicos a tratar se pueden organizar en varias categorías. En un espacio abierto, los asistentes proponen temas específicos y programan reuniones para discutir estos temas. Un Open Space suele durar entre medio día y dos días. Las reuniones pueden tener lugar simultáneamente y los asistentes pueden pasar de una reunión a otra.

5.d) VALOR ECONÓMICO

Gri 3-3, 201-1

En el Ejercicio cerrado el 31 de octubre de 2023, las empresas de CLUSTERciar arrojaron una ganancia neta del ejercicio por operaciones continuadas después de impuestos de \$ 307.928.000, que se comparara con una ganancia de \$260.133.000, registrada el Ejercicio económico anterior.

Los gastos de comercialización se mantuvieron en valores similares a los del Ejercicio pasado y los gastos de administración muestran una disminución del 2%.

Al cierre del ejercicio económico las empresas de CLUSTERciar presentan una deuda financiera de \$ 1.250.300.000

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 2022/2023 el costo financiero neto medido en términos reales se mantuvo estable; esto se debe a que pese a un incremento súbito en las tasas de interés se realizó un manejo eficiente de la tesorería, aprovechando oportunidades que se presentaron para reducir el costo de la deuda y optimizar los resultados.

Durante 2023 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, consulte nuestros Estados Contables auditados.

EBITDA	9,8
SOLVENCIA	1,5

Alianzas estratégicas

GRI 2-23, 2-28

En CLUSTERciar estamos comprometidos en colaborar con los 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 activa 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 presentamos algunas de las asociaciones a las que formamos parte en aras de promover el intercambio cultural, comercial e institucional:



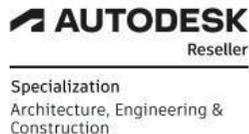
Gas Liquids Engineering (GLE) es un proveedor de servicios de ingeniería especializados en procesos de gas y petróleo, con sede en Canadá desde 1987. GLE está compuesta por 225 ingenieros, diseñadores, consultores y administradores que prestan servicios en los mercados EPCm. En el año 2021 firmamos un 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. En el año 2022 firmamos un acuerdo de cooperación técnica en proyectos de ingeniería y en el 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. Nos asociamos en el año 2022 con un sueño en común y juntos fundamos 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. Somos distribuidores de los productos de Autodesk y brindamos servicios de capacitación e implementación de ellos, desde hace más de 20 años.



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. En los últimos años hemos desarrollado una alianza que nos permite obtener beneficios mutuos, hoy son uno de nuestros principales proveedores de vehículos.



La escuela PASAYO es un espacio de acompañamiento y aprendizaje para familias con niños y jóvenes en el espectro autista que deseen desarrollar habilidades de programación. La escuela se financia recursos públicos y también con el apoyo de empresas y organismos del sector privado preocupadas por el futuro de la empleabilidad de los niños en el espectro autista. Desde Julio del 2023 acompañamos con un aporte mensual el proyecto de la Universidad Nacional del Comahue llamado Escuela Pasayo, una escuela de programación para niños del espectro autista.

Relaciones institucionales

GRI 2-23, 2-28



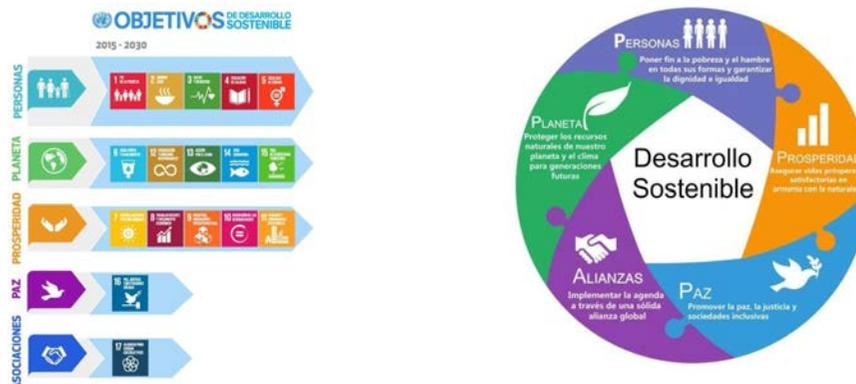
Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030 de la ONU

GRI 2-24

Los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) son un conjunto de objetivos globales acordados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en 2015, con el fin de abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales más urgentes que enfrenta el mundo.

Los ODS se han convertido en un marco de referencia importante para impulsar la sostenibilidad en el sector y orientar la inversión hacia proyectos que promuevan el desarrollo sostenible.

CLUSTERciar y sus organizaciones, incorporaron en los lineamientos de gestión el compromiso con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, promoviendo la preservación de los recursos naturales, fomentando la inclusión, la diversidad y la equidad dentro de la compañía y en la cadena de valor, y promoviendo la prosperidad para todas las personas en búsqueda de construir el futuro que todos deseamos.



Prioridades de sustentabilidad y contribución a los ODS

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

Comenzamos en este Reporte con la medición de nuestros avances en sustentabilidad en función de temas prioritarios para el negocio y grupos de interés, con metas anuales asociadas y su contribución al logro de los ODS.

PRIORIDADES DE SUSTENTABILIDAD	FY23	ODS
<p>Ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizamos campañas para concientizar sobre el uso eficiente de la energía eléctrica tanto en oficinas como en teletrabajo (Campañas realizadas por CSMS de CLUSTERciar). Cambiamos luminarias por lámparas de bajo consumo o led. Logrando el cambio de un 25% sobre el total del edificio de Oficina central Neuquén. Medimos nuestro consumo anual de energía eléctrica. En el 2023 fue de 92.891 kwh. Realizamos campañas de concientización sobre el uso sostenible y eficiente de recursos (agua y energía) dentro de las empresas (Campañas realizadas por CSMS de CLUSTERciar). Medimos nuestro consumo anual de agua. En el 2023 fue de 1443 m3. Medimos nuestro consumo anual de gas natural. En el 2023 fue de 1077 m3. <p>Llevamos adelante procesos de migración del uso de papel a un sistema digital de archivos. Fomentamos la gestión responsable de residuos: en 2023 promovimos la reutilización y valorización de los residuos generados y en stock.</p>	
	<p>Comenzamos a medir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).</p>	
<p>Social</p>	<p>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 Rio Negro y Neuquén a lo largo de todo el año</p>	

Social	<p>Se realizaron capacitaciones en Prevención al HIV, SIDA y otras Enfermedades de Transmisión Sexual. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de CLUSTERciar con la participación de 115 colaboradores</p> <p>Se realizaron capacitaciones en Prevención de Tabaquismo y sustancias adictivas. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de CLUSTERciar con la participación de 136 colaboradores</p> <p>Contamos con un Indicador de Incidencia de Tránsito (IIT) que permite medir la cantidad de incidentes en base a los kilómetros recorridos.</p> <p>Para el FY23 se planificó un objetivo de 0,76, el cual fue cumplido</p> <p>Colaboradores y grupo familiar con cobertura en salud prepaga</p> <p>Se realizaron campañas de concientización en época invernal con relación al CO (monóxido de carbono) y los efectos sobre la salud de las personas</p> <p>Se realizaron capacitaciones en Prevención de Tabaquismo. Campaña realizada por CSMS y Salud Ocupacional de CLUSTERciar con la participación de 136 colaboradores</p>	
	<p>Becas en nivel inicial, primario, secundario y terciario</p> <p>Dictado de formación en oficios en pueblos y parajes dentro del interior de las provincias de Neuquén y Río Negro</p>	
	<p>Charlas realizadas a través del gabinete psicolaboral de CLUSTERciar en acciones de PARSE 2023 - BLOQUE II - BIEN & ESTAR - EQUIDAD LABORAL</p> <p>Trayecto formativo Neuquinas con Impacto: Iniciativa que busca consolidar el liderazgo de 300 mujeres de 29 localidades de la provincia de Neuquén que ejercen tareas de conducción en el ámbito social, político, empresarial y emprendedor.</p> <p>% de posiciones de liderazgo ocupadas por mujeres. 37% (de éste el 75 % es personal de Fundación Potenciar, las empresas de CLUSTERciar poseen solo el 13% de mujeres en puestos de alto mando)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Para priorizar y mejorar un alto nivel de desempeño en seguridad, establecimos un Índice de Frecuencia de Accidente Laboral de 2,55. El resultado del año 2023 fue de 0,84. • Para continuar con la mejora continua en el entrenamiento y capacitación del personal, establecimos un indicador de Horas de capacitación por colaborador de 0,75%. El resultado del año 2023 fue de 0.91% 	
	<p>Realizar búsquedas laborales sin restricciones sociales. Adecuación de la política de Reclutamiento y Selección</p> <p>Adecuación de política de RRHH, Reclutamiento y Selección, Código de convivencia corporativo. Adhesión a leyes provinciales de Neuquén 3233 y 2333.</p>	

Gobernanza	<p>Políticas Anticorrupción y Antisoborno</p> <p>El Código de Convivencia Corporativo establece el comportamiento ético como base de nuestras operaciones. El 100% del personal suscribió el código.</p> <p>El Código de Convivencia Corporativo prohíbe las prácticas discriminatorias. Durante el 2023 no se realizaron capacitaciones en esta materia</p>	
	<p>En el marco de Relaciones Institucionales, se mantuvieron y realizaron nuevas alianzas estratégicas con instituciones de diversos rubros</p>	

6.a) GRUPOS DE INTERÉS - STAKEHOLDERS

Gri 2-6

CLUSTERciar busca promover la relación con todos los grupos de interés que resultan afectados de manera directa o indirecta por el desarrollo de las actividades y servicios, con el fin de fortalecer y atender sus intereses y expectativas. Por ello, CLUSTERciar y sus organizaciones realizan una revisión periódica de la identificación de los grupos de interés clave y de los canales de diálogo con ellos, para dar respuesta a cuestiones relevantes, impactos, riesgos y oportunidades. Con la finalidad de afianzar las relaciones a largo plazo con nuestros grupos de interés identificados, hemos definido distintos canales de comunicación y diálogo para cada uno de ellos:

Grupo de stakeholders	Subgrupo	Canales de comunicación
Colaboradores	Empleados Administrativos Operarios de planta y de campo	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet • Sitio web institucional https://clusterciar.com.ar/ • Sitio web institucional https://comunidad.clusterciar.com.ar/ • Correo electrónico • Canales internos de comunicación • Reuniones de intercambio por evaluación de desempeño • Plataforma e-learning • Encuestas de satisfacción de capacitaciones • Línea Ética
Accionistas e inversores	Accionistas mayoritarios	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de comisiones y comités - frecuencia mensual • Reuniones de Revisión por la Dirección - frecuencia trimestral • Reuniones de Kick Off - frecuencia anual
Comunidad	Comunidad vecina ONGs	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en exposiciones y congresos • Reuniones y alianzas con organizaciones • Sitio web institucional https://clusterciar.com.ar/ • Redes sociales • Acciones de comunicación orientadas a atraer talentos a la compañía • Acompañamiento en búsquedas específicas en las redes sociales.
Gobierno y Autoridades	Nacional Provincial Municipio	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio web institucional https://clusterciar.com.ar/ • Correo electrónico • Línea Ética
Clientes	Clientes personas Clientes empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas • Encuesta de satisfacción • Correo electrónico • Redes sociales
Proveedores	de Servicios de Productos	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas • Registro de proveedores • Correo electrónico

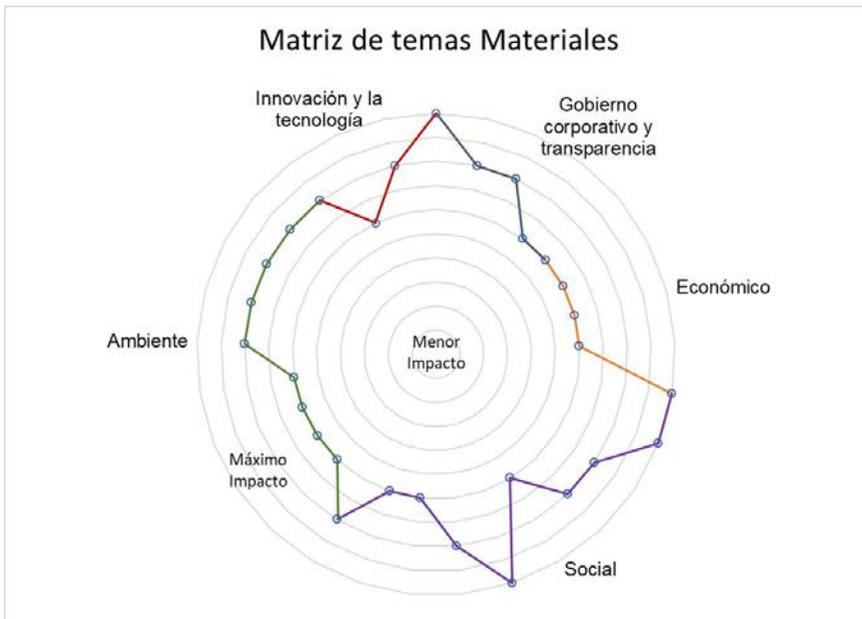
6.b) TEMAS MATERIALES

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

La elaboración del presente Reporte de Sustentabilidad se encuentra guiada por el análisis de materialidad. Este es el principio por el cual identificamos y determinamos qué temas son suficientemente relevantes para que resulte esencial presentar información sobre ellos. Así, buscamos desarrollar un instrumento indispensable para identificar acciones y aspectos relacionados con la gestión de la sustentabilidad que podrían tener un impacto positivo o negativo en el negocio de CLUSTERciar y en sus grupos de interés, en los ámbitos social, ambiental y económico.

Utilizando el proceso recomendado por los Estándares GRI (Global Reporting Initiative), que contempla las etapas de identificación, priorización y validación, realizamos un proceso de consulta y participación para priorizar los temas materiales definidos y evaluados en el FY23, teniendo como base de contexto el plan estratégico de CLUSTERciar.

Con el objetivo de determinar los aspectos fundamentales para que la gestión de CLUSTERciar maximice su impacto positivo y minimice su impacto negativo en el desarrollo sostenible, luego de una inducción interna sobre ASG a personas claves de nuestras organizaciones, realizamos encuestas a representantes de distintos niveles jerárquicos para que identificaran el impacto de los distintos temas materiales.



Temas Materiales
Gobierno corporativo y transparencia
Económico
Social
Ambiente
Innovación y la tecnología

Impacto	Temas materiales
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 operatoria 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.

6.c) SOBRE ESTE REPORTE

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

Presentamos el primer Reporte de Sustentabilidad 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 2022 y el 31 de octubre de 2023, denominado FY23.

Elaboramos el presente documento utilizando lineamientos y estándares internacionales de Global Reporting Initiative (GRI), incluyendo el estándar de la industria del Petróleo y Gas, GRI 11 publicado en 2021.

El desarrollo de este primer reporte de sustentabilidad está relacionado con el proceso que está llevando adelante la compañía, de alineamiento entre sus organizaciones con el propósito de obtener un reporte que integre los resultados financieros con la performance en materia de ASG. El reporte contiene además todas las actividades que tienen relevancia social.

El reporte fue elaborado y desarrollado por el Equipo de ASG de CLUSTERciar, 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.

6.c) ÍNDICE DE CONTENIDO GRI

Elaboramos el presente documento utilizando lineamientos y estándares internacionales que guían la rendición de cuentas, para que sea transparente y sistematizada:

- **Estándares GRI:** este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI. No ha sido enviado a GRI para validar el Content Index - Essentials Service, servicio a través del cual GRI revisa que el reporte sea claro y que las referencias de los contenidos incluidos sean respondidos en el desarrollo del reporte.
- **Pacto Mundial de Naciones Unidas:** a través de la información sistematizada en el presente reporte, damos a conocer públicamente nuestro compromiso y acciones.

Declaración de uso	CLUSTERciar. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 1 de noviembre de 2022 y el 31 de octubre de 2023.
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	ODS
GRI 2: Contenidos Generales 2021 La organización	2-1. Detalles organizacionales	Las empresas de CLUSTERciar pertenecen a capitales privados. Operan desde el año 1992 en Argentina. Fundación Potenciar tiene sus inicios en el año 2006 siendo desde ese entonces articulador de la Responsabilidad Social de las empresas	
	2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	CLUSTERciar comprende las entidades Ciar SA, Trace Group SA, RSN Gestion SAS., AlitaWare SAS, CLUSTERciar Global y Fundacion Potenciar	12
	2-3. Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Periodo Fiscal 2023 / Frecuencia anual / info@clusterciar.com.ar Info@fundacionpotenciar.org	12
	2-4. Actualización de la información	Sí	12
	2-5. Verificación externa	No se realizó	12
GRI 2: Contenidos Generales 2021 Actividades y trabajadores	2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Página 5,8,51,68	
	2-7. Empleados	Página 7	8.5 - 10.3
	2-8. Trabajadores que no son empleados	Página 7	8.5
	2-9. Estructura de gobernanza y composición	Página 53,54	5.5 - 16.7

GRI 2: Contenidos Generales 2021 Gobernanza	2-10. Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Página 53	5.5 - 16.7
	2-11. Presidente del máximo órgano de gobierno	Página 53	16.6
	2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Página 53,54,57	
	2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Página 54,57	
	2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Página 70	
	2-15. Conflictos de interés	Página 54,55	16.6
	2-16. Comunicación de inquietudes críticas	Página 54,57	
	2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Página 53,54	
	2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Página 53,54,58	
	2-19. Políticas de remuneración	Restricciones de confidencialidad. Para preservar la seguridad del personal dicha información no es incluida en el presente Reporte	
	2-20. Proceso para determinar la remuneración	Página 53,54	
2-21. Ratio de compensación total anual	Restricciones de confidencialidad. Para preservar la seguridad del personal dicha información no es incluida en el presente Reporte		
GRI 2: Contenidos Generales 2021 Estrategia, políticas y prácticas	2-23. Compromisos y políticas	Página 42,51,54,55,56,57,62,64,65	16
	2-24. Incorporación de los compromisos y políticas	Página 42,54,55,56,64,65	16.5
	2-25. Procesos para remediar los impactos negativos	Página 42,50,54,57	16.5
	2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Página 53,54,55,57	16.3
	2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas	Información no disponible o incompleta. Trabajaremos en la recopilación de la información para los próximos reportes.	16.5
	2-28. Afiliación a asociaciones	Página 62,64,65	17

GRI 2: Contenidos Generales 2021			
Participación de los grupos de interés	2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés		Página 51,53,69
	2-30. Convenios de negociación colectiva	<p>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.</p> <p>Las condiciones laborales de los empleados fuera de convenio se establecen conforme a la ley, tomando como base los convenios colectivos relacionados a la actividad del Cluster.</p>	8.8
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales		Página 51,65,69
	3-2 Lista de temas materiales		Página 69
	3-3 Gestión de los temas materiales		Página 7,8,15,17,19,22,24,31,32,33,34,36,42,45,46,50,51,53,55,57,59,62,65,69
GRI 11 Petróleo y gas (2021)	11.5.1 Gestión de temas materiales - Residuos		Página 19
	11.5.2 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		Página 19
	11.6.6 Consumo de agua		Página 19
	11.9.2 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		Página 22,23,29
	11.9.4 Servicios de salud en el trabajo		Página 22,23
	11.9.5 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo		Página 22,24,25,39
	11.9.6 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo		Página 22,24,25
	11.9.7 Promoción de la salud de los trabajadores		Página 22
	11.10.2 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal		Página 35
	11.10.3 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales		Página 45,46
	11.10.4 Permiso parental		Página 45
	11.11.3 Permiso parental		Página 45
GRI 103 Enfoque de gestión	103-1. Explicación del tema material y su cobertura		Página 18,19
	103-2. El enfoque de gestión y sus componentes		Página 18,19
	103-3. Evaluación del enfoque de gestión		Página 18,19
200 Económicos			

6. APÉNDICE

GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1. Valor económico directo generado y distribuido	Página 62	8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5
	201-4. Asistencia financiera recibida del gobierno	No hubo	16
	202-2. Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Página 42	8
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	Página 45,46,50	9 11
	203-2. Impactos económicos indirectos significativos	Página 45,50,51	3.8 - 8.2 - 8.3, - 8.5
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1. Proporción de gasto en proveedores locales	Página 51	8.3
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1. Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Página 56	16.5
	205-2. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Página 54,56	16.5
	205-3. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No hubo	16.5
	206-1. Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	No hubo	16
300 Ambientales			
GRI 301: Materiales 2016	301-1. Materiales utilizados por peso o volumen	Página 18,19	12.2
	301-2. Insumos reciclados	No se utilizan materiales reciclados. Los materiales sin utilidad se donan o se envían para su reciclado.	12.2 - 12.5
	301-3. Productos reutilizados y materiales de envasado	No aplica	
GRI 302: Energía 2016	302-1. Consumo energético dentro de la organización	Página 17,18,19	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Página 17,21	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	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.	7.3 - 12.2
	302-4. Reducción del consumo energético	Página 17,20,21	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	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	Información no disponible. Actualmente CLUSTERciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes.	

	303-3 Extracción de agua	Página 19	6.4
	303-5 Consumo de agua	Página 17,19	6.4
	304-2. Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	No hubo	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1. Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Página 17,31,32,33,34	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Página 17,31,32,33,34	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Información no disponible. Actualmente CLUSTERciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes.	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Información no disponible. Actualmente CLUSTERciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes.	13.1 - 14.3 - 15.2
	305-5. Reducción de las emisiones de GEI	Página 17,31,32,33,34	13.1 - 14.3 - 15.2
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Página 19	12.5
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Página 19	12.5
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Información no disponible. Actualmente CLUSTERciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes.	12.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Información no disponible. Actualmente CLUSTERciar no cuenta con la información requerida sistematizada, se tendrá en consideración para incluir en futuros reportes.	12.5
400 Sociales			
GRI 401: Empleo 2016	401-1. Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Página 7,35,36	5.1 - 8.5 - 8.6 - 10.3
	401-2. Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Página 45,46	3.2 - 5.4 - 8.5
	401-3 Permiso parental		3.2 - 5.4 - 8.5
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 22,23	8.8
	403-2. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Página 22,23,24,25,28	8.8
	403-3. Servicios de salud en el trabajo	Página 22,23,28	8.8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 22,23,24,25,29,39	8.8

6. APÉNDICE

	403-5. Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Página 23,24,29,38,46	8.8
	403-6. Fomento de la salud de los trabajadores	Página 22,23,46	3.5 - 3.7 - 3.8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de los trabajadores	Página 22,23,24,25,28	8.8
	403-8. Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Página 22	8.8
	403-9. Lesiones por accidente laboral	Página 23,29	3.6 - 3.9 - 8.8 - 16.1
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Página 22,24,25	3.3 - 3.4 - 3.9 - 8.8 - 16.1
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1. Media de horas de formación al año por empleado	Página 38,44	4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 8.5 - 10.3
	404-2. Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Página 38,44	5.1 - 8.2 - 8.5
	404-3. Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	No se realizó durante el periodo FY23, se analiza su implementación en FY24	5.1 - 8.5 - 10.3
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Página 7,42	5.1 - 5.5 - 8.5 - 8.6 - 10.3
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Página 42	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1. Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Página 42	5.1 - 8.8
	407-1. Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	No hubo	
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	No tuvimos ningún caso, 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).	8.7 - 16.2
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1. Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	No hubo.	8.7
	410-1 Personal capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	No se realizó durante el periodo FY23	
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1. Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Página 50	
	413-2. Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	No se detectaron impactos negativos en la comunidades locales.	
	418-1. Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se recibieron	