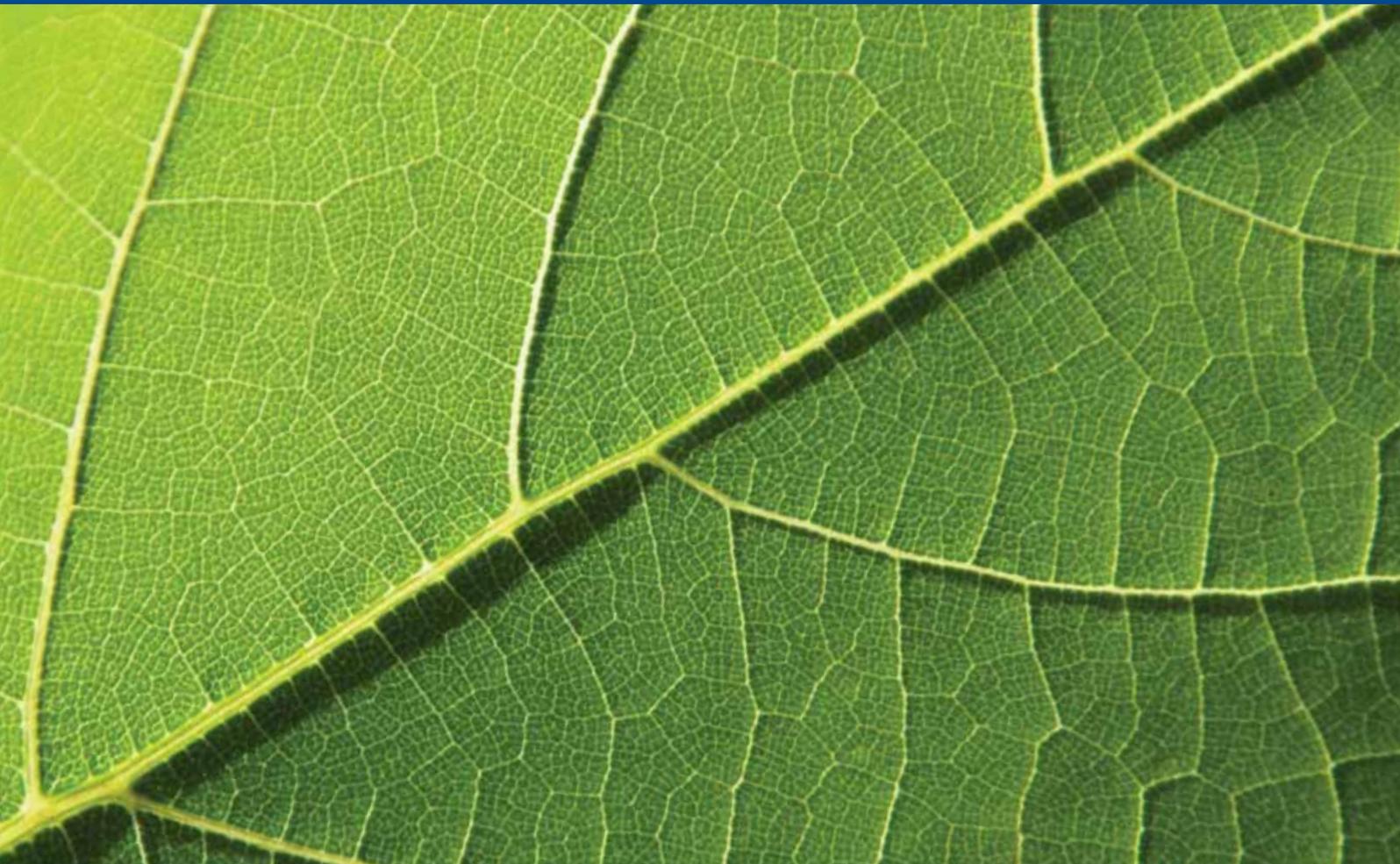


REPORTE DE SUSTENTABILIDAD



07

08



07
08

Reporte

de Sustentabilidad



SUMARIO



08. Mensaje del Ceo

10. TGS - Transportadora de Gas del Sur S.A.

1. Perfil de la organización
2. Visión, Misión y Valores
3. Principales logros y premios del período 2007/2008
4. Impacto económico
5. Indicadores Clave de Desempeño

18. Responsabilidad Social Empresaria

1. TGS y el Pacto Global

20. Gobierno Corporativo

1. Estructura de Gobierno de TGS
2. Prácticas de Gobierno Corporativo y Políticas de Transparencia
3. Grupos de Interés

26. Medio Ambiente y Seguridad Ocupacional

1. Sistema de gestión ambiental
2. Prevención de impactos sobre el medio ambiente
3. Salud y Seguridad Industrial

34. Recursos Humanos

1. Compensaciones y Beneficios
2. Capacitación y desarrollo
3. Gestión de las relaciones laborales y del clima laboral

42. Relaciones con la Comunidad

1. Programas Educativos
2. Programas de salud
3. Programa de Voluntariado Corporativo
4. Programa de concientización pública "Transportando Conciencia"

50. Cadena de Valor

1. Nuestros clientes
2. Nuestros proveedores

56. Tabla de Contenidos GRI

60. Pacto Global de las Naciones Unidas

- Comunicación sobre el Progreso







MENSAJE DEL CEO

Estimado lector:

Estamos orgullosos de presentarle el segundo "Reporte de sustentabilidad de TGS", para el periodo 2007/2008. A través de esta publicación, compartimos con todos nuestros grupos de interés cómo trabajamos en TGS y cómo entendemos la Responsabilidad Social Empresaria (RSE).

Es así como, tanto accionistas, proveedores, clientes, periodistas y funcionarios reguladores, podrán apreciar cómo trabajamos con un horizonte más amplio que el de nuestras responsabilidades legales y regulatorias. Esta amplitud nos permite lograr una transversalidad en la gestión y al mismo tiempo nutre con un criterio de sustentabilidad nuestra Política de RSE.

Por tal motivo, la RSE de TGS, ya se encuentra presente en nuestro Sistema de Gestión, que incluye los aspectos relacionados con las certificaciones de procesos de medio ambiente, calidad y seguridad y salud de nuestros empleados y contratistas.

Asimismo, desde hace años somos una empresa que cotiza en las bolsas de Buenos Aires y New York, lo cual implica observar las normas que requieren las leyes Sarbanes Oxley (SOX), y que nos ayudan a caminar un sendero de transparencia y control sobre nuestros recursos y sobre la información que brindamos a los mercados. Procuramos adherir a los mejores estándares en materia de buen gobierno societario de manera de asegurar la igualdad entre nuestros accionistas.

Ya en nuestro primer Reporte de Sustentabilidad (2005/2006) realizamos una publicación transversal e integral. En este documento profundizamos dichos criterios, los cuales nos permiten analizar toda la gestión desde la sustentabilidad. Aplicando los lineamientos de la versión G3 de Global Reporting Initiative (GRI), observando sus principios e indicadores de desempeño. Comenzamos el camino de la excelencia a través de la preparación para obtener el Premio Nacional a la Calidad. Año tras año, evaluamos el clima interno empleando la encuesta de Great Place to Work®. El Reporte de Sustentabilidad es también una herramienta de mejora continua que nos impulsa a proponernos metas para continuar en la profundización de la RSE en TGS.

A lo largo de nuestros 16 años de trayectoria, aprendimos a relacionarnos y acercarnos a cada uno de los sectores que conforman nuestros públicos. Así como crecemos en la calidad de los programas que desarrollamos y los vinculamos cada vez más a nuestros negocios, también queremos empezar a ampliar y formalizar el diálogo con nuestros grupos de interés, con la convicción que nos permitirá evaluar y actuar mejor en función de la realidad de cada uno de ellos.

Los invito a sumarse a nuestro estilo de empresa, y que al repasar las páginas de este documento, se sientan con la libertad de enviarnos sus comentarios y sugerencias para ayudarnos a pensar cómo progresar en nuestros esfuerzos por la sustentabilidad.

Carlos Alberto Seijo
Director General y CEO



Transportamos bienestar a los hogares, competitividad a las industrias y esperanza a un país que necesita energía para recorrer el camino del crecimiento.

TGS

Transportadora de Gas del Sur S.A.



PRINCIPALES DATOS DE TGS

Casa central: Ciudad de Buenos Aires

Empleados: 939 personas

Director general: Carlos Alberto Seijo

Facturación 2008:
USD 305,7 Millones excluyendo IVA e Impuestos Internos

Capacidad de transporte: 76 millones de m³ por día

Potencia instalada: 608.900 HP

Sistema de gasoductos: 8.627 km. de extensión

Plantas compresoras: 30

Puntos de medición: 309 aproximadamente

Bases de mantenimiento: 8

POSICIÓN DE TGS A TRAVÉS DE SUS SERVICIOS EN LA INDUSTRIA DEL GAS

<p>PRODUCCIÓN ▼ no regulado</p>	
<p>TGS TRATAMIENTO Y COMPRESIÓN DE GAS NATURAL ▼ no regulado</p>	
<p>TGS CONSTRUCCIÓN ▼ no regulado</p>	
<p>TGS TRANSPORTE ▼ regulado</p>	
<p>TGS PRODUCCIÓN DE LGN ▼ no regulado</p>	
<p>DISTRIBUCIÓN ▼ regulado</p>	
<p>CONSUMIDORES FINALES</p>	



ESTRUCTURA ACCIONARIA DE TGS



* CIESA:
 - Grupo Petrobras Energía y una subsidiaria: 50%
 - Fideicomiso financiero CIESA: 40%
 - Subsidiarias de Enron Corp (EPCA): 10%

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Transportadora de Gas del Sur S.A.
 -TGS- comenzó sus operaciones el 28 de diciembre de 1992, luego del proceso de privatización del sector energético argentino.
 Actualmente, somos la transportadora de gas más importante del país. Nuestra trayectoria, amplia experiencia y know how en el mercado de gas natural en la Argentina, nos permiten posicionarnos como un reconocido proveedor de productos y servicios en la industria del gas y derivados, a nivel local y regional. La comprensión del negocio desde el punto de vista financiero, legal y técnico, nos ha permitido convertirnos en un integrador de servicios de valor agregado, en las siguientes áreas del negocio:

- **Transporte de Gas Natural:** operamos el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, el cual atraviesa siete provincias argentinas

para abastecer de gas natural a la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, centro y sur del país. Transportamos aproximadamente el 62% del gas de Argentina.

- **Producción y Comercialización de Líquidos de Gas Natural,** tanto en el mercado local como de exportación. Somos el segundo procesador de gas natural de la Argentina.
- **Nuevos Negocios:** Prestación de servicios midstream, abarcando la estructuración comercial y financiera, la construcción llave en mano y la operación y mantenimiento de las instalaciones de gasoductos y de plantas de tratamiento y compresión de gas natural.
- **Telecomunicaciones:** En 1998, incursionamos en el área de las telecomunicaciones, a través de Telcosur S.A., convirtiéndonos en un importante "carrier" mayorista en nuestra área de servicio.

MERCADOS:

- **Transporte:** Transportamos el 62% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.
- **Líquidos:** Participamos del 11% de la producción de GLP en el país y del 27% de etano.
- **Midstream:** Procesamos el 60% del gas del mercado de las instalaciones tercerizadas.

La experiencia de todos estos años en la Argentina y nuestra vocación de crecimiento hacen que nos encontremos abocados a expandir nuestras actividades hacia mercados regionales, buscando así incrementar la participación en nuevos negocios. Los primeros pasos fueron dados a partir de nuestra participación en los gasoductos de EGS y Gas Link, y a través de los servicios prestados por TGU a Cruz del Sur, interviniendo activamente en el mercado de exportación de gas a Chile y Uruguay.

2. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

En TGS tenemos como **VISIÓN** ser modelo de gestión, trabajando con pasión para crear un valor diferencial como compañía.

Nuestra **MISIÓN** consiste en contribuir al desarrollo sustentable del país, integrando la producción y el consumo de gas natural y sus derivados, brindando servicios y soluciones creativas que aporten competitividad y satisfagan a nuestros clientes.

Nuestro compromiso

- Operar con calidad, confiabilidad y seguridad, preservando el medio ambiente y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la comunidad.
- Promover un ambiente de trabajo desafiante, que implique para nuestra gente una propuesta diferencial y contribuya a su realización laboral.
- Crear valor para nuestros accionistas y clientes.

NUESTROS VALORES

Integridad

- Actuamos consistentemente entre lo que decimos y hacemos.
- Mantenemos los mismos valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal.
- Somos honestos y transparentes.
- Nos expresamos libremente y dejamos que los demás expresen sus ideas con libertad y sin temor al juicio.

Compromiso

- Mostramos determinación y pasión para llevar adelante las cosas que nos proponemos.
- Valoramos la cultura del esfuerzo.
- Deseamos superarnos día a día y damos lo mejor de nosotros mismos más allá del reconocimiento.

Colaboración y servicio

- Colaboramos unos con otros para el

logro de los intereses comunes, priorizando los intereses del conjunto sobre los individuales.

- Actuamos solidariamente, ayudándonos unos a otros.
- Estamos abiertos a enseñar y aprender.

3. PRINCIPALES LOGROS Y PREMIOS DEL PERÍODO 2007/2008

Entre los principales logros registrados por nuestra empresa durante 2007 y 2008 podemos destacar:

- Celebración del 15° aniversario del inicio de nuestras operaciones, el 28 de diciembre de 1992.
- Recertificación de la Política de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional de los empleados y contratistas.
- Despacho de la mayor cantidad de gas desde el inicio de nuestras operaciones, logrando un promedio de entregas



pico en tres días de 75,8 MMm³/d, alcanzando al mismo tiempo el 98,5% de disponibilidad en el sistema de transporte.

- Refinanciamiento de la deuda de la empresa, el cual permite contar con una estructura de capital acorde con el

volumen de nuestros negocios.

- Desarrollo de un sistema propio de relevamiento y evaluación de defectos por corrosión en gasoductos.
- Culminación de la primera etapa de las obras de ampliación de los gasoduc-

tos 2006/2009, ejecutadas y financiadas bajo el Programa de Fideicomisos de Gas, que permitió aumentar la capacidad de transporte de nuestro sistema por 2,2 millones de metros cúbicos por día ("MMm³/d").

AÑO	PREMIOS	OTORGADO POR
2007	Modelo predictivo para la detección de SCC y arranque lento motores eléctricos.	Río Pipeline 2007 - Instituto Brasileiro de Petroleo e Gas
2007	Reconocimiento por la Alianza Estratégica en el Programa de Apoyo a Escuelas Patagónicas.	Fundación Cimientos
2007	Best Corporate Liability Management.	Latín Finance
2007	Puesto 37 entre las 100 Mejores empresas para trabajar en Argentina.	Great Place to Work®
2007	Premio Eikon-Excelencia a la Comunicación con Accionistas.	Revista Imagen
2007	Premio al mejor Stand de FISA 2007.	Corporación del Puerto/Fisa
2007	Reconocimiento por apoyo anual.	Fundamind
2008	Premio (4° Puesto) a la Innovación en RRHH por Programa Plus!	Meta 4
2008	Premio (1° Puesto) a las Mejores Prácticas en RRHH por Programa Plus!	Revista Conocimiento y Dirección
2008	Premio Eikon (2° Puesto) a la Comunicación Interna por Programa Plus!	Revista Imagen
2008	Reconocimiento por la labor desarrollada en prevención de incendio y capacitación a brigadistas.	CALCIC

AÑO	PREMIOS	OTORGADO POR
2008	Premio al Exportador.	Ministerio del Interior y Revista Prensa Económica
2008	Reconocimiento por el apoyo al Programa Granjas Educativas.	Fundación Cruzada Patagónica
2008	Reconocimiento por apoyo anual.	Fundamind
2008	Premio Eikon-Excelencia a la Comunicación con Accionistas-Memoria y Balance.	Revista Imagen
2008	Premio al mejor Stand de FISA 2008	Corporación del Puerto/Fisa

4. IMPACTO ECONÓMICO

Durante nuestros primeros 16 años de operación, hemos contribuido a satisfacer la creciente demanda de

energía en el país, priorizando, de forma sistemática, la gestión de nuestros negocios satisfaciendo las demandas y expectativas de nuestros clientes,

empleados y proveedores, preservando el medio ambiente y agregando valor para nuestros accionistas.

EN MILLONES DE PESOS	2007	2008
Ventas	1257,3	1419,2
Impuestos	235	319
Salarios y beneficios	84	105
Cargas sociales	15	21
Subsidios	10	23
Valor de la acción (en pesos)	3,8	1,4

Valor económico, generado y distribuido




FINANCIEROS	2007	2008	PARTICIPACIÓN DE MERCADO
Ventas totales (Millones de pesos)	1.257,3	1.419,2	Gas cargado en ingreso al sist. de transporte
EBITDA / Utilidad Neta	687,4	620,7	Producción de GLP
ROIC	7,2 %	6,5 %	Producción de etano
Opex	70,7	327,9	Mercado de gas (Midstream)
Capital Invertido	4.444,2	4.555	
Valor de la acción (\$)	3,8	1,4	
DESEMPEÑO DE GESTIÓN OPERATIVOS	2007	2008	GESTIÓN DE CLIENTES
Cantidad de auditorías	61	79	Satisfacción general
DESEMPEÑO OPERACIONAL	2007	2008	OPERATIVOS
Emisiones de metano a la atmósfera			Transporte
. Volúmenes emitidos (Stm ³)	19.501.819	8.640.837	. Km de gasoductos
Emisiones de dióxido de carbono a la atmósfera			. HPs instalados
. Cantidad de dióxido de carbono emitido	3.932 MTn	4.034 MTn	. Capacidad de Transporte
Efluentes líquidos			Líquidos
. Caudal vertido	451.484 m ³	409.756 m ³	. Capacidad de Procesamiento
Residuos			. Total Procesado / Total Producido
. Generación de residuos domésticos	67.697 kg	72.804 kg	. Indicadores de Eficiencia
. Generación de residuos inertes	149.718 kg	145.396 kg	Midstream
. Cantidad de residuos reciclados vs. generados	65,80 %	77 %	. Capacidad de Acondicionamiento
. Cantidad de residuos peligrosos	588.968 kg	470.225 kg	. Servicios de Compresión

Indicadores clave de desempeño

	2007	2008	GESTIÓN DE LAS PERSONAS	2007	2008
	59,6%	60,4%	Dotación	898	939
	10%	11%	Encuesta de clima (satisfacción)	59%	62%
	26%	24%	Rotación	7,73%	4,20%
	60%	60%	Índice de capacitación	101,38%	96,36%
			Índice de desarrollo	47,60%	64%
	2007	2008	GESTIÓN DE PROVEEDORES	2007	2008
	8,08	8,13	Índice de cumplimiento acumulado ponderado	92,44%	94,05%
	2007	2008	DESEMPEÑO DE SEGURIDAD Y SALUD	2007	2008
			Accidentes Personal Propio + Personal Contratista		
	8.550 km.	8.627 km.	. Cantidad de accidentes con días perdidos	39	13
	608.900 HP	608.900 HP	. Tasa de frecuencia	12,87	4,45
	76 MM m ³ /día	76 MM m ³ /día	. Tasa de gravedad	0,60%	0,41%
			. Cantidad de días perdidos	1.812	1.194
	45 MMstm ³ /día	45 MMstm ³ /día	. Fatalidades	0	0
	0,9MM TM/ año	0,9MM TM/ año	Seguridad y salud		
	93,76%	93,76%	. Cantidad de cuasiaccidentes	43	33
			. Índice de simulacros de emergencia y contingencia	83%	81%
	12 MM m ³ /día	12 MM m ³ /día	. Cantidad de inspecciones de seguridad y MA	88	73
	36.800 HP	36.800 HP	. Cantidad de exámenes normales	79	55
			. Cantidad de exámenes observados	16	37
			. Cantidad de exámenes a evaluación	2	3
			. Cantidad de exámenes inculcados	3	2



Una forma de hacer negocios

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Laboral

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

Anti - Corrupción

10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Los principios del Pacto Global están reflejados en los indicadores del Sistema de Gestión de la Política de Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional; en el Código de Conducta de la Compañía, rubricado con anterioridad a la firma del Pacto Global.

RESPONSABILIDAD Social Empresaria



En TGS, entendemos la RSE como el “compromiso de la empresa de contribuir al desarrollo sustentable, con la participación de nuestros grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto”, definición que emana del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS). De este enfoque se desprenden los puntos clave de nuestra Política de RSE:

- contribuir al desarrollo sustentable a través de un abordaje integrado de los ámbitos social, ambiental y económico de las actividades de la empresa.
- lograr este equilibrio trabajando conjuntamente con nuestros grupos de interés, generando valor, tanto para cada uno de ellos como para nuestro negocio, y la perdurabilidad en el tiempo de las acciones que se emprendan.

La Política de RSE implica actuar de manera ética e íntegra en todos los aspectos de la actividad empresarial. Para TGS, la RSE es la forma de hacer

negocios. Así, los principios de la RSE se ven reflejados en nuestros pilares del negocio: en nuestra declaración de visión, misión y valores; en nuestra Política de RSE; y en el Sistema de Gestión de la Política de Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad Ocupacional. Entendemos que el Reporte de Sustentabilidad es la herramienta que nos permite comunicar a nuestros grupos de interés nuestro desempeño como empresa responsable con la comunidad y el ambiente en los que trabajamos. Hace dos años publicamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad 2005/2006. Fieles a nuestro compromiso con la mejora continua, en esta segunda edición del Reporte de Sustentabilidad - proceso que realizamos en forma bienal - incorporamos los lineamientos de la versión G3 de Global Reporting Initiative (GRI). Nuestra intención consiste en presentar a nuestros grupos de interés información de mayor calidad sobre nuestras

operaciones en Argentina y conseguir mayor transparencia, de manera tal que puedan realizar una valoración adecuada y razonable de nuestra actuación.

1. TGS y el Pacto Global

Desde 2004 somos miembros del Pacto Global, una iniciativa conjunta entre las Naciones Unidas y las empresas que tiene por objetivo salvaguardar un crecimiento económico duradero en el contexto de la globalización, mediante la promoción de un conjunto de valores universales considerados fundamentales para satisfacer las necesidades de la población mundial. Las empresas firmantes publican anualmente una Comunicación sobre el Progreso (COP) en la que detallan las acciones realizadas para implementar los diez principios. En TGS ya publicamos tres COPs -cargadas en las respectivas páginas Web del Pacto Global y de TGS- las cuales también se comunican a través de medios internos y externos.



Ética y transparencia

GOBIERNO CORPORATIVO



1. ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE TGS.

Nuestro órgano máximo de administración es el Directorio, designado anualmente por la Asamblea de Accionistas, y compuesto por nueve miembros, de los cuales tres revisten el carácter de independientes de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa vigente tanto local como americana. Los miembros independientes dentro del Directorio conforman el Comité de Auditoría. La administración de TGS está delegada por el Directorio en un órgano de gobierno: el Comité de Dirección, liderado por el Director General y nueve miembros encargados de las distintas direcciones en las que se divide la Empresa.

El rol del Comité de Dirección consiste en consolidar el sistema de liderazgo y nuestra cultura organizacional a través de distintos mecanismos que hacen sostenibles estos esfuerzos a través del tiempo. La responsabilidad de cada integrante del Comité de Dirección está perfectamente formalizada en la descripción de cada uno de sus puestos.

El Comité de Dirección ejerce el liderazgo y lo opera en todos los niveles de la organización mediante el establecimiento de un sistema de comunicación a toda la línea de la Compañía, la búsqueda de la excelencia en la gestión, la optimización de los resultados de todas las partes interesadas y el encadenamiento de objetivos.

A su vez, supervisa el seguimiento de los planes mediante un programa de reuniones periódicas en las cuales se revisan los siguientes temas, entre otros:

- Indicadores ambientales y calidad.
- Objetivos y metas.
- Resultados Auditoría Interna.
- Requisitos legales y regulatorios.
- Comunicaciones internas y externas.
- Reclamos de clientes.
- Cumplimiento Plan de Capacitación.
- Encuestas para satisfacción de clientes.
- Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional.
- Desempeño.
- Eficiencia de la planificación.



2. PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA.

Nuestras prácticas de Gobierno Corporativo están reguladas por la legislación argentina vigente (en especial por la Ley N° 19.550 de Sociedades Comerciales, y sus modificaciones), el decreto N° 677/01, las normas de la Comisión Nacional de Valores, el Estatuto de la empresa y su Código de Conducta.

Además, poseemos títulos registrados en la Securities and Exchange Commission (SEC) que cotizan en la New York Stock Exchange (NYSE), el mayor mercado de valores del mundo en volumen monetario y el segundo en número de empresas cotizantes. Por eso, también estamos sujetos a las normas y reglamentaciones emitidas tanto por la SEC como por la NYSE. Las mencionadas normas de la NYSE exigen a las compañías informar acerca de las diferencias sustanciales existentes entre las prácticas de Gobierno Corporativo de sus países de

origen y las aplicadas por las sociedades estadounidenses conforme a las secciones de la NYSE (más información en <http://www.tgs.com.ar/Gobierno-Corporativo>).

A continuación se evidencia la jerarquía en la prelación de las normas acerca del Control Interno en TGS.

El **Código de Conducta** establece los principios generales y estándares de ética que todos los integrantes de TGS -directores, síndicos, miembros de la gerencia y empleados en general- debemos cumplir para llevar adelante el negocio.



PRINCIPALES CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- Conductas honestas y sinceras; estándares éticos.
- Conflicto de intereses.
- Emisión de información.
- Cumplimiento.
- Denuncia de violaciones al código y responsabilidades.
- Oportunidades corporativas; inversiones y negocios fuera de la Compañía.
- Confidencialidad.
- Negociaciones justas.
- Protección y uso adecuado de los activos de la Compañía.
- Compras.
- Obsequios.
- Préstamos a directores o miembros de la gerencia.
- Contratación de parientes.
- Relaciones con entidades externas.
- Cumplimiento de leyes/normas.
- Procedimientos para proteger la información confidencial y propiedad intelectual.

CONFLICTO DE INTERESES

Nuestro Código de Conducta prevé situaciones típicas de conflicto de intereses y determina cómo actuar en tales casos. Los Directores deben reportar cualquier conflicto de intereses al Presidente del Comité de Auditoría mientras que los empleados deben hacerlo ante la Gerencia de Regulaciones Corporativas. Se dispone de un procedimiento de denuncias cuya investigación está a cargo del Comité de Auditoría. Hay una línea telefónica (0800) para dirigir denuncias.

Todas las personas involucradas reciben una copia y firman su compromiso de adhesión. El Código es resuscrito anualmente y recientemente se ha establecido un sistema de autoevaluación de conocimientos sobre el mismo.

La **Política Antifraude** establece las responsabilidades, funciones y metodología para la prevención y detección de irregularidades que puedan suscitarse en relación con las

actividades que desarrollamos. Se consideran irregularidades los actos fraudulentos, los simplemente ilegales o aquellos que impliquen un incumplimiento de nuestro Código de Conducta.

La **Política de Prevención de Lavado de Activos** apunta a prevenir y detectar operaciones inusuales o sospechosas de acuerdo con lo definido en la legislación aplicable, las normas profesionales y los estándares internacionales asociados a este tema.

En cuanto a la transparencia de las operaciones, estamos sujetos a normas que nos exigen la publicación de información contable en forma periódica así como cualquier "hecho relevante". En consonancia con lo establecido por la Ley Sarbanes - Oxley de los Estados Unidos, contamos con un sistema de controles internos que garantizan la emisión de información financiera hacia los mercados fidedigna. Para ello, contratamos los servicios de dos de

los estudios de auditoría más importantes del mundo, cuyo trabajo busca asegurar un proceso ético y transparente.

3. GRUPOS DE INTERÉS.

Nuestros grupos de interés son todos los individuos, grupos u organizaciones que influyen sobre nuestro negocio y a la vez son influidos por el mismo.

Las demandas del mercado y del contexto son permanentemente relevadas mediante diferentes mecanismos, para obtener información sobre las necesidades y expectativas de las partes interesadas y generar condiciones para satisfacerlas:

- Los intereses de los **clientes** están contemplados en el establecimiento de acuerdos comerciales, el rediseño y la revisión permanente de los servicios y en el tratamiento de la información proveniente de las encuestas de percepción, de la gestión comercial, de la atención de consultas y reclamos. Estas iniciativas permiten sostener relaciones sólidas y satisfactorias con los clientes.



- Los intereses del **personal** son relevados cotidianamente por los niveles de conducción, en su rol de administrar la relación entre los colaboradores y la Empresa. El proceso de Gestión del Desempeño que monitorea la fijación y el seguimiento de los objetivos personales, brinda una oportunidad de revisar expectativas entre la conducción y las personas. En forma sistemática se administra la encuesta de clima laboral que mide la calidad del vínculo del personal con la organización.
- Los intereses de los **accionistas** son contemplados en el sistema de gestión mediante la fijación de objetivos económicos y financieros en el proceso de planeamiento, el monitoreo sistemático de los resultados, su comparación con las metas presupuestarias y los controles rigurosos.
- Los intereses de los **proveedores** son tenidos en cuenta mediante acuerdos específicos. Se promueven asociaciones productivas en el largo

plazo mediante el Programa de Desarrollo de Proveedores.

- Los intereses de la **comunidad** son tenidos en cuenta mediante la política de responsabilidad social empresaria, tanto en la orientación hacia los valores solidarios como al respeto a la seguridad y medio ambiente.

PLAN APELL

En nuestra planta de Bahía Blanca participamos de APELL, un proceso de concientización y preparación para emergencias diseñado por Naciones Unidas, el cual procura proveer respuestas organizadas ante la eventualidad de accidentes tecnológicos de magnitud. El objetivo de proteger a la comunidad contra pérdidas humanas y materiales, así como evitar daños al medio ambiente, mediante la preparación de un plan coordinado de emergencia. Este programa se distingue de otras experiencias comunitarias de autoprotección porque requiere de la partici-

pación activa de tres actores en pie de igualdad: la comunidad, las autoridades gubernamentales locales y la industria.

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

En TGS contamos con métodos sistemáticos de identificación y evaluación de riesgos que puedan afectar a nuestras actividades y los grupos de interés. Contamos con diferentes recursos y dispositivos para su identificación y clasificación, según su naturaleza, alcance, posibilidad de ocurrencia, etc. Los riesgos estratégicos son registrados y monitoreados por el Comité de Riesgos, conformado por un equipo de gerentes representantes de cada Dirección, también responsable por la actualización de nuevos riesgos que pudieran surgir.

PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES EMPRESARIAS

En TGS no trabajamos en forma individual sobre políticas públicas o actividades de lobbying, sino que -de creerlo necesario- lo hacemos en forma conjunta con otras entidades que pertenecen a las agrupaciones empresarias de las que formamos parte:

- **Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)**
- **Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)**
- **International Gas Union (IGU)**
- **Fundación FORO 14000**
- **Cámara de Sociedades Anónimas (CSA)**
- **Instituto para el Desarrollo Empresario Argentino (IDEA)**

Realizamos acuerdos de investigación y desarrollo con las siguientes universidades y empresas:

ACUERDOS CON	PROYECTO
INGEIS, UBA	Acuerdos de investigación y desarrollo de Modelos de Suelo.
INIFTA, UNLP	Estudios de las condiciones necesarias para que se produzcan fisuras en gasoductos producidas por Stress Corrossion Cracking.
Aeroterra	Imágenes satelitales y mapas de isovalores. Estudios de propiedades físicas y químicas del suelo.
Instituto Balseiro (CNEA), Centro Atómico Bariloche (CAB)	Desarrollo de un sistema para medición de corrosión externa.
SOLAR	Acuerdo de transferencia de tecnología.
SNG Rusia	I+D para herramienta de detección de fisuras.
NEC Japón	Contraparte tecnológica.
Ortloff LTD	Incorporación de tecnología de procesamiento de gas en el Tren C de Gral. Cerri mediante licencia.



La protección
de las personas,
el entorno
y los recursos

MEDIO AMBIENTE, seguridad y salud ocupacional



La Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional de TGS refleja nuestro compromiso de trabajar protegiendo el entorno en el que operamos y previniendo la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos.

También se extiende a la relación que mantenemos con nuestros proveedores, a quienes exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los estudios de impacto ambiental requeridos para la ejecución de cada obra, monitoreando su desempeño ambiental. La Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional se comunica a todos los sectores y está disponible para proveedores, clientes,

partes interesadas y público en general en nuestra página web: www.tgs.com.ar.

1) SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA).

Nuestro desempeño ambiental se fundamenta en el cumplimiento de la legislación aplicable, los compromisos firmados y la implementación de un Sistema de Gestión Integrado que garantice los siguientes puntos básicos:

- Mejora continua del desempeño.
- Prevención de la contaminación y preservación del medio ambiente.
- Prevención de riesgos a la salud y seguridad del personal y otras partes interesadas.
- Prevención y respuesta ante accidentes y emergencias.

- Reconocimiento de la capacidad y responsabilidad de la propia gente.
- Una comunicación clara y transparente sobre aspectos de seguridad, medio ambiente y calidad.
- Contribución al desarrollo sustentable de la comunidad donde operamos. Contamos con un Sistema de Gestión Integrado bajo las tres Normas -ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001-, por lo cual toda la gestión asociada a calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional se encuentra documentada y certificada. Nuestro compromiso con el medio ambiente se traduce en la implementación de un SGA integral, el cual incluye actividades de mejora continua de los procesos, uso eficiente de los recursos,



sustitución de materiales, recuperación y tratamiento.

Desde 1998, contamos con la certificación ISO 14001.

Nuestro SGA contempla programas en las siguientes áreas:

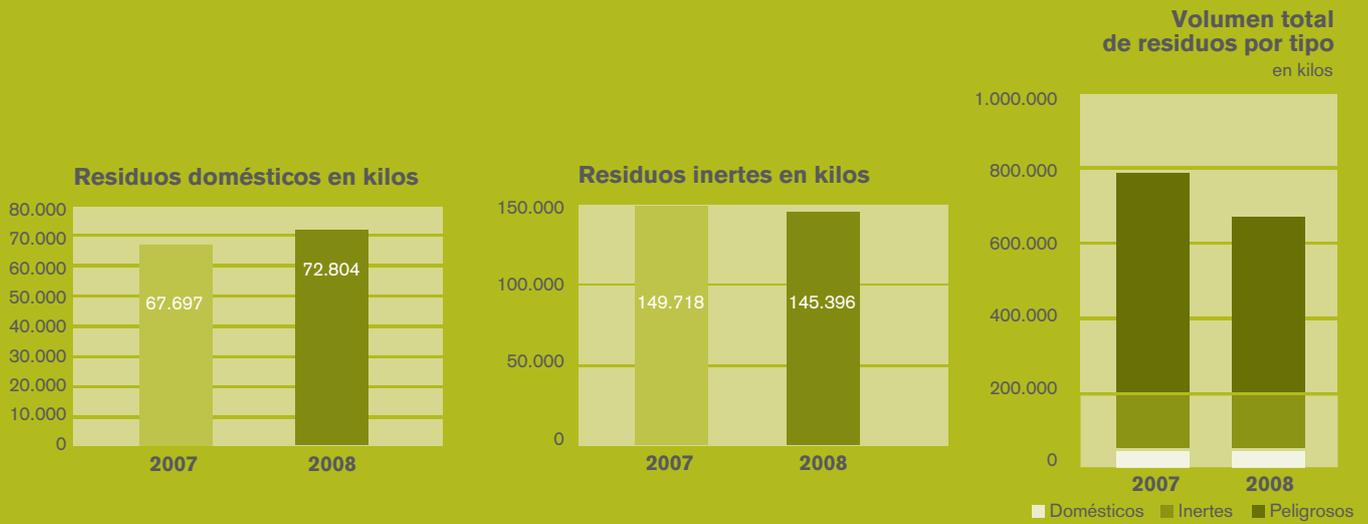
a) Reducción del consumo de energía: implementamos diversas acciones a los fines de optimizar el consumo de energía eléctrica, entre ellas:

- Campañas de concientización

interna sobre las ventajas del uso racional de la energía.

- Monitoreo de las variaciones trimestrales de energía consumida.
- Medidas de ahorro energético tales como: reducir y parcializar zonas

TIPO DE RESIDUO	GENERACIÓN	DISPOSICIÓN TRANSITORIA	TRATAMIENTO DISPOSICIÓN FINAL
No peligrosos			
Domésticos.	Cocinas / comedores.	Contenedores identificados.	Sitio habilitado por la municipalidad local previa autorización.
Inertes (maderas, plásticos, chatarra, vidrio).	Tareas de mantenimiento, consumo de bebidas y alimentos, etc.	Contenedores identificados o sitios específicos debidamente señalizados.	Reciclaje en la medida en que sea posible o sitio habilitado por la municipalidad local, previa autorización.
Peligrosos			
Sólidos embebidos en hidrocarburos (pañeros o estopas, maderas, cartones, filtros, etc.).	Tareas de mantenimiento.	Contenedores identificados ubicados en recintos techados con piso y paredes adecuados. (Plano I-SMAC-TIP-TM-Se-020).	Contratación de servicios de empresas con tecnologías adecuadas debidamente autorizadas.
Agua con Hidrocarburos.	Tareas de mantenimiento, drenajes operativos.	Tanques de almacenaje tipo API.	Contratación de servicios de empresas con tecnologías adecuadas debidamente autorizadas.
Amianto.	Reemplazo de aislaciones de equipos en tareas de mantenimiento.	Bolsas de polietileno de 200 µm en contenedores identificados y ubicados en recintos techados con piso y paredes adecuados o enterrados según disposición vigente.	Relleno de seguridad, en las jurisdicciones donde existan.



iluminadas, reemplazo de lámparas convencionales por otras de bajo consumo, activar funciones de ahorro energético de impresoras y monitores.

b) Manejo de residuos: trabajamos con nuestros empleados y con los

contratistas en la reducción de la utilización de insumos y en la correcta segregación y disposición de los diferentes tipos de residuos, posibilitando así su recuperación, reciclaje y/o tratamiento según corresponda.

Trabajamos en la toma de conciencia a nivel laboral y personal, incentivando al empleado a que recicle sus residuos domésticos o de su hogar en nuestra empresa, colaborando así en la reducción de la contaminación.

Cantidad de residuos domésticos / cantidad de personal

AÑOS	DOMÉSTICOS Kg/ por persona *	OBJETIVO
2007	3,50	-
2008	3,84	4

* Incluye personal propio y contratista

Residuos Inertes / MMStm³ a 9300 Kcal de gas recibido

AÑOS	INERTES		Objetivo
	Kg/MMSt m ³ a 9300 Kcal de Gas de recepción - Situación normal	Kg/MMSt m ³ a 9300 Kcal de Gas de recepción - Obras Complejo Cerri	
2007	2,56	2,88	-
2008	2,73	2,61	3,5

Residuos Peligrosos / MMStm³ a 9300 Kcal de gas recibido

AÑOS	PELIGROSOS	
	Kg/MMSt m ³ a 9300 Kcal de Gas de recepción	Objetivo
2007	21,39	-
2008	17,25	18



Residuos Reciclados vs. no peligrosos generados (% residuos reciclados/generados no peligrosos)

AÑOS	(% reciclados/ NP generados)	Objetivo
2007	65,80	50%
2008	77,00	50%

Dentro de los residuos reciclados se incluyen: chatarra metálica, plástico, vidrio, papel y residuos orgánicos.

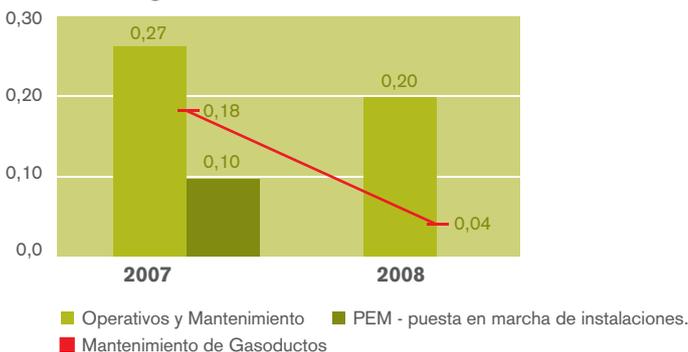
C) Control de emisiones gaseosas:

las emisiones gaseosas generadas como consecuencia de la operación de las plantas compresoras y el sistema de gasoductos son controladas mediante monitoreos y determinaciones de calidad

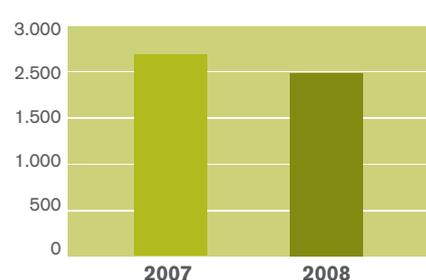
de aire, aplicando modelos de dispersión o en forma directa, a los fines de identificar las actividades que generan las mayores emisiones e incorporar mejoras tales como la instalación de catalizadores, equipos nuevos con límites de emisión, etc.

Asimismo, dichas mediciones y monitoreos se llevan a cabo a los fines de dar cumplimiento a los requisitos legales y realizar las presentaciones exigidas por las Autoridades de Aplicación correspondientes.

Valores en Tn metano / MMStm³ a 9300 Kcal de gas recibido



Volumen de CO₂ emitido por quemas de antorchas (en toneladas)

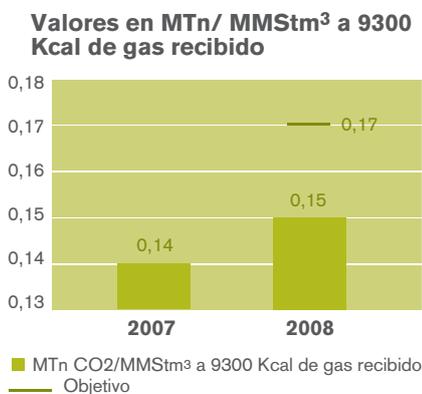




La fuente del Complejo Gral. Cerri es un acuífero profundo, en el cual tenemos dos perforaciones para todos los usos. También contamos con un acueducto que opera una vez en el año.

La Planta de almacenaje Puerto Galván se abastece de la red de ABSA.

En el Complejo Gral. Cerri se recicla una corriente que representa un 8,15 % del total del agua consumida. A su vez, el caudal de aguas residuales tratado varía entre 4 a 6 m³/hora de modo que la cantidad total varía entre 34560 m³ /año y 51840 m³/año.



d) Manejo de efluentes líquidos: los efluentes generados en el Complejo Gral. Cerri reciben tratamiento mediante un sistema de separación de hidrocarburos, seguido por un tratamiento biológico y por último una cloración, lo cual permite que sean vertidos de acuerdo a los parámetros exigidos por la legislación vigente.

Asimismo, se busca optimizar la recolección de aguas pluviales en Complejo Gral. Cerri y en la Planta de almacenaje Puerto Galván, optimizar sistemas de drenaje en Plantas Compresoras y evitar

la contaminación por derrames.

En este sentido, a partir del año 2005 se comenzó la construcción de sistemas de escorrentías en Complejo Gral. Cerri y en la Planta de almacenaje Puerto Galván, a los fines de prevenir el riesgo de contaminación en suelos y aguas superficiales y/o subterráneas en caso de emergencia, así como también asegurar una eficiente captación y evacuación de las aguas de lluvia.

Además se han construido bateas para la contención de derrames en las áreas de almacenamiento y carga de residuos líquidos en las plantas compresoras, a los fines de prevenir la contaminación de suelos con hidrocarburos.

Periódicamente se realizan auditorías internas y externas al SGA. Las internas permiten comprobar si el SGA se lleva a cabo de acuerdo los requisitos de la Norma ISO 14001. Las externas están a cargo de una empresa certificadora la cual realiza auditorías de mantenimiento cada seis meses y otorga la renovación del certificado cada 3 años.

2) PREVENCIÓN DE IMPACTOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE.

Contamos con una base de datos donde se evalúan todas aquellas actividades que puedan:

- Producir impacto significativo sobre el medio ambiente.
- Producir riesgos sobre la salud y seguridad del personal.

La misma sirve como base para evaluar el desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional. Los principales aspectos ambientales significativos relacionados con nuestras operaciones se vinculan con:

- Emisiones a la atmósfera
- Emergencias y daños por terceros
- Generación de ruido ambiental
- Generación de residuos
- Afectación al suelo
- Afectación de cursos de agua
- Afectación al patrimonio arqueológico o paleontológico

Todos estos aspectos son monitoreados a través de un programa de medición y seguimiento.



Aquellos aspectos ambientales que resulten significativos tienen uno o más documentos asociados para garantizar un adecuado control operativo. También contamos con un programa anual de simulacros para probar la capacidad de respuesta ante emergencias de seguridad y ambientales. Dichos simulacros permiten que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos (manejo de residuos, control de derrames, gestión ambiental de obras, etc.).

A lo largo del año 2008 se registró un total de 46 Incidentes Ambientales, distribuidos en 29 venteos no programados de más de 1000 m³, 14 quemas no programadas de más de 1000 m³, 2 derrames y 1 incendio. No se registraron accidentes ambientales.

3) SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (SGSYSO).

Desde 2006, contamos con un SGSySO certificado por la Norma OHSAS 18001. La implementación de

esta Norma implica contar con los requerimientos necesarios para proteger la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados y terceros asociados a nuestras operaciones. En TGS desarrollamos un proceso de seguridad basado en el comportamiento mediante la observación, retroalimentación y sugerencias de mejora en seguridad. Consiste en la observación y registro de las tareas que se realizan "Compañero a Compañero" que permite sugerir las mejoras de los procesos y para lo cual se realizan capacitaciones a los observadores. Cada Gerencia define anualmente la cantidad mínima de observaciones a realizar en base a su dotación de personal.

A través del Servicio de Medicina Laboral (SMEL), brindamos a nuestros empleados una cobertura de salud que integra la medicina laboral y la asistencial. Este servicio supera las exigencias legales en materia de salud ocupacional y busca mejorar la salud del personal a partir de una concepción integradora de todas las acciones de salud y un

enfoque flexible y adaptable a cada empleado.

En términos de seguridad industrial, se trabaja en forma conjunta entre el Servicio de Medicina Laboral y la Gerencia de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad, en la confección de un mapa de riesgos de actualización semestral en el cual se definen los riesgos a los cuales está expuesto el personal. Con esta información se determina el tipo de examen periódico de riesgo que realizará cada empleado según su puesto de trabajo.

A partir de los chequeos médicos generales y de los resultados de la encuesta de salud realizada a los empleados en el año 2006, se han determinado los principales factores de riesgos que nos permitieron definir el mapa epidemiológico de la compañía. En él se describían los riesgos en materia de salud de nuestra gente, segmentados por zonas geográficas y según las características de salud / enfermedad, ya que no todos compartían los mismos problemas.

MÁS POR VOS

ES UN PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD QUE TIENE COMO OBJETIVOS:

- Promover y mantener la salud de los empleados y sus grupos familiares.
- Estimular **hábitos y conductas** responsables y de cuidado de la salud, tendientes a **mejorar la calidad de vida**.
- Contribuir a generar conciencia de que **la salud es un bien de todos**, cuya custodia es individual y grupal.
- Minimizar los ausentismos y la exposición a riesgos que generan enfermedades profesionales.

PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA

En 2008 desarrollamos un Programa de Concientización Pública destinado a diferentes públicos: colegios, empresas, contratistas, bomberos, policías, Defensa Civil, propietarios, etc. El objetivo del mismo consiste en prevenir accidentes por la acción imprudente de terceros (excavaciones, obras civiles, fuego, etc.), mediante acciones educativas dirigidas a personas e instituciones que realizan actividades en las comunidades linderas al gasoducto. En el marco del programa, se incluyen: envío de notas explicativas, entrega de folletos, un taller educativo para escuelas de la zona, charlas con empresas, encuestas, una sección especial en la web de la empresa ("Conciencia Ciudadana") y una línea telefónica gratuita para dar aviso de un posible accionar imprudente.

De este análisis se obtuvieron valores de obesidad, hipertensión arterial, colesterol y riesgo cardíaco que determinaron la necesidad de mejorar el estado general de la salud de nuestros empleados y desarrollar como respuesta el Programa de Promoción y Prevención en Salud "Más por Vos".

Más por vos es un programa de prevención y promoción de la salud que tiene como objetivos:

- Promover y mantener la salud de los empleados y sus grupos familiares.
- Estimular hábitos y conductas responsables y de cuidado de la salud, tendientes a mejorar la calidad de vida.
- Contribuir a generar conciencia de que la salud es un bien de todos, cuya custodia es individual y grupal.
- Minimizar los ausentismos y la exposición a riesgos que generan enfermedades profesionales.

Junto a un equipo de profesionales (médicos, psicólogos, nutricionistas, profesores de educación física y especialistas en comunicación) se determinó cuál era la mejor oferta para

cumplir con las necesidades detectadas, sabiendo que la mayor dificultad a sortear sería lograr un programa que abarcara las distintas realidades de nuestra empresa: dispersión geográfica, trabajos diferentes (oficinas administrativas, plantas compresoras de gas y bases operativas con muy poca concentración de personal), acceso a la información, la cercanía de los profesionales de la salud y las actividades propuestas resultaban un punto crítico y un desafío a enfrentar. Los primeros resultados, que reflejan los niveles de adhesión y participación, son muy auspiciosos.

El nivel de interés fue mayor a la meta proyectada en los inicios y al nivel de participación promedio, esperado para este tipo de programas (35%). Hasta el momento, sobre una población de 950 empleados:

- **685** personas (el 72% de la población de TGS) asistieron a una o más actividades.
- **627** mails fueron enviados a través a través de la línea Más por vos.

- **219** talleres son los talleres presenciales que se realizaron.

La identidad del programa **Más por vos** logró imponerse dentro del universo de empleados de la compañía, según la última encuesta de clima laboral de 2008. A su vez, los empleados generaron comunicaciones espontáneas de agradecimiento, en respuesta al lanzamiento del programa y a las distintas acciones o instancias. Los mismos dan cuenta de la sensibilización previa al cambio de hábitos.

Inducción y difusión sobre seguridad y salud ocupacional.

El personal que ingresa recibe una inducción para facilitar su adaptación a la Compañía y entrenamiento específico en el lugar de trabajo que incluye conceptos de gestión, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional aplicables a su puesto.



Un factor
estratégico
para nuestro éxito

RECURSOS HUMANOS



En TGS nos ocupamos del bienestar de nuestros empleados a nivel profesional y humano. Es por ello que contamos con procesos de gestión de las personas que contribuyen tanto al crecimiento y sustentabilidad del negocio, como al desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

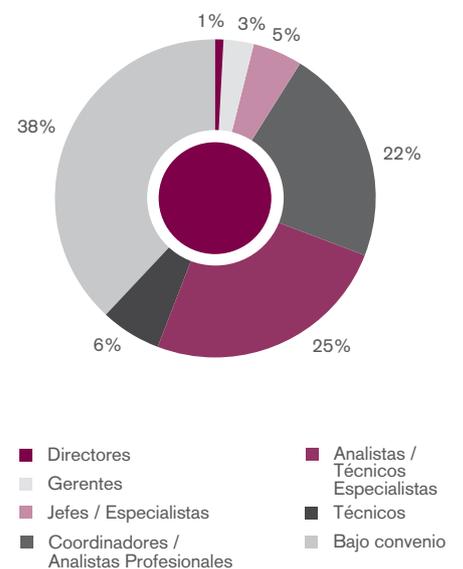
Nos hemos planteado el desafío de constituir a la Compañía en modelo de gestión, lo cual implica dirigir los esfuerzos en materia de recursos humanos hacia dos objetivos fundamentales:

- fortalecer la capacidad de liderazgo del equipo de conducción
- potenciar la creatividad y la orientación a resultados del personal, aumentando su compromiso con el proyecto empresarial.

En línea con estos objetivos, las principales acciones que desarrollamos para sostener y profundizar la propuesta de valor de TGS, están basadas en:

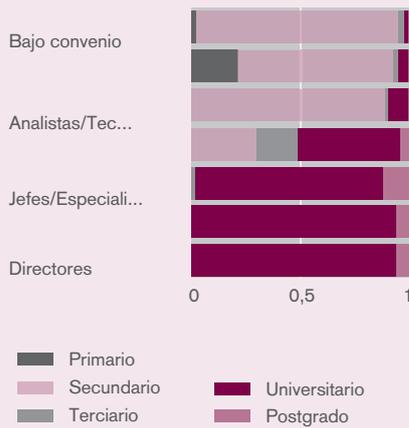
- Una visión organizacional de largo plazo, traducida en objetivos claros y compartidos a todos los niveles.
- Un estilo de liderazgo basado en la confianza mutua que aliente la participación y la innovación de cada persona.
- Reglas de juego claras a partir de políticas y procesos de gestión alineados con la estrategia de negocio.
- La construcción de una marca de empleo desafiante y convocante que permita atraer y retener al talento superior.

Dotación por nivel jerárquico

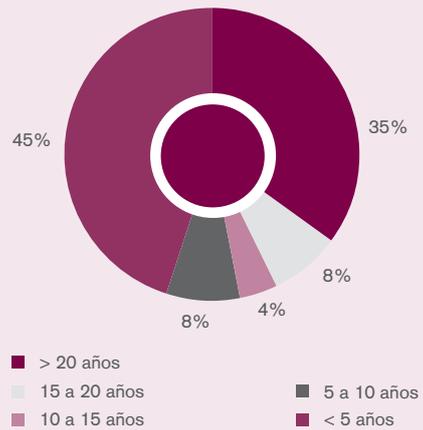




Nivel de formación



Antigüedad



- Propiciar un ambiente de trabajo agradable que facilite el aprendizaje organizacional y armonía laboral.
- Diferenciarnos en el mercado por la calidad de nuestro programa de Beneficios Plus!

1. COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

La estructura de Remuneraciones refleja las responsabilidades de los cargos y funciones, asegurando la consistencia interna y la competitividad con el mercado.

Las compensaciones se definen asegurando la competitividad salarial con el mercado y orientando la atracción y retención del personal que necesitamos en TGS para el crecimiento del negocio.

NIVEL	EDAD PROMEDIO
Directores	50
Gerentes	50
Jefes Especialistas	48
Coordinadores Analistas Profesionales	46
Analistas Técnicos Especialistas	40
Técnicos	42
Bajo convenio	41

Por la naturaleza de nuestra actividad, la población es en gran medida masculina, contando con un 8% de colaboradoras mujeres.

Nuestro esquema de compensaciones considera la contribución individual, las condiciones de trabajo, la capacidad

financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados. Sistemáticamente se realizan encuestas

salariales del mercado general y del mercado particular de comparación (empresas de características, segmento

PROGRAMA BENEFICIOS PLUS!

- Préstamos para distintas necesidades.
- Reintegros de gastos médicos y odontológicos, cobertura médica nacional e internacional.
- Reintegros de gastos de guardería para empleadas mujeres y para empleados viudos.
- Refuerzos de ayuda escolar, asignaciones familiares, nacimientos y casamientos.
- Kit escolar para todos los hijos de empleados (desde preescolar hasta secundaria inclusive).
- Programa de becas y orientación vocacional para hijos de empleados (Programa SOS Joven).
- Programa de promoción y bienestar en salud (Programa Mas por Vos).
- Seguros de vida de hasta 12 meses a cargo de la empresa.
- Otros seguros (hogar, auto, etc.) a precios corporativos.
- Servicio de comedor.
- Jornada reducida para madres y licencia especial para padres o nacimiento de hijos.
- Licencia especial para empleados próximos a jubilarse.
- Flexibilización del horario de trabajo.
- Gimnasio en oficina.
- Ayuda para padres con hijos discapacitados.
- Cobertura médica asistencial para personal jubilado.
- Festejos especiales (día del niño, primavera, secretaria, fin de año, etc.).
- Encuentro deportivo anual.
- Subsidio para alquiler de vivienda.
- Convenios con asociaciones deportivas, recreación, telefonía celular.
- Tarjeta Plus! con descuentos en importantes negocios de todo el país, entre otros.



y productos similares y/o de competencia), con el objeto de actualizar la propia estructura de remuneraciones y beneficios. Para asegurar la consistencia de la comparación de las posiciones encuestadas, se utiliza el método internacional de evaluación de puestos HAY que permite sostener la equidad interna al momento de la asignación salarial.

El salario de los empleados no convenionados, que ocupan posiciones de Mandos Medios, Gerenciales y de Dirección cuenta con una parte fija y otra parte variable, ésta última directamente vinculada a objetivos de resultado y a objetivos de desempeño grupal e individual.

Objetivos del programa de compensación variable.

- Motivar y recompensar al personal involucrado, basándose en su contribución para el logro de los objetivos de la organización.
- Brindar la oportunidad de incrementar la compensación total anual a partir del cumplimiento de objetivos medibles.

- Fortalecer la alineación en pro del logro de los objetivos estratégicos.
- Estimular y alentar el trabajo en equipo y la alta disposición del personal. Para las demás posiciones no convenionadas se aplica una gratificación especial de acuerdo con el desempeño de los empleados. También otorgamos anualmente un bono de participación en las ganancias a todo nuestro personal, el cual resulta de distribuir un porcentaje de la utilidad neta de cada ejercicio económico. Nuestros colaboradores cuentan con un completo programa de beneficios, que por la calidad y cantidad de propuestas que incluye representa una ventaja distintiva, extensiva a la familia.

2. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

El conocimiento de nuestra gente es un factor estratégico para TGS, ya sea en materia de operaciones y transferencia de tecnología, así como el desarrollo de conocimientos y herramientas específicas. La formación del capital humano tiene por objetivo ayudar a nuestros equipos

de trabajo a desarrollar su capacidad de aprendizaje e instalar de manera proactiva los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para cumplir con nuestra Visión y Misión.

Lineamientos del plan de Capacitación:

- Potenciar la creatividad del personal.
- Fortalecer la capacidad de liderazgo del equipo de conducción.
- Generar una fuerte orientación a resultados en todos nuestros colaboradores.

En TGS creemos que toda persona en formación es la responsable principal de su propio aprendizaje. El esfuerzo individual está acompañado por cada líder de equipo, que tiene por responsabilidad evaluar potencialidades futuras, brindar su tutoría en el proceso de aprendizaje y establecer junto con el área de Recursos Humanos los programas de desarrollo que resulten más convenientes.

Las actividades de capacitación que impulsamos pueden ser tanto convencionales como no convencionales.

PARTICIPACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO: READAPTACIÓN DEL PROGRAMA EGA

Desde 1996, implementamos una nueva estructura organizacional destinada a lograr la transformación de un sistema de jefaturas, supervisiones y operarios en otro que tuviera como idea fuerza la de conformar equipos de alto desempeño autogestionados. Allí nació el programa EGA (Equipos de Gestión Autodirigidos) con el objetivo de propiciar el desarrollo del personal en todos sus niveles, la capacitación técnica, administrativa y el desarrollo humano de manera constante, implementar la mejora continua de los procesos, impulsar el empowerment y buscar una organización más ágil. Tras diez años de exitosa implementación, en 2007 se inició un proceso de análisis del funcionamiento de los equipos EGA a partir del cual definieron trabajar en la readaptación del modelo original a las necesidades actuales. Se procuró legitimar la figura de líder en la planta con un perfil redefinido y alineado con el estilo que busca desarrollar la compañía. La propuesta cuenta con un cronograma secuencial de implantación.

Dentro de las no convencionales se implementan distintas modalidades tales como coloquios, tutorías, coaching, entrenamiento en el puesto de trabajo, visitas educativas, rotaciones, participación especial en proyectos, cues-

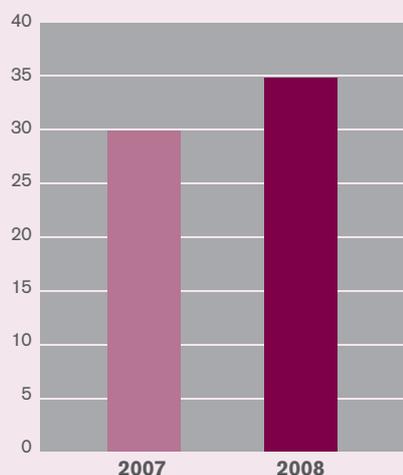
tionarios, programas de lectura y capacitación cruzada. Otra modalidad para maximizar las oportunidades de formación en la tarea, consiste en la asignación de empleados a proyectos específicos en

los cuales pueden poner en juego sus potencialidades o adquirir nuevas habilidades. Para promover el desarrollo profesional de nuestra gente, las posiciones vacantes son ofrecidas internamente para dar la oportunidad a los empleados de postularse y competir por el puesto, más allá de la posición o nivel jerárquico que estén ocupando al momento de la postulación. En tanto se incrementan las posibilidades de promoción interna, crece también la cantidad de vacantes para nuevos ingresantes.

Educación técnica

En 2008 comenzamos a trabajar en un proyecto a mediano plazo que implica la conformación de un Centro de Formación Técnica que apunta a integrar a la empresa con el sector educativo, articulando las necesidades operativas de TGS con los objetivos de formación de escuelas técnicas. En TGS también trabajamos en fortalecer el estilo de liderazgo, desarrollando habilidades de conducción

Cantidad de horas de capacitación por participante





en todos los niveles. Desde esta perspectiva, se entiende el rol del líder, enfocado a tres aspectos principales: coordinación de tareas, gestión de clima laboral y a fortalecer el aprendizaje de los equipos de trabajo. Desde 2006 contamos con un Programa de Formación de Líderes, destinado a fortalecer un estilo de liderazgo centrado en nuestros valores corporativos. En 2008 fueron implementados nuevos talleres con el objetivo de que los líderes comprendan mejor el ámbito dentro del cual deben gestionar los recursos humanos, para lo cual se presentaron distintas herramientas que les facilitarán esta tarea tales como Selección de Personal, Relaciones Gremiales, Seguridad y Cuidado de las Personas y Control Interno entre otras.

Programa de desarrollo de líderes:

- Años de realización: 2006/2007/2008
- Cantidad de cursos: 25.
- Cantidad de participantes: 169.
- Nivel de satisfacción: Alto.

3. GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y DEL CLIMA LABORAL

La satisfacción y el bienestar del personal son aspectos estratégicos que caracterizan la gestión de TGS. La construcción de un buen clima de trabajo y la igualdad de oportunidades para todo aquel que se esfuerce en su desarrollo profesional, son motivaciones importantes que hacen que todos los colaboradores se comprometan con nuestros objetivos.

La creación de un ambiente de trabajo agradable implica un proceso integrado de mejora continua de las variables que constituyen la esencia de un buen lugar de trabajo.

En líneas generales puede decirse mantenemos una política de "puertas abiertas" en todos los niveles.

El principal canal de comunicación es la relación directa con los distintos líderes de la organización a todo nivel, buscando en todo momento dejar de lado barreras formales que puedan obstaculizar el diálogo. En este contexto, cualquier empleado puede dirigirse a su superior para formular consultas y/o

emitir sugerencias. Asimismo, el área de RR.HH. cuenta con una dirección de correo electrónico para canalizar consultas y/o sugerencias, muchas de las cuales se responden o canalizan directamente desde el área de RRHH, mientras que otras se abordan en conjunto con los líderes de equipo. Por otra parte, la implementación de la Encuesta de Clima, brinda la oportunidad de dar a conocer su punto de vista a cada empleado respecto de las diferentes prácticas y de su ambiente de trabajo.

"Espacio de Encuentro"

Todos los empleados pueden dirigir mensajes al CEO, a través de una cuenta especial de correo electrónico. Esta nueva herramienta de comunicación interna es un medio de contacto directo entre empleados y el CEO.

En materia de relaciones laborales a nivel colectivo, mantenemos un elevado grado de madurez en la relación con los representantes gremiales del personal bajo convenio colectivo de trabajo. A lo largo de nuestros 16 años de vida, no



Según GPTW, los atributos para definir un buen lugar para trabajar se desprenden de cuatro dimensiones: credibilidad, respeto, orgullo y camaradería. Las acciones consideradas por los planes de TGS están enfocadas a mejorar la percepción de nuestra gente en estas dimensiones.

ENCUESTA “GREAT PLACE TO WORK®”

Para el monitoreo del clima laboral, elegimos como herramienta de medición la encuesta de clima laboral administrada por el Great Place to Work Institute (GPTW), que se realiza en Argentina, así como también en EE.UU. y distintos países de Latinoamérica, Europa y Asia. Mediante esta herramienta, se accede a información que permite conocer la situación de cada una de las áreas de la empresa en términos absolutos, como así también, da a conocer cómo es el clima laboral de la empresa en comparación con otras importantes empresas del mercado argentino. Todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar voluntariamente de la misma. Para asegurar la confidencialidad de los datos, el procesamiento de los formularios se encuentra en manos de GPTW. A partir de la entrega de los resultados, RRHH analiza la información, construye los indicadores y elabora las presentaciones de cada una de las gerencias que conforman la estructura de la compañía y se comparten los resultados globales y específicos de cada área.

sólo hemos logrado renegociar los acuerdos convencionales, discutiendo tanto condiciones normativas como económicas, sino que las mismas han evolucionado y se han visto adecuadas en cada ronda de negociación colectiva al vencimiento de los plazos pactados, sin que prácticamente se registrasen períodos de ultra actividad en dichos

acuerdos por inacción o falta de diálogo social entre las partes.

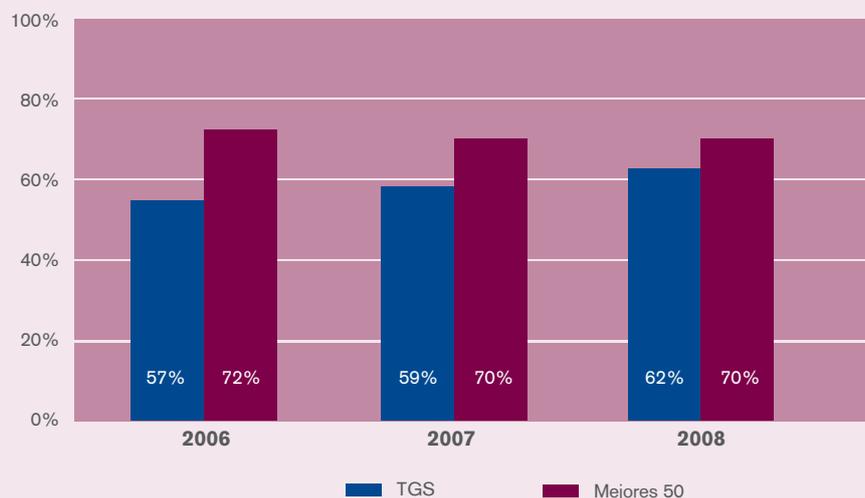
El 38% de la población total de nuestros colaboradores se encuentra bajo Convenio Colectivo de trabajo:

- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Río Negro y Neuquén.
- Sindicato de Trabajadores de la

Industria del Gas, derivados y afines Patagonia Sur.

- Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Gas Natural y afines.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Derivados y afines de Bahía Blanca.

Resultado Encuesta de Clima





Buscando soluciones
para nuestras
comunidades
más cercanas

RELACIONES CON LA COMUNIDAD



Ser una empresa socialmente responsable no implica solamente ofrecer productos y servicios de calidad, generando utilidad y empleo, sino también aportar en la búsqueda de soluciones para resolver las problemáticas que aquejan a nuestras comunidades más cercanas. Nuestra Política de RSE apunta a vincular las acciones y programas con la visión, la misión y los valores de TGS en respuesta a las necesidades de la comunidad.

Nuestro compromiso con la comunidad se lleva a la práctica a través de una estrategia basada en tres líneas de acción, que consideramos bases sólidas para construir una sociedad más justa: educación, salud y alimentación.

Educación: ponemos especial énfasis en la capacitación de personas integrantes de comunidades vecinas a nuestra empresa, focalizando en aquellas de bajo nivel de instrucción que requieran formación técnica y práctica para adquirir un empleo o mejorar su calidad laboral.

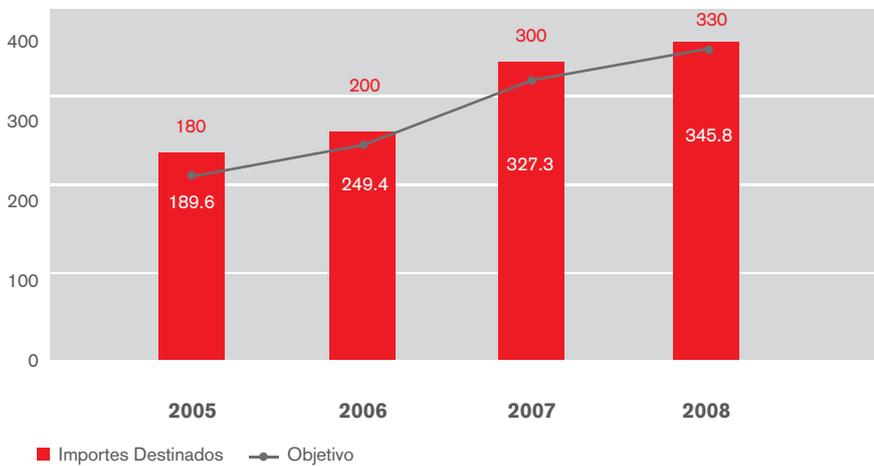
Salud: apoyamos instituciones que promuevan la mejora de la sanidad de las comunidades vecinas a través de la asistencia económica a fundaciones vinculadas a las instituciones sanitarias, con foco en la prevención.

Alimentación: implementamos programas que sustenten el desarrollo o mejoramiento de la infraestructura de comedores sociales o el aporte alimentario directo.

Trabajando en estas tres líneas de acción, implementamos programas sociales que apuntan a ofrecer una ayuda efectiva a las comunidades con las cuales interactuamos diariamente, asegurando que los resultados sean perdurables en el tiempo. Para ello buscamos ofrecer a nuestros grupos de pertenencia herramientas que les permitan defenderse por sí mismos, desarrollar lazos comunitarios fuertes y una mayor conciencia de sus propias fortalezas, y promover el autodesarrollo. Algunos proyectos se realizan junto con Organizaciones No Gubernamentales (ONGs); otros surgen por la iniciativa de nuestra gente.



Importes destinados a Programas y Acciones de RSE (M\$) vs. Objetivos



1. PROGRAMAS EDUCATIVOS:

a. Programa de Formación Profesional “Aprendé un oficio”

En alianza con Fundación Compromiso, ponemos en marcha recursos en el Instituto La Piedad, con el fin de apoyar un proceso de capacitación y formación en oficios dirigido especialmente a jóvenes y adultos desocupados o subocupados en la Municipalidad de Bahía Blanca, sobre Tornería, Operador

de PC y Técnico en imprenta. Se invitó a la Oficina de Empleo de la Municipalidad a apoyar la realización del programa. Se introdujo un módulo en cada uno de los cursos, para ofrecer lineamientos básicos para la inserción laboral. A partir de la iniciativa del sector privado, se articula con actores sociales a través del rol de Fundación Compromiso, quien tiene como desafío permanente seguir

sumando nuevos actores que consoliden este proceso de inserción laboral.

b. Programa “Granjas Educativas para el Desarrollo”:

Esta propuesta -desarrollada junto a la Fundación Cruzada Patagónica- contempla los aspectos educativos, productivos (desarrollo de invernaderos, elaboración de conservas y apicultura) y de desarrollo institucional de comunidades patagónicas. Desde 2006, un grupo de cooperativistas elabora y comercializa sus productos gracias al aporte de nuestra empresa, y se ha mejorado la infraestructura edilicia y la maquinaria del área de carpintería del colegio San Ignacio de Junín de los Andes.

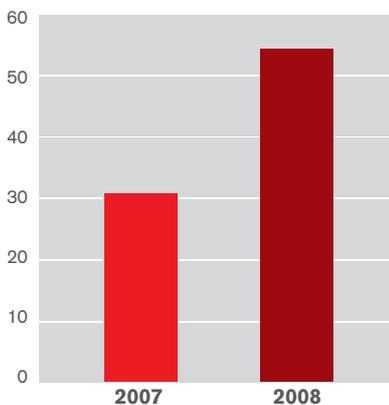
c. Programa de Becas Escolares

Desde 2005 apadrinamos a 40 chicos de las ciudades de Río Gallegos (Santa Cruz) y Cutral-Co y Plaza Huincul (Neuquén), con el fin de asegurar su permanencia en el sistema educativo formal a través del programa de becas escolares que desarrolla la Fundación Cimientos.

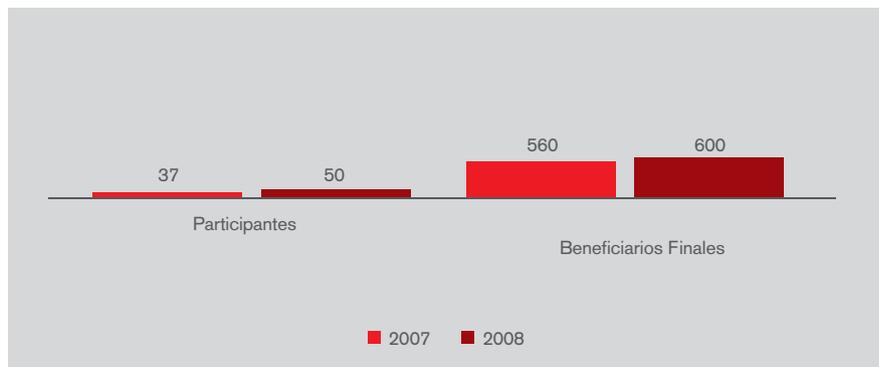
ETAPAS DEL PROGRAMA “APRENDÉ UN OFICIO”

1. Análisis contextual económico de Bahía Blanca y diagnóstico sobre los datos de la demanda laboral de la ciudad.(2006).
2. Identificación y relevamiento de organizaciones sociales sin fines de lucro orientadas a la promoción del empleo y a la capacitación y formación profesional. El Instituto la Piedad resultó seleccionado para la implementación de los cursos.
3. Diseño de los cursos de capacitación, elaboración de los planes de trabajo e identificación de necesidades: insumos, recursos e infraestructura.
4. Consolidación de la alianza entre Instituto La Piedad, TGS y Fundación Compromiso y diseño de la guía de implementación del proyecto, junto con el plan de difusión, convocatoria y admisión a los cursos.(2007).
5. Difusión: Instituto La Piedad, junto con el acompañamiento de Fundación Compromiso, realizó la difusión de los cursos y las entrevistas de admisión de las personas interesadas.
6. Monitoreo y seguimiento: Se elaboraron informes periódicos de avance.

Evolución del presupuesto de “Aprendé un oficio” (M\$)



Evolución de participantes



d. Becas Estudiantiles ITBA

El programa de becas permite a estudiantes del interior del país con dificultades económicas cursar la carrera de Ingeniería. En TGS asumimos el compromiso de cubrir la totalidad de los gastos de estudio de un alumno de la carrera de Ingeniería Mecánica. Además se brindó una cuota suplementaria que le permitió vivir en la Ciudad de Buenos Aires.

e. Maratón de Lectura:

Junto a Fundación Leer, TGS participa del objetivo de fomentar el hábito de la lectura y mejorar los niveles de alfabetización de nuestras comunidades. Desde 2005, fue a través del Programa Libro Abierto, que entregó más de 2.500 libros. En 2007 y 2008 auspiciamos la Maratón Nacional de Lectura, una jornada de lectura en 500 escuelas con una participación de más de tres millones de niños y jóvenes.

2. PROGRAMAS DE SALUD

a. Programa Social “Caritas Felices”

Este emprendimiento permite el acceso a cirugías reparadoras en forma gratuita y ha sido calificado por varios profesionales del medio como el proyecto médico más importante de la Argentina.

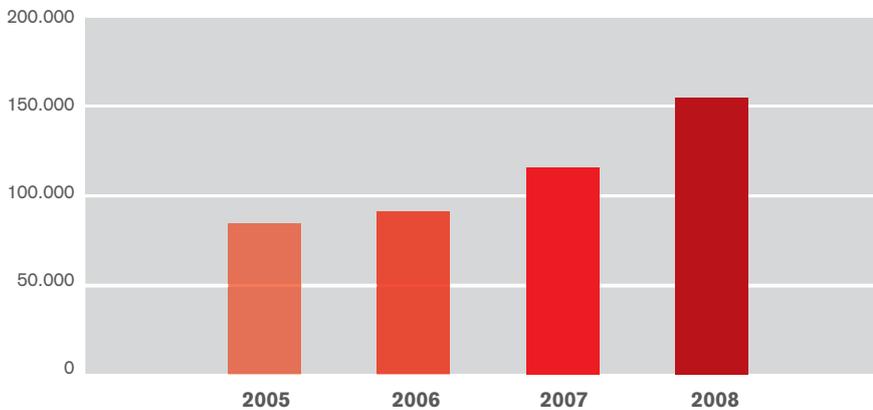
3. PROGRAMAS DE ALIMENTACIÓN

a. Programa “Cocina a Gas”

Brindamos ayuda a 40 comedores, que alimentan a 6.000 niños y adultos



Inversión Social Privada en Educación (M\$)



carenciados. Mensualmente donamos 2.000 kilogramos de butano en distintos tipos de garrafas y tubos.

b. Programa "Reciclando sueños"

Con la colaboración de nuestra gente recolectamos material recuperado de los residuos por las tareas operativas, el cual se dona o se vende a comedores e instituciones de la Ciudad de Buenos Aires.

En 2007, se recolectaron 1800 kilos y en 2008, 8059 kilos, entre aluminio,

plásticos, papel, cartón, hierro, pilas y 42 kg. de residuos electrónicos.

c. Programa de donaciones

También contamos con un programa de donaciones para colaborar directamente con proyectos u organizaciones de la sociedad civil que comparten nuestros ejes de trabajo y nuestro compromiso comunitario:

* Fundación Proyecto Padres (jornadas de capacitación para padres).

* Adand (Asociación de Asistencia a la Niñez Desamparada).

* Fundamind (comedor de niños infectados con el virus del Sida).

* Fundación Descida (Asistencia médica, psicológica y legal en VIH/SIDA), entre otras instituciones de la Patagonia Argentina.

4. PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO

El Programa de Voluntariado Corporativo (PVC), procura estimular el espíritu solidario y transmitir a la comunidad el compromiso de la gente de TGS con su propia sociedad.

El programa nació en 2002 y pasó por dos etapas de implementación: primero, un equipo de voluntarios con un proyecto definido y acotado; actualmente, un concurso de proyectos, que permite la evaluación de propuestas presentadas por los mismos voluntarios en forma conjunta con organizaciones sociales comunitarias, para luego ser aprobadas y admitidas por un Consejo Directivo. Cada proyecto seleccionado recibió en 2008, \$ 8.000.

IMPLEMENTACIÓN POR AÑO DE PROYECTOS DE VOLUNTARIADO

2007	BAHÍA BLANCA	A caballo soy feliz / Taller de Producción gráfica / Sembrando sueños
2007	CAPITAL FEDERAL	Enhebrando en la Urdimbre Social / Ronda de Juegos de la Legión de la Buena Voluntad / Biblioteca Rincón de los Libros
2007	BUENOS AIRES	Valorizar un espacio para todos / Huerta auto sustentable eco educativa / Cómo usar una PC y acercarme a los libros a leer
2007	NEUQUÉN Y RÍO NEGRO	Alboroto en el albergue / Crece desde el pie
2007	SANTA CRUZ	Orquestando la Escuela / Mejoras en la producción, seguridad y salud ocupacional
2007	TGU- Uruguay	¡Ahí queremos estar!
2008	BAHÍA BLANCA	Compartiendo calor / Reciclando Libros / TGS y la comunidad, por la comunidad
2008	CAPITAL FEDERAL	Dignificar
2008	BUENOS AIRES	Calor de hogar
2008	RÍO NEGRO	Jugando se aprende / La lectura en soporte visual / Jugando y aprendiendo juntos

Proceso del Concurso de Proyectos

1. Definición de una estrategia a través del Comité de Dirección, en función de una demanda identificada por el área de Relaciones Institucionales.

2. Elaboración de estrategia de comunicación y definición de concurso de proyectos sociales.

3. Asignación de presupuesto y obtención de ayuda de una Fundación u organización social para el diseño del concurso.

4. Desarrollo del Concurso:

- Bases del Concurso.
- Presentación de proyectos.
- Selección de proyectos.
- Implementación.
- Seguimiento y evaluación.

El programa está abierto a todos los empleados que trabajan en las diversas bases ubicadas al sur de la provincia de Buenos Aires, las provincias patagónicas y jubilados de nuestra empresa.

Los objetivos del PVC son:

- Apoyar las iniciativas sociales de nuestros empleados.
- Promover el trabajo voluntario aportando recursos humanos, tecnológicos y de gestión en el ámbito social.
- Vincular a TGS con las organizaciones de la comunidad a través de su gente.
- Contribuir activamente en temas de agenda social.

Entre los años 2005 y 2008 se seleccionaron 29 proyectos y participaron más

de 160 voluntarios en Capital Federal, Buenos Aires, Neuquén, La Pampa, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego y Uruguay. A lo largo de estos años se han acumulado más de 3.000 beneficiarios directos.

5. PROGRAMA DE CONCIEN- TIZACIÓN PÚBLICA: “TRANSPORTANDO CONCIENCIA”

A fines de 2008, se puso en marcha el programa “Transportando Conciencia” una nueva herramienta de comunicación, capacitación e información para las comunidades de las zonas cercanas al trazado del gasoducto en el tramo Rodríguez - Pacheco del Gran Buenos Aires.

AÑO	VOLUNTARIOS PARTICIPANTES	PROYECTOS PRESENTADOS	PROYECTOS SELECCIONADOS Y DESARROLLADOS
2005	33	13	7
2006- 2007	67	19	14
2008	60	15	8



El accionar de terceros sobre los gasoductos y oleoductos es una de las principales causas -en todo el mundo- de accidentes, los que casi siempre son acompañados por pérdidas humanas. Nuestra mayor preocupación está centrada en aquellas zonas en donde los gasoductos se encuentran instalados muy próximos a zonas pobladas, como en el anillo que rodea a Buenos Aires. Si bien la Norma NAG -100 establece una frecuencia de patrullaje para los gasoductos instalados en esta clase de trazados cada 4 meses, a raíz de nuestra preocupación por el tema, modificamos la frecuencia estableciendo para el anillo de Buenos Aires un servicio de patrullaje diario.

Los objetivos generales del programa apuntan a dar a conocer a la comunidad aquellas herramientas necesarias para:

- la prevención y el tratamiento de las emergencias relacionadas con el transporte del gas natural.
- generar acciones concretas para la toma de conciencia sobre la importancia del cuidado de las instalaciones

de TGS y el uso responsable del recurso energético.

- a través de canales abiertos de información, capacitación y escucha de inquietudes, reforzar el vínculo entre la empresa y la comunidad.

Para llevarlos adelante el programa se divide en dos acciones complementarias: un Programa Educativo en Escuelas y una Campaña de Comunicación Puerta a Puerta.

a) Programa Educativo

Esta etapa del programa "Transportando Conciencia" consiste en la realización de talleres educativos para los alumnos de 4° a 7° año del Ciclo E.G.B. Durante el mes de diciembre, un equipo de instructores visitó colegios cercanos al trazado del gasoducto para concientizar a los alumnos acerca de la temática relacionada con las medidas de prevención y el cuidado del mismo. Los objetivos específicos del Programa Educativo hacen foco en las medidas de prevención, en cómo reducir el factor humano en los accidentes relacionados con el

transporte de gas natural, como conceptos básicos sobre aprender a utilizar correctamente el recurso, cambiar por hábitos responsables que protejan el medio ambiente e informar sobre la cadena de gas: frontera de transporte.

Resultados

- Total colegios visitados: 4
- Cantidad de alumnos: 679

b) Campaña de Comunicación Puerta a Puerta.

Con esta campaña se busca llegar, a través de los Agentes de Comunicación de TGS, a todos los vecinos de las zonas aledañas al trazado del gasoducto.

La idea de estos encuentros "puerta a puerta" es explicar las medidas de prevención y de cuidado del gasoducto; conformar una base de datos de cada contacto establecido; informar sobre la línea telefónica 0800 que la empresa pone a disposición de los vecinos y evacuar las dudas que pudieran surgir.

PROYECTO "OPORTUNIDADES DE VOLUNTARIADO"

En 2007 se armó un banco de oportunidades de actividades voluntarias, partiendo del relevamiento de Organizaciones con las que está vinculada TGS. Se realizaron reuniones con Fundación Cruzada Patagónica, Fundación Cimientos, Biblioteca Argentina para Ciegos (BAC), un relevamiento del programa "Los Pibes de Don Bosco" de Bahía Blanca, y contactos con la UTN, sede Bahía Blanca. En el marco de esta iniciativa, entre el ciclo 2007 y 2008, se colaboró con la Biblioteca Argentina para Ciegos a través de voluntarios que tipearon textos de libros para luego ser readaptados al sistema braille. También una voluntaria trabajó con la Fundación Cruzada Patagónica, participando en tareas de comunicación institucional, traducción de textos a inglés, utilizados para la recaudación de fondos.

Principales observaciones de los vecinos

Se contactaron un total de 997 vecinos. Hubieron dos preguntas recurrentes: si el gasoducto podría proveer gas a sus casas y cuándo pondrían gas en la zona, ya que la

mayoría de los lugares visitados carece del recurso. En ambos casos se le explicó que TGS sólo transporta gas, no lo distribuye. Los vecinos se mostraron muy agradecidos con la empresa por acercarse a los lugares por donde pasa el gasoducto y

brindarles la información necesaria.

La mayoría de las personas con las que se habló tenían conocimiento sobre los mojones identificatorios del gasoducto, pero muy pocos sabían para qué servían o lo que estaban indicando.

COLEGIOS	DOMICILIO	LOCALIDAD	CANTIDAD DE ALUMNOS
1 ESC. N° 28	Quito y Asamblea	TORTUGUITAS	129 ALUMNOS
2 ESC. N° 26	Mascardi y Nazca	GRAND BOURG	166 ALUMNOS
3 ESC. N° 21	Baigorria e/Brasil y Panamá	TORTUGUITAS	155 ALUMNOS
4 ESC. N° 6	Compostela 1670 e/Agrelo y Montes de Oca	JOSÉ C. PAZ	229 ALUMNOS



Calidad,
tecnología
y confiabilidad

CADENA DE VALOR



NUESTROS CLIENTES

Desde nuestros comienzos, en TGS nos esforzamos por mejorar y actualizar la tecnología para incrementar la confiabilidad del servicio para nuestros clientes y la seguridad en la conducción de operaciones.

Gracias a la implementación de los programas de inversión y mantenimiento, logramos expandir y optimizar la prestación de servicios, así como asegurar las condiciones técnicas de nuestros gasoductos para responder satisfactoriamente al aumento en la demanda de gas desde 2002.

Al operar con una visión integral de los negocios, se agrega valor a los clientes y se capturan eficiencias y sinergias que facilitan el acceso a los

mercados en forma competitiva.

Nuestros negocios se concentran en tres segmentos. El primero está determinado por la actividad principal de Transporte, desarrollada bajo la Licencia y el Reglamento del Servicio. La búsqueda de sinergias determinó el desarrollo de los otros dos segmentos: el aprovechamiento de los activos estratégicos en el Complejo Gral. Cerri enmarcado en el negocio de Producción y Comercialización de Líquidos de Gas Natural y el aprovechamiento del know how adquirido a partir de la operación y gestión de su sistema de transporte que originó el negocio de Midstream. En la siguiente figura se muestran los principales clientes y las razones de su preferencia por nuestra empresa.

Calidad

Nuestra Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional imprime el compromiso de satisfacer las necesidades de nuestros clientes. Esto implica garantizar un SGA (sistema de gestión) cada día más eficiente que integre todas las actividades que pudieran afectar la satisfacción de las necesidades explícitas y tácitas de nuestros clientes.

El SGA garantiza que la calidad del producto y la prestación del servicio cumplan con las especificaciones y normativas vigentes y se mantengan en el tiempo, de manera que las necesidades del cliente se satisfagan permanentemente, permitiéndole a la empresa reducir costos de calidad, aumentar la



SEGMENTOS	CONCEPTOS	TIPOS DE CLIENTES	RAZONES DE PREFERENCIA
Transporte	Transporte del gas natural desde los yacimientos del productor hasta los centros de consumo.	<ul style="list-style-type: none"> Distribuidoras que abastecen el consumo industrial, residencial, de usinas eléctricas y GNC (Camuzzi, Gas BAN, Metrogas). Grandes usuarios: empresas industriales y de generación de energía eléctrica (Profertil, Aluar, Genelba, Dow Argentina). Comercializadores que revenden la capacidad de transporte (ECS – Web SA – Albanesi) Productores de gas natural (Total, Pan American Energy, Petrobras Energía, Repsol YPF). 	<ul style="list-style-type: none"> Consumidores: Por posicionamiento geográfico. Conexión a un sistema de transporte vinculado a cuencas productoras con mayor horizonte de reservas de gas argentinas. Productores: Monetización de sus reservas de gas. Procesamiento. Experiencia profesional.
Líquidos	<ul style="list-style-type: none"> Procesamiento y comercialización de líquidos del gas natural. Servicios asociados a almacenamiento y despacho. 	<p>SERVICIO DE PRODUCCIÓN (aguas arriba del Complejo Gral. Cerri).</p> <ul style="list-style-type: none"> Productores de gas y cargadores de transporte. <p>SERVICIO DE COMERCIALIZACIÓN (aguas abajo).</p> <ul style="list-style-type: none"> Industriales (Dow, MEGA). Fraccionadores: distribuyen gas envasado a partir de gas a granel (Extragas, YPF Gas, Total Gaz, etc.). Traders: importadores en país de destino (PIFCO, RYTSA). Distribuidoras por redes: distribuyen propano por redes para uso domiciliario (Camuzzi, Distrigas, FEL, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> Agregado de valor por posicionamiento de activo en medio del sistema de transporte. Importante fuente para abastecimiento de etano al polo petroquímico de Bahía Blanca. Calidad del producto. Capacidad para brindar soluciones acordes con las necesidades del cliente.
Midstream	Gerenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de Gasoductos, Plantas de Compresión, Procesamiento y Acondicionamiento, entre otros servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Productores de Gas Natural. Usuarios industriales de gas natural (Profertil, Aluar, Cerro Vanguardia). Otras empresas transportistas (TGU, EGS, Gas Link). 	<ul style="list-style-type: none"> Agregado de valor al adicionar otros servicios (transporte y procesamiento) - Sinergias. Reconocido know how y experiencia en la industria. Capacidad de respuesta y predisposición a resolver problemas. Posicionamiento en Activos.

Las encuestas de satisfacción de clientes demuestran que entre los más importantes motivos de preferencia por TGS están la prestación integral de servicios y las sinergias entre los tres negocios que agregan valor al mercado. Esto se ve reflejado en una tendencia positiva en la calificación global desde el 2005 (7,93) al 2008 (8,21) así como en altos índices de lealtad por encima de la calificación de la competencia en los dos primeros (Recomendación: 9,05 vs. 8,88; Cercanía a Servicio Perfecto: 8,11 vs. 7,00; Recontratación: 8,70 vs. 8,88).

productividad y destacarse o sobresalir en el mercado.

Satisfacción de clientes

En TGS contamos con un procedimiento propio para determinar la satisfacción y lealtad de los clientes propios, el cual especifica las pautas generales para la realización de la Encuesta de Satisfacción del Cliente (ESC).

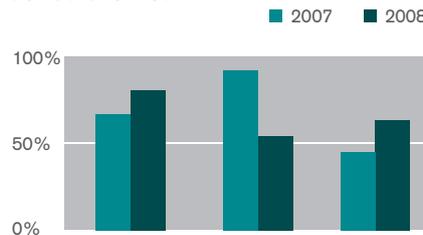
La ESC es una poderosa herramienta que nos permite relevar no sólo la percepción de los clientes en cuanto a satisfacción y lealtad, sino además adquirir valiosa información para captar oportunidades de nuevos negocios a partir de las respuestas relacionadas con necesidades y expectativas, planes de expansión y desarrollo futuros. Los servicios de una consultora externa nos aseguran la validez y la objetividad de la información, así como la confidencialidad y la inalterabilidad de los datos.

También contamos con un sistema para el manejo de quejas y reclamos creado a partir de la certificación de la norma ISO 9001: 2.000. Este sistema registra los reclamos de los clientes y

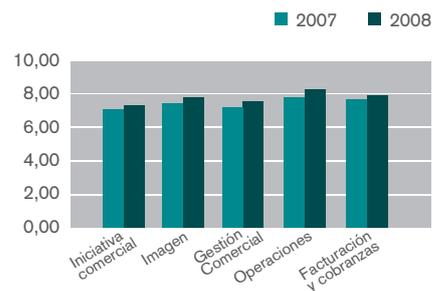
permite que los mismos sean resueltos en forma oportuna y completa. A su vez, nos aseguramos que las quejas sean

conocidas por los responsables de su origen y por quienes deben adoptar medidas preventivas y/o correctivas.

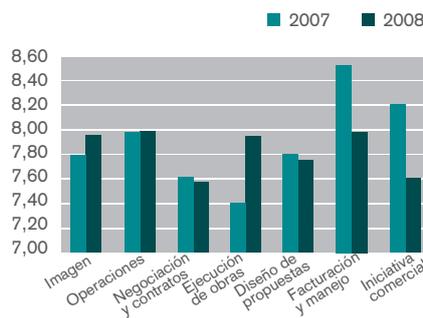
Evolución de la satisfacción de los clientes



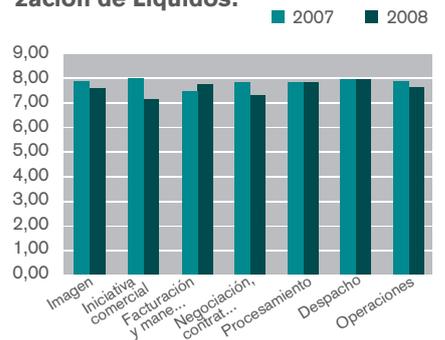
Satisfacción de clientes Transporte



Satisfacción de clientes Midstream



Satisfacción de clientes de Procesamiento de Gas Natural y comercialización de Líquidos:





NUESTROS PROVEEDORES

En TGS buscamos relacionarnos con proveedores cuyos principios son compatibles con el sistema de gestión de nuestra compañía, es decir, empresas orientadas a la satisfacción del "cliente común" y en las cuales la calidad de los productos y servicios, el respeto de la legislación, la preservación del medio ambiente y la salud y seguridad son prioritarios.

Nuestra Política de Compras y Contrataciones apunta a asegurar que la compra de dichos bienes y servicios sean equitativas y transparentes, con el fin de producir igualdad de oportunidades.

Para un adecuado desarrollo de nuestros negocios, necesitamos adquirir materiales y contratar servicios con la calidad requerida, en los plazos fijados y a precios competitivos.

La base para lograr la calidad requerida se fundamenta en la adecuada selección de aquellos Proveedores definidos como estratégicos. Para ello, desde 2003 contamos con un proceso de evaluación, calificación y seguimiento de Proveedores para evaluar el nivel de cumplimiento.

Desarrollo de proveedores

Parte de nuestra estrategia consiste en incrementar los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente, no solamente en relación a nuestros colaboradores sino también haciéndolo extensivo a los Proveedores.

En una primera etapa, se ha decidido orientar esta definición a los contratistas de obras y mantenimiento, que son quienes tienen actividades con mayor exposición en temas de seguridad y medio ambiente. Este proceso se inició en el año 2007 con un esquema de difusión en Buenos Aires y Bahía Blanca con los principales Proveedores.

Durante 2008, se conformó un subcomité para el monitoreo de los Proveedores en los rubros de seguridad y medio ambiente y aplicar acciones correctivas de ser necesario.

Con los Proveedores que suministran materiales y/o equipos clave para nuestro negocio, hemos desarrollado vínculos de largo plazo, instrumentados a través de contratos marco, transferencias de tecnología, capacitación en sus instalaciones y acuerdos de descuentos. Entre

las principales asociaciones podemos mencionar las acordadas en los siguientes rubros:

- **Principales Proveedores de turbocompresores:** en 2003 se firmó un acuerdo marco por 20 años consistente en la transferencia de tecnología para el mantenimiento de turbinas, y capacitación de nuestro personal. Aporta la tecnología, capacitación de nuestros técnicos en el exterior y suministro de repuestos.
- **Proveedores clave para el mantenimiento de la cañería troncal de la empresa** (recubrimiento de ductos, reparaciones, etc.). Se acordó un contrato marco cuyo alcance consiste en recobertura de cañería y colocación de mantas termocontraíbles. Como resultado del acuerdo se registró un incremento de la productividad de 20% en el proceso de recobertura de cañerías. Dichos acuerdos son fundamentales para poder cumplir con el Índice de confiabilidad en el servicio de Transporte que brindamos, el cual requiere una solución

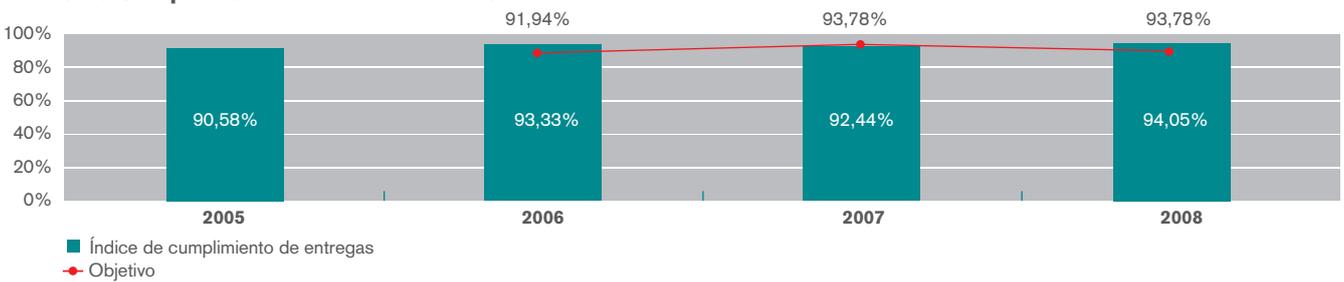
Los clientes que necesiten información, soliciten asistencia técnica o deseen realizar observaciones pueden hacerlo a través de nuestra página web o de una línea telefónica gratuita para llamadas de emergencia, que funciona las 24 horas durante todo el año.

inmediata ante cualquier falencia de los equipos.
La eficacia de los procesos relativos a Proveedores se monitorea mediante el

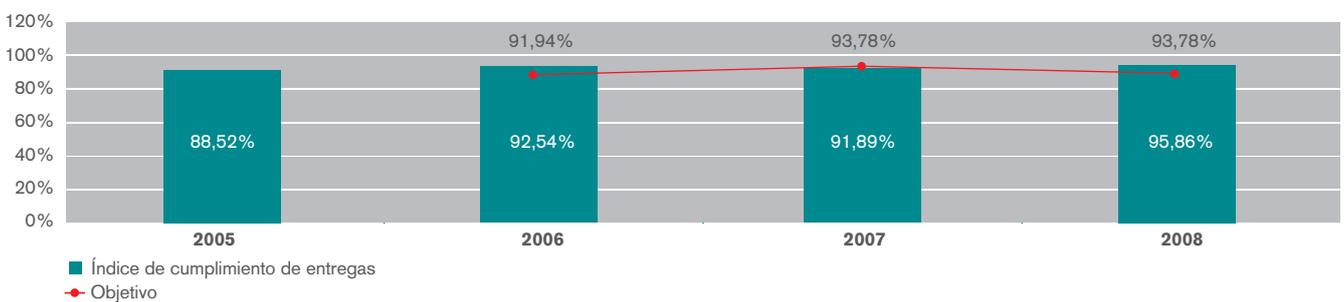
Índice de Cumplimiento del Proveedor (IC). Desde el año 2006 se revisaron y mejoraron las herramientas de evaluación de Proveedores y se participa en un

benchmarking en Compras a través de IDEA.

Índice de Cumplimiento Acumulado Ponderado



Índice de Cumplimiento de Entregas Material Nacional





1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

1.1.	Declaración del máximo responsable.	9
1.2.	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	15 - Nota 1

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2.1.	Nombre de la organización.	11
2.2.	Principales marcas, productos y/o servicios.	11,12
2.3.	Estructura Operativa.	11
2.4.	Localización de la sede principal.	11
2.5.	Países en los que opera.	12
2.6.	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	12
2.7.	Mercados Servidos.	12
2.8.	Dimensiones de la organización informante.	11
2.9.	Cambios significativos del período.	N/A
2.10.	Premios y distinciones recibidos.	14

3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

3.1.	Período cubierto por la información.	19
3.2.	Fecha de la memoria anterior más reciente.	19
3.3.	Ciclo de presentación de memorias.	19
3.4.	Punto de contacto para cuestiones de la memoria.	63
3.5.	Proceso de definición del contenido.	19
3.6.	Cobertura de la Memoria.	19
3.7.	Existencia de limitaciones de alcance.	N/A
3.8.	Aspectos que puedan afectar la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.	N/A
3.9.	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos.	Nota 2
3.10.	Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información de memorias anteriores.	N/A
3.11.	Cambios significativos relativos a períodos anteriores.	N/A
3.12.	Localización de contenidos identificando las páginas o enlaces web.	56
3.13.	Política y práctica sobre verificación externa.	N/R

TABLA DE CONTENIDOS GRI



4. GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

4.1	Estructura de gobierno.	21
4.2	Características de la presidencia del consejo.	21
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno independientes o no ejecutivos.	21
4.4.	Mecanismos de comunicación de accionistas y empleados con el máximo órgano de gobierno.	21
4.5	Vinculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	38
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés en el máximo órgano de gobierno.	23
4.7	Capacitación de los miembros del máximo órgano de gobierno.	N/R
4.8	Declaración, misión, valores y código de conducta y sobre sustentabilidad.	13, 22
4.9	Procedimientos para supervisar la gestión económica, social y ambiental de la organización.	21
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno.	N/R
4.11	Adopción del principio de precaución.	24
4.12	Adhesión a principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	19,24
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y grado de implicancia.	25
4.14	Relación de grupos de interés de la organización.	23
4.15	Bases para la identificación y selección de los grupos de interés.	23, 24
4.16	Enfoques utilizados para la participación de los grupos de interés.	23, 24
4.17	Aspectos de interés surgidos de la participación de los grupos de interés.	N/R

Indicadores de Desempeño Económico

EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	15
EC2	Consecuencias financieras, otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático.	N/R
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	N/R
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	15
EC5	Rango entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local.	N/R
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto con proveedores locales.	54
EC7	Procedimientos para la contratación y proporción de altos directivos locales.	N/R
EC8	Inversiones en infraestructura y servicios para el beneficio público.	44-46
EC9	Entendimiento, descripción y alcance de impactos económicos indirectos significativos.	Nota 1

Indicadores de Desempeño Social

PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE		
LA1	Desglose de empleados por tipo de empleo, contrato y región.	35,36
LA2	N° Total de empleados y rotación media, desglosados por edad, sexo y región	17,36, 37
LA3	Beneficios Sociales para empleados con jornada completa	37
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo	41
LA5	Periodos mínimos de preaviso relativos a cambios organizacionales.	Nota 3
LA6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud	N/R
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y N° de víctimas mortales.	17
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de enfermedades graves	33
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	N/R
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	39
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua a trabajadores.	38,39
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional.	Nota 4
LA 13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, por sexo, edad, pertenencia a minoría y otros indicadores de diversidad.	36, 37
LA14	Relación entre salario base de los hombres LA respecto al de las mujeres, por categoría profesional.	N/R

DERECHOS HUMANOS

HR1	Porcentaje y N° total de acuerdos de inversión con cláusulas de derechos humanos.	N/R
HR2	Porcentaje de proveedores analizados en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas.	N/R
HR3	Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos.	N/R
HR4	N° Total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	Nota 5
HR5	Actividades contra la libertad de asociación y medidas correctoras.	Nota 5
HR6	Actividades con riesgo de explotación infantil y medidas correctoras.	Nota 5
HR7	Actividades con riesgo de trabajos forzados, no consentidos y medidas correctoras.	Nota 5
HR8	Porcentaje del personal de seguridad formado en aspectos de derechos humanos.	N/R
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	Nota 5

SOCIEDAD

SO1	Naturaleza, alcance y efectividad para evaluar, gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades.	48,49
SO2	Porcentaje y N° total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos con la corrupción.	N/R
SO3	Porcentaje empleados formados en anticorrupción.	23
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	Nota 6
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de éstas y de actividades de lobbying.	25
SO6	Aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas.	Nota 7
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.	Nota 7
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Nota 7

RESPONSABILIDAD DE PRODUCTO

PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios evaluadas en la salud y seguridad de los clientes.	48
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal o de los códigos voluntarios.	N/R
PR3	Procedimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios.	48
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios.	N/R
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	53
PR6	Procedimiento y programa de cumplimiento con la normativa de comunicaciones de marketing.	N/A
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	N/A
PR8	Número total de reclamaciones con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	N/R
PR9	Coste de multas por incumplimiento de la normativa sobre suministro y uso de productos y servicios.	N/R

Indicadores de Desempeño Ambiental

EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	N/R
EN2	Porcentaje de materiales utilizados que son valorizados.	N/R
EN3	Consumo directo de energía por fuentes primarias.	N/R
EN4	Consumo indirecto de energía por fuentes primarias.	N/R
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	N/R
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables.	N/R
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía.	28
EN8	Captación total de agua por fuentes.	31
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	N/A
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	31
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados en espacios protegidos	N/R
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad	N/R
EN13	Hábitats protegidos o restaurados	N/R
EN14	Estrategias y acciones para gestión de impacto sobre la biodiversidad	N/R
EN15	Especies en extinción afectadas por las operaciones	N/R
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	30
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero en peso.	N/R
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	30
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso.	30
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	N/R
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	31
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	28,29
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	32
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos.	29
EN25	Recursos hídricos y hábitats afectados por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización.	N/R
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios.	31
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil por categorías de producto	N/A
EN28	Coste de las multas significativas y sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Nota 7
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados.	32
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	N/R

Los indicadores resaltados en color muestran el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

N/A: Indicador no aplicable a la naturaleza y actividad de la empresa.

N/R: Indicador no reportado en la presente publicación.

Nota 1: Información detallada en la Memoria y Balance de 2007 y de 2008. Disponibles en la página web.

Nota 2: La medición y recopilación de los datos se realizó utilizando metodologías establecidas en el Sistema de Gestión de la empresa.

Nota 3: TGS cumple con los requisitos legales aplicables.

Nota 4: Todos los empleados fuera de convenio reciben anualmente una evaluación de desempeño.

Nota 5: Actividades no permitidas de acuerdo al punto 6.04 del Código de Conducta de TGS: Prácticas de empleo justas.

Nota 6: Se reportó un caso y se actuó de acuerdo a lo establecido por el Código de Conducta.

Nota 7: No se registraron durante el período 2007-2008.



Comunicación sobre el Progreso

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS



De acuerdo a lo establecido por el Pacto Global y a fin de mostrar nuestros avances respecto del cumplimiento de sus principios, a continuación incluimos una nueva edición de nuestra Comunicación sobre el Progreso.

ÁREAS	PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL	INDICADORES RELEVANTES DE GRI	INFORMACIÓN DISPONIBLE EN
DERECHOS HUMANOS	1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.	LA4, LA7- 8; LA13, HR4 - 7, HR9, SO5, PR1-2.	Código de Conducta de TGS.
	2. No ser cómplice de abusos de los derechos.	SO5; HR 4-7.	Código de Conducta de TGS.
LABORAL	3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.	LA4 - 5, SO5, HR5.	Memoria de Sustentabilidad: capítulo Recursos Humanos. Código de Conducta de TGS.
	4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.	SO5.	Código de Conducta de TGS.
	5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.	SO5, HR6.	Código de Conducta de TGS.
	6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.	LA2, LA13, HR4, SO5.	Código de Conducta de TGS.
MEDIO AMBIENTE	7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.	EN18, EN26, SO5.	Memoria de Sustentabilidad: capítulo Medio Ambiente.
	8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.	EN7- 8, EN10, EN16, EN18 -19, EN21-24, EN26, EN28, EN29, SO5, PR3.	Memoria de Sustentabilidad: capítulo Medio Ambiente.
	9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.	EN 7, EN10, EN18, EN26.	Memoria de Sustentabilidad: capítulo Medio Ambiente.
ANTI-CORRUPCIÓN	10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.	SO2 - 6.	Memoria de Sustentabilidad: capítulo Gobierno Corporativo. Código de Conducta de TGS.

FORMULARIO DE OPINIÓN

Lo invitamos a completar el siguiente formulario para conocer su opinión sobre nuestro Reporte de Sustentabilidad. Puede enviarlo por e-mail a rse@tgs.com, por fax al 4865-9060 interno 1299 o por correo postal a Gerencia de Relaciones Institucionales, Don Bosco 3672- C1206ABF, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

1) ¿Cuál es su relación con la empresa?

Cliente Empleado/a Proveedor Comunidad Otro

2) ¿Qué cantidad de información ha leído de este reporte?

Toda La mayor parte Una parte

3) Seleccione su grado de acuerdo/desacuerdo respecto a cada afirmación sobre nuestra publicación

	Muy de acuerdo	Algo de acuerdo	Indistinto	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El lenguaje es simple y comprensivo					
La cantidad de páginas es adecuada					
La información presentada es relevante					
Plantea claramente el concepto de sustentabilidad adoptado por la empresa					
Muestra el compromiso con mantener informado a su público					

4) ¿Qué es lo que más le interesó de este reporte?

.....

5) ¿Qué podríamos mejorar en nuestra próxima publicación?

.....

6) ¿Cómo evalúa nuestro desempeño social, ambiental y económico en relación a los indicadores presentados a lo largo del reporte?

.....

7) ¿Cómo podríamos mejorar nuestro desempeño en el futuro?

.....

Nombre y Apellido:

Organización:

Dirección:CP:.....

Localidad:Provincia:.....

Teléfono:E-Mail:.....

Coordinación General:

Dirección de Asuntos Regulatorios e Institucionales - Gerencia de Relaciones Institucionales
Don Bosco 3672- C1206ABF - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - 4865-9050/60/70

Recibimos sus comentarios o sugerencias a través de nuestra página web www.tgs.com.ar o a través del e-mail: rse@tgs.com.ar

Asesoramiento Técnico:

Fundación Compromiso
www.compromiso.org.ar



macrini  menendez
Agencia de Diseño & Comunicación

Paraná 26 3°J . C1017AAB . CABA
Buenos Aires . Argentina
(5411) 4383-2268/2768
www.macrinimenendez.com
info@macrinimenendez.com