20 AÑOS 12

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD
2011 / 2012

20 años transportando calidad de vida

TGS

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2011 / 2012

ÍNDICE

3 CARTA DEL DIRECTOR GENERAL
CARTA DEL DIRECTOR DE ASUNTOS INSTITUCIONALES

4 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

14 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)

18 GOBIERNO CORPORATIVO

26 SALUD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD
- Reducción del consumo de energía
- Manejo de insumos y residuos
- Control de emisiones gaseosas
- Consumo de agua y manejo de efluentes líquidos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Prevención y control de impactos sobre el medio ambiente

44 RECURSOS HUMANOS
- Compensaciones y beneficios
- Capacitación y desarrollo
- Sindicatos

56 RELACIONES CON LA COMUNIDAD
- Programas
- Voluntariado Corporativo - 10 años

72 CADENA DE VALOR
- Nuestros Clientes
- Nuestros Proveedores

85 TABLA DE CONTENIDOS GRI

Javier Gremes Cordero
Director General

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Estimados lectores y lectoras:

Las posibilidades de transitar el desarrollo sustentable se encuentran arraigadas en la puesta en marcha de una política verdaderamente participativa, en la que cada sector de la sociedad puede asumir su responsabilidad particular y actuar en consecuencia. En TGS tenemos diversos grupos de interés y a ello se suma la amplia disposición geográfica que abarcamos, es por esto que el desarrollo sustentable es la base para nuestro desarrollo estratégico.

Por tal motivo, buscamos generar relaciones duraderas y de confianza poniendo foco no solo en nuestros clientes, sino en todos los grupos de interés según su situación, personal interno, proveedores, Gobierno, comunidades, etc. Así, por ejemplo, para obtener la calidad del servicio que ven reflejada nuestros clientes, es indispensable contar con la colaboración de empleados y proveedores.

La responsabilidad social implica también una gestión responsable en lo que se refiere a la gestión de talentos, incorporación de tecnología, desarrollo, alineamiento de objetivos y procesos y potenciación de los canales de comunicación. Este último no es un detalle menor, ya que nuestras acciones sustentables y la comunicación de las mismas nos permiten generar espacios de debate y enfocarnos en las necesidades de la Empresa y las comunidades en las que operamos.

Ser una empresa sostenible conlleva muchos desafíos, es por eso que contar con el cuarto Reporte de Sustentabilidad me llena de satisfacción y nos permite a todos establecer iniciativas enmarcadas en nuestro Mapa Estratégico, basados en el conocimiento del estado de situación que nos brinda esta herramienta fundamental.

El presente Reporte cumple con la información requerida y reconfirma nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas, asumido como firmantes y miembros de su Mesa Directiva en la Argentina en el período 2010-2013.

Los invito a disfrutar de la lectura de este trabajo mancomunado, que resume nuestros 20 años en el negocio y nos invita a seguir creciendo por muchos años más.

Daniel Perrone
Director de Asusntos Institucionales

CARTA DEL DIRECTOR DE RELACIONES INSTITUCIONALES

Estimados lectores y lectoras:

Les presento nuestro cuarto Reporte de Sustentabilidad de Transportadora de Gas del Sur en el que encontrarán los lineamientos fundamentales de nuestras políticas encuadradas en el desarrollo sustentable.

El reporte comenzó siendo una estrategia de comunicación y hoy se ha convertido en un mecanismo para generar un *feedback* constante con todos nuestros grupos de interés.

Esta es además una edición sumamente trascendental para nosotros, ya que cumplimos 20 años como compañía y por ello hemos incluido hitos de nuestra historia, testimonios de quienes nos acompañaron desde el inicio y los números principales en forma comparativa para lograr visualizar un crecimiento constante de la capacidad y confiabilidad del sistema de transporte de TGS.

Por último, quiero dedicar un agradecimiento especial a todos nuestros colaboradores que nos han acompañado en tantos proyectos y han logrado llevar adelante el Voluntariado Corporativo que está vigente desde hace diez años y se transformó en la principal fuente de ideas para implementar nuestros programas.

Los invito a acompañarnos en la lectura y a contar con cada uno de ustedes para enfrentar el desafío de los próximos 20 años de TGS con la energía como motor del crecimiento sustentable.

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

TGS 20 AÑOS

Las operaciones de Transportadora de Gas del Sur S.A. comenzaron en 1992, tras el proceso de privatización del sector energético argentino. Nuestro principal accionista es Compañía de Inversiones de Energía S.A. (CIESA), que posee el 51% del capital social. El porcentaje restante cotiza en las Bolsas de Comercio de Buenos Aires y Nueva York. En estos 20 años, hemos adquirido una amplia experiencia y conocimiento sobre el mercado de gas natural en la Argentina, lo cual nos posiciona como la transportadora de gas más importante del país y 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 convertido en un integrador de servicios de valor agregado, en las siguientes áreas:

- 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.
- 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, que abarcan 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.

TGS GASODUCTOS, TRATAMIENTO Y COMPRESIÓN DE GAS NATURAL

TGS CONSTRUCCIÓN

TGS TRANSPORTE

TGS PRODUCCIÓN DE LGN

MERCADOS

- Transporte: Transportamos el 62% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.
- Líquidos: Participamos del 12% de la producción de GLP en el país y del 28% de etano.
- Midstream: Procesamos el 28% 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 motivados a expandir nuestras actividades hacia mercados regionales, buscando así incrementar la participación en nuevos negocios.

PRINCIPALES DATOS DE TGS

Casa central: Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Empleados: 937 personas
Director General: Javier Gremes Cordero
Ventas 2011: 1.854 millones de pesos
Ventas 2012: 2.575 millones de pesos
Capacidad de transporte: 82.9 millones de m^3/día[1]
Potencia instalada: 777.100 HP
Sistema de gasoductos: 9.125 Km de extensión
Plantas compresoras: 32
Puntos de medición: 331 aproximadamente
Bases de mantenimiento: 8

FINANCIEROS (en millones de pesos)	2011	2012	PARTICIPACIÓN DE MERCADO	2011	2012	GESTIÓN DE LAS PERSONAS	2011	2012
VENTAS TOTALES	1.853, 9	2.574,9	Producción de GLP (tn)	445.977	502.959	Dotación	964	937
UTILIDAD NETA	230,7	239,2	Producción de etano (tn)	313.227	307.094	Encuesta de clima (satisfaccion)	70%	72%
ROIC	10,7%	12,8%	Mercado de gas (Midstream)	33,6%	27,9%	Rotación	4,7%	7,33%
OPEX	607,9	710,7				Índice de capacitación	1,6	1,7
CAPITAL INVERTIDO	3.463	3.561				Índice de desarrollo	84,6	87,5
VALOR DE LA ACCIÓN ($)	2,75	2,22						
INVERSIÓN SOCIAL ($)	400.999	377.384						

DESEMPEÑO OPERACIONAL	2011	2012	OPERATIVOS	2011	2012	DESEMPEÑO	2011	2012
EMISIONES DE METANO A LA ATMÓSFERA. VOLUMEN tn/año[4]	10.796	35.698	Km de gasoductos[2]	9.134	9.125	Accidentes Personal Propio + Personal Contratista	1 5	0 3
EMISIONES DE DIÓXIDO DE CARBONO. CANTIDAD EN MÁQUINAS (Mtn)	2.524	1.725	HPs instalados[3]	790.600	777.100	Cantidad de accidentes con días perdidos	6	3
			Capacidad de Transporte[1]	87,5 millones de m^3/día	82,9 millones de m^3/día	Tasa de frecuencia	P: 0,11 C:0,8	P: 0 C: 0,65
RESIDUOS (Kg)	2011	2012	Líquidos	2011	2012	Tasa de gravedad	P: 7,97 C: 25,05	P: 0 C: 25,47
GENERACIÓN DE RESIDUOS DOMÉSTICOS	79.027	77.512	Capacidad de Procesamiento	47 millones m^3/día	47 millones m^3/día	Cantidad de días perdidos	P: 70 C: 156	P: 0 C: 117
GENERACIÓN DE RESIDUOS INERTES	89.863	41.438	Total Procesado / Arribado (%)	77,60	70,34	Fatalidades	0	0
CANTIDAD DE RESIDUOS PELIGROSOS	1.336.156	1.012.452	Indicadores de Eficiencia Operativa (%)	95,9	97,94	Salud y Seguridad	2011	2012
			Midstream	2011	2012	Cantidad de cuasi accidentes	16	17
			Capacidad de Acondicionamiento m^3/día	3.300.000	3.300.000	Cantidad de simulacros	60	53
			Servicios de Compresión	39.760 HP	32.560 HP	Cantidad de inspecciones de seguridad y MA	55	57
						Tasa de prevalencia de exámenes normales	70,85%	83,08%
						Tasa de prevalencia de exámenes observados	10,37%	10,66%
						Tasa de prevalencia de exámenes a evaluación	0,59%	0,86%
						Tasa de prevalencia de exámenes inculpados	1,99%	5,40%

GLP: Gas Licuado de Petróleo
tn : toneladas
Mtn: miles de toneladas
HP: Caballos de Fuerza
P: Propios
C: Contratista

(1) A partir de 2012, se indicará la capacidad de transporte expresada en términos de **"Capacidad de Entrega Contratada de Gas"**. En función de ello, la reducción se fundamenta en el vencimiento de los contratos.
(2) km de gasoductos: la información 2011 era provisoria en función de registrarse durante la ejecución de obras.
(3) HP instalados: la disminución se debe a que en 2011 se registraron 3 turbocompresores (Planta Compresora Garayalde) que no estaban operativos pero se dieron de baja en inventario en 2012.
(4) El incremento obedece a la puesta en marcha de nuevas instalaciones y la contabilización de venteos por sellos húmedos con una nueva metodología en desarrollo y que no eran registrados anteriormente.

Javier Sato
Director de Negocios

"En TGS el planeamiento estratégico se ha constituido en un proceso vivo y estamos trabajando para que sea contínuo, un desafío organizacional que comienza cada año con la reformulación de la estrategia como una guía para nuestro trabajo diario, continúa con la comunicación a toda la organización, para luego transformarse en acción. Estos 20 años como compañía nos han permitido seguir en la línea de aprendizaje a partir de los desafíos que el entorno nos coloca de forma permanentemente cambiante, disfrutar de los resultados alcanzados y culminar en la confirmación del rumbo elegido".

DESPACHO DE GLP POR CAMIONES

TGS despacha, para los mercados interno y externo del GLP desde su Planta de Puerto Galván, aproximadamente 13.000 camiones por año. Para cumplir con todos los requisitos legales, normas y reglamentaciones que son de aplicación tanto al chofer como al camión y al tanque de las unidades de transporte, TGS tiene implementado un sistema que asegura, mediante la revisión y análisis de 36 documentos y verificaciones, que todas las citadas unidades circulen por las rutas del país cumpliendo con absolutamente todos los requisitos que regulan el transporte de cargas peligrosas tanto nacionales como de aplicación en el MERCOSUR.

En 2012 se despacharon 16.221 camiones. Para poder cumplir con esa cantidad y así satisfacer la demanda del mercado interno, se inició la operación del proceso de despacho en turnos nocturnos. Además se implementará durante el año 2013 una mejora operativa, con una inversión de 100.000 dólares, que permitirá elevar el número diario de despacho de camiones.

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

Nuestra visión: Ser modelo de gestión, trabajando con pasión para crear un valor diferencial como compañía.

Nuestra misión: 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.

Nuestros compromisos:

- 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.

PREMIO A LA EXPORTACIÓN

Los Premios a la Exportación Argentina se entregan desde hace 24 años a las empresas que más exportaron en su rubro en el último año, con la organización de Prensa Económica junto con los Ministerios de Industria y Relaciones Exteriores y se trata del acontecimiento más importante del año en el ámbito del comercio exterior.

TGS mantiene su récord histórico y continúa en el primer puesto del rubro gas.

IMPACTO ECONÓMICO

El desarrollo de nuestras operaciones ha permitido satisfacer la creciente demanda de energía de nuestro país, un insumo clave para el funcionamiento del sector industrial. Siempre privilegiamos y consideramos las expectativas de nuestros clientes, empleados y proveedores, de manera tal de generar valor para nuestros accionistas sin descuidar la preservación del ambiente.

PRINCIPALES NÚMEROS

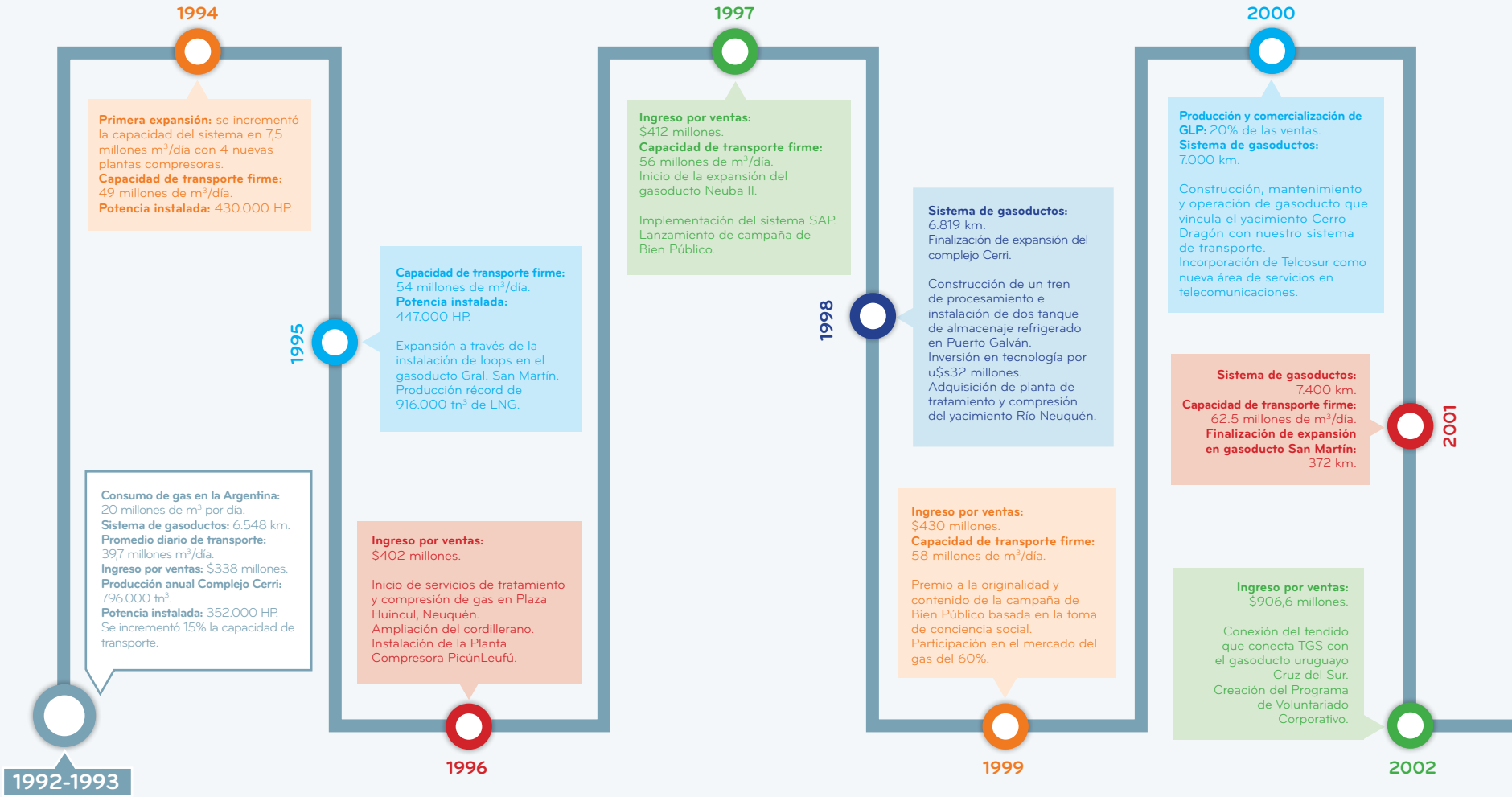
CONCEPTO (en Millones de pesos)	2009	2010	2011	2012
VENTAS	1.600	1.653	1.854	2.575
IMPUESTOS (* incluye impuestos, tasas y contribuciones más Impuesto a las Ganancias)	307	367	413	569
SALARIOS Y BENEFICIOS	137	144	193	234
CARGAS SOCIALES	27	33	35	42
SUBSIDIOS	22	33	42	53
VALOR DE LA ACCIÓN ($)	2,2	4,61	2,75	2,22

Gonzalo Castro Olivera
Director de Administración y Finanzas

"Además del manejo eficiente de recursos es necesario transparentar la gestión de los mismos y la mejor forma de hacerlo es superando las exigencias legales de presentación de memorias y balances para incluir nuestros principales números en el Reporte de Sustentabilidad. Una gestión transparente en las finanzas es la prueba ideal de la Responsabilidad Social transversal a toda nuestra compañía".

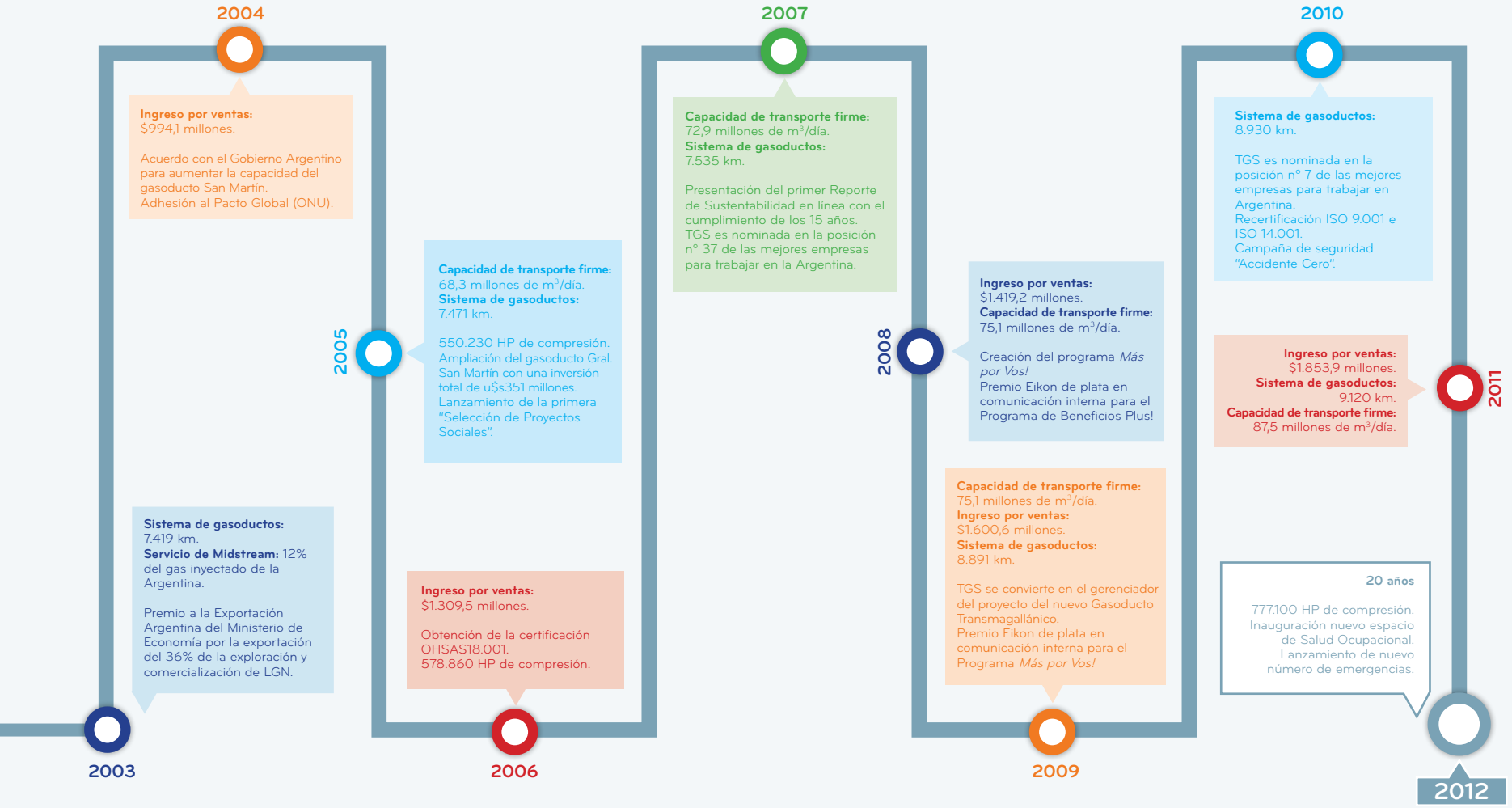
Proyecto de Voluntariado "Gotita de Esperanza" - ONG Una Oportunidad para todos, Bahía Blanca.

20 AÑOS DE TGS



"Empecé en TGS desde sus comienzos. Días antes de tomar posesión de la Empresa se hizo una recorrida con las nuevas autoridades por las plantas y a los pocos días quedamos asombrados de cómo cada una estaba preparada y lista para comenzar la nueva etapa. Recuerdo que me llamó mucho la atención el compromiso de la gente y los jefes de planta que, viniendo en su mayoría de Gas del Estado, habían tomado los recaudos necesarios para que todo estuviera en marcha. Estos 20 años me generaron mucho más que compañeros de trabajo, luego de haber arrancado juntos y alcanzado tantos éxitos, hoy tengo un vínculo de amistad con muchos colaboradores. Es un placer poder trabajar con este grupo de personas. Su material humano y capacidad hacen que el futuro de TGS sea sumamente auspicioso".

Rubén de Muria
Gerente de Asuntos Regulatorios



"Quiero destacar el proceso de integración de las diferentes culturas que se dió hace 20 años, ya que compatibilizar la estructura privada con la cultura estatal fue difícil, pero terminó siendo beneficioso para todos. Para mí, estos 20 años fueron los más importantes de mi vida. Durante el proceso de privatización estaba viviendo mi primer embarazo, por lo que tuve a mis tres hijos trabajando en TGS. Nunca voy a poder agradecer lo suficiente a esta compañía que me haya permitido desarrollarme profesionalmente, sin ninguna diferencia por ser mujer, y al mismo tiempo poder cuidar a mis hijos. Tengo la seguridad de que la gran familia en la que se ha convertido TGS nos permitirá enfrentar todos los desafíos que se presenten en el futuro".

Claudia Trichilo
Gerente de Coordinación Operativa

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIA (RSE)

Programa de desarrollo de comunidades locales, en alianza con Fundación Cruzada Patagónica.

Desde hace 20 años en TGS estamos alineados con el objetivo de profundizar nuestro *"compromiso 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"*, y esto se ve reflejado en nuestra Política de Responsabilidad Social Empresaria.

Esta Política contempla los lineamientos para llevar a cabo una gestión responsable de nuestros negocios, de manera tal que se integren a los mismos los ámbitos social, ambiental y económico como forma de generar valor agregado para los grupos de interés y la Compañía.

El modelo de gestión adoptado para nuestros negocios está basado en la RSE, lo cual implica actuar de manera ética e íntegra en todos los aspectos de la actividad empresarial, todos principios que se pueden ver reflejados en nuestra declaración de Visión, Misión y Valores; en nuestras políticas y en el Sistema de Gestión de la Política de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional.

A su vez, somos miembros firmantes del Pacto Global en la Argentina desde 2004 y participamos activamente en su Mesa Directiva. De la misma forma, somos miembros activos del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), lo cual nos permite relevar las nuevas tendencias, tanto en el ámbito local como internacional.

MATERIALIDAD

En esta oportunidad nos encontramos con la presentación de nuestro cuarto Reporte de Sustentabilidad, el cual es considerado en la Compañía como una herramienta de comunicación y rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés, ya que en el mismo exponemos información de calidad y transparente sobre nuestras operaciones en el país, buscando lograr una mayor relación con la población que nos rodea.

En esta nueva edición se continuó con la implementación de los Lineamientos G3 de *Global Reporting Initiative (GRI)*. Los contenidos del reporte fueron definidos por la Dirección de Asuntos Institucionales y avalados por la Dirección General y por los Directores y Gerentes de área, contemplando el cumplimiento de los principios del Pacto Global.

El proceso de relevamiento de la información contó con la representación de todas las áreas de la Empresa, quienes participaron de un encuentro de sensibilización y capacitación sobre el proceso de elaboración de Informes de sustentabilidad con la colaboración de la Fundación Compromiso.

El proceso implementado para la realización del reporte también nos permitió avanzar en la sistematización de los instrumentos de recolección de la información y en el análisis de alternativas para integrar indicadores clave de desempeño en un sistema propio creando un tablero de comando que abarca toda la Compañía.

CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y EMPRESA

Con el claro objetivo de introducir conceptos de RSE y Sustentabilidad, la Dirección de Asuntos Institucionales, a través de su Gerencia de Relaciones Institucionales, capacitó durante 2012 a los líderes de las Direcciones de Operaciones y Servicios, a través de recorridas por los puntos principales de la actividad de TGS.

A través de charlas, realizadas en Buenos Aires, Bahía Blanca, Comodoro Rivadavia, Neuquén y Río Gallegos, lograron acercar a las áreas operativas una base de conocimiento sobre los pilares de la propuesta de la ONU sobre Derechos Humanos y la Empresa: prevenir, respetar, remediar.

Asimismo, permitió motivar al personal de mandos medios, sobre cuestiones como debida diligencia, cadena de valor e inversión social. Esta iniciativa permitió la elaboración de un Tablero de Indicadores Clave de la gestión de la Empresa, a través de la conformación de un Equipo de Sustentabilidad, que completará una matriz con datos que propone GRI -Global Reporting Iniciative-, cuyos resultados pueden volcarse al Reporte de Sustentabilidad, además de proponer un método de mejora en la gestión de la Compañía.

Proyecto de Voluntariado "Niños Seguros, Papás Tranquilos" - Escuela de Ciclismo de Bolívar, Prov. de Buenos Aires.

GOBIERNO CORPORATIVO

GOBIERNO CORPORATIVO

CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta establece los principios generales y estándares éticos que debemos cumplir para llevar adelante el negocio todos los integrantes de TGS: directores, síndicos, miembros de la gerencia y empleados en general. También fija claros lineamientos para evitar conflictos de intereses por parte de los Directores y de todos los empleados de TGS, regula las normas éticas de la Compañía y, por lo tanto, es de suma importancia asegurarnos su comprensión e implementación. En este sentido, anualmente se planifican e implementan capacitaciones específicas para cada área de la Compañía donde podemos destacar:

- Durante el ejercicio 2011 se efectuaron capacitaciones dirigidas a los mandos medios a fin de reforzar los conocimientos sobre el Código de Conducta. En dichas capacitaciones también se incorporaron conceptos vinculados con los canales habilitados para efectuar denuncias al incumplimiento del mencionado Código.

- Formulación de cuestionario online sobre entendimiento del Código de Conducta. Se desarrolló una herramienta que contempla tres preguntas de opción múltiple a través de las cuales se evalúa anualmente el entendimiento de todos los integrantes de la Organización sobre el Código de Conducta.

- Reaceptación anual del Código de Conducta: tal como prevé el mencionado Código, anualmente los empleados de TGS deben efectuar su reaceptación en forma electrónica, como evidencia de su aceptación.

- Tratamiento de denuncias de incumplimiento del Código de Conducta: en función de los reportes recibidos se efectuaron las acciones necesarias para la resolución. Las denuncias por incumplimiento fueron 2 en el año 2011 y 3 en 2012.

En 2012 se aprobó la Política Antifraude, que contiene conceptos vinculados al Código de Conducta y al manejo de la línea telefónica antifraude. Esto nos llevó a plantear un trabajo conjunto para modificar en 2013 el Código de Conducta y sumar capacitaciones sobre temas vinculados al Gobierno Corporativo.

Alejandro Basso
Director de Control de Gestión y Regulaciones Corporativas

"En TGS buscamos generar políticas corporativas que transformen los principios éticos en creación de valor y así establecer reglas y procesos que contribuyan a lograr un mayor grado de control, dirección, eficiencia y transparencia. Así, podemos afirmar que la claridad en el proceso de toma de decisiones se convierte en la base para asegurarnos el control de riesgos, la implementación de normativas y el cumplimiento absoluto de las regulaciones".

Proyecto de Voluntariado "El arte nos iguala" - Grupo Los Chopen, Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE TGS

El Directorio es nuestro órgano máximo de administración y es el encargado del proceso de toma de decisiones, es designado anualmente por la Asamblea de Accionistas. Está 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, y es su carácter de independientes lo que les permite conformar el Comité de Auditoría.

El Comité de Dirección, liderado por el Director General, delega la administración y gestión de TGS a los responsables de las distintas áreas que incluyen: Operaciones, Administración y Finanzas, Negocios, Asuntos Institucionales, Recursos Humanos, Asuntos Legales y Regulatorios, Control de Gestión y Regulaciones Corporativas, y Servicios.

El Comité de Dirección tiene a su cargo concretar la estrategia corporativa y la conducción del negocio, así como la consolidación de nuestra cultura organizacional. La responsabilidad de cada integrante del Comité de Dirección está definida y formalizada en la descripción de cada uno de sus puestos. A su vez, supervisa la gestión mediante un programa de reuniones periódicas en las cuales se revisan principalmente los siguientes temas:

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

CONTROL, TRANSPARENCIA Y AUDITORÍAS

En este marco, se han desarrollado varias herramientas tendientes a la supervisión de la gestión económica. La más significativa de ellas es el control de gestión realizado por un área independiente, que evalúa los resultados económico financieros de la Sociedad, identifica los desvíos con respecto a los objetivos y requiere, de ser necesario, planes de acción correctivos para los mencionados desvíos.

En cuanto a la gestión ambiental, dentro de la cual también debe incluirse la de seguridad y calidad, su funcionamiento y sus resultados son evaluados periódicamente a través de auditorías de cumplimiento, tanto internas como externas, de la Sociedad, en vistas estas últimas al mantenimiento de las certificaciones según los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y 18001. En lo que respecta a la supervisión de la gestión social, periódicamente se presentan al Directorio y al Comité de Dirección indicadores que le permiten evaluar su desempeño en materia de Derechos Humanos, Prácticas laborales y Relaciones con la Comunidad.

COMUNICACIONES CON EL DIRECTORIO

La Asamblea de Accionistas prevé un espacio para que los accionistas puedan canalizar inquietudes con el Presidente del Directorio. Adicionalmente, existe el área de Relaciones con Inversores, que maneja varios canales de comunicación a través de los cuales los accionistas e inversores pueden comunicarse.

En cuanto a los empleados, estos pueden entablar la comunicación con el Directorio a través de los gerentes de área. El Comité de Dirección cuenta con un sistema de comunicación con toda la línea de la Compañía, a través del cual se busca asegurar la excelencia en la gestión y la optimización de los resultados.

REMUNERACIÓN DEL DIRECTORIO

La remuneración de los miembros del Directorio consiste en honorarios fijos aprobados en la Asamblea de Accionistas. A su vez, un porcentaje de la retribución del Comité de Dirección es variable y se determina en función del grado de cumplimiento de ciertos objetivos estratégicos fijados por el Directorio.

PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA

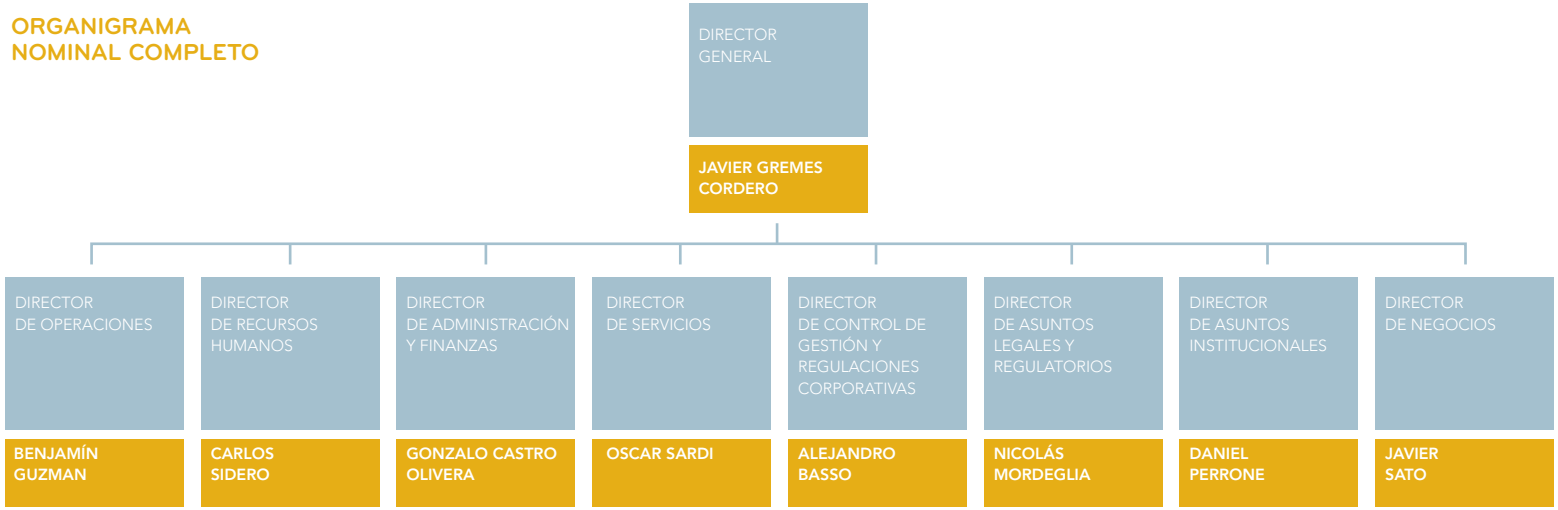
El control interno implica acciones transversales en los diferentes procesos de la Empresa. Por esta razón, nuestras prácticas de Gobierno Corporativo están reguladas por la legislación vigente, el Estatuto de la Empresa y nuestro Código de Conducta. A su vez, son apoyadas por una serie de políticas para asegurar el desarrollo de nuestro negocio con la mayor transparencia y de acuerdo con sólidas prácticas éticas:

- 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.

- 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.

Asimismo, estamos sujetos a normas que nos exigen la publicación de información contable en forma periódica, así como cualquier acontecimiento 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 legítima hacia los mercados.

ORGANIGRAMA NOMINAL COMPLETO



GESTIÓN DEL RIESGO

Contamos con una adecuada estructura de control interno a través de diferentes clases de controles, dirigidos a identificar, evaluar y mitigar riesgos de diversa índole que pudieran afectar nuestras actividades y nuestra esfera de influencia. Existen diferentes recursos y dispositivos para su identificación y clasificación, según su naturaleza, alcance, posibilidad de ocurrencia, etc. La eficacia del funcionamiento del control interno es evaluada anualmente.

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.

GRUPOS DE INTERÉS

Nuestros grupos de interés son todos los individuos, grupos u organizaciones que influyen sobre nuestra labor y a la vez son afectados por esta. Mediante diferentes mecanismos relevamos continuamente las demandas del mercado y del contexto, para obtener información sobre las necesidades y expectativas de los interesados y generar acciones para satisfacerlas.

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMO DE COMUNICACIÓN	FRECUENCIA	RELEVAMIENTO DE INTERÉS
ACCIONISTAS	Memoria y Balance Estados Contables Información requerida por normas	Anual Trimestral A requerimiento	Proceso de Planeamiento Monitoreo de resultados Mecanismos de control
EMPLEADOS	Revista Institucional Intranet Comunicaciones de RRHH Mail - Reuniones - Contacto del Director General	Bimensual Continuo Según necesidad Según necesidad	Evaluación de desempeño Encuesta de clima
CLIENTES	Prensa Internet Publicidad Estudios de opinión	Comtinuo Anual	Acuerdos comerciales Revisión del servicio Atención de reclamos Encuestas de percepción
PROVEEDORES	Grupo SRM	Continuo	Acuerdos específicos Reuniones Programa de Desarrollo de Proveedores
COMUNIDAD	Internet Prensa	Según necesidad	Consulta y audiencia pública Relevamiento de necesidades locales.

Nicolás Mordeglia
Director de Asuntos Legales y Regulatorios

"El cumplimiento de la legislación aplicable juega un rol fundamental en la consecución del éxito en el camino de la sustentabilidad de una compañía, ya que de ello se sigue la observación de las políticas y códigos de comportamiento interno. A su vez, de dicho cumplimiento se deriva necesariamente la transparencia en la gestión. Procuramos alcanzar el desarrollo sostenible de TGS mediante el cumplimiento de la normativa aplicable en todos nuestros ámbitos de actuación".

NUEVO MODELO DE LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES

La Dirección de Operaciones de TGS ha generado una nueva modalidad de gestión que se cristaliza a través de diferentes actividades y procesos en ámbitos diversos pensando desde una visión estratégica con "enfoque en los procesos". Este nuevo modelo trabaja sobre la evolución natural de las organizaciones que se suma al desempeño y la gestión para garantizar el éxito.

A tal fin, se crearon diversos comités con funciones específicas:

- Comité de Gestión y Estrategia: reúne a los gerentes y al Director y es el órgano estratégico de la conducción del área.
- Comités de Procesos: conformado por jefes y facilitadores, tiene la responsabilidad de la formulación, implementación y control de cumplimiento de los planes de acción, la revisión y mejora contínua de procesos y la supervisión de los grupos de mejora. A su vez están divididos en los comités de:
  - Gestión de Riesgos y Confiabilidad,
  - Seguridad,
  - Costos e Inversiones,
  - Clima Laboral y Responsabilidad Social Empresaria.
- Grupos de Mejora: son constituidos "ad hoc" en función de la necesidad específica de analizar un problema, situación o sugerencia derivada de las iniciativas promovidas desde los comités de procesos.

Programa de Formación Profesional "Aprendé un oficio" - Instituto La Piedad - Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

SALUD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD

SALUD, MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD

La Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS es un reflejo de nuestro compromiso con el entorno en el que nos desarrollamos y dicta los lineamientos generales para la prevención a través de la mejora contínua de nuestras prácticas y procesos.

En el marco de este compromiso con el medio ambiente, nuestra política también se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que cumplan con las mismas normas, poniendo en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra.

Toda la gestión asociada a calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional se encuentra debidamente documentada y monitoreada, ya que contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI), certificado según las Normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001. A su vez, periódicamente se realizan auditorías internas y externas, que permiten comprobar si el SGI se adecua a ellas.

Las auditorías externas están a cargo de una empresa certificadora, la cual revisa el sistema una vez por año y otorga la renovación del certificado cada 3 años.

Programa de enseñanza de gestión de Recursos Hídricos y Piscicultura - Fundación Cruzada Patagónica.

Benjamín Guzmán
Director de Operaciones

"Dadas las características de nuestra Industria, una gestión de riesgo adecuada es una clave de sustentabilidad. En ese ámbito, incorporamos nuevas herramientas de gestión que aseguraron la mejora contínua en materia de evaluación, prevención y control de los riesgos operativos. Una trayectoria exitosa de más 20 años de superación permanente, pone en evidencia como TGS contribuye con el desarrollo sustentable del País".

Nuestro compromiso con el medio ambiente y la implementación del Sistema de Gestión Integrado se traducen en la ejecución de actividades de mejora contínua de los procesos, uso eficiente de los recursos, sustitución de materiales, recuperación y tratamiento de los residuos generados.

LANZAMIENTO DE LA NUEVA HERRAMIENTA DE GESTIÓN: SGI

Con casi 10 años de existencia, el Sistema de Gestión Integrado fue actualizado en lo que refiere a sus herramientas informáticas que dan soporte a la gestión y permiten avanzar en la concreción de nuevos desafíos. Se reemplazaron las herramientas existentes para la gestión de documentos y el proyecto no solo contempló un cambio tecnológico, sino que también se encaró una mejora de los registros y los análisis de causas de los desvíos.
Durante la búsqueda, se llevaron a cabo reuniones con proveedores y referentes de los distintos sectores de TGS, así como también se trabajó en confeccionar un detalle con los errores más repetitivos, su corrección y adecuación en forma conjunta con los facilitadores, para que la migración de datos fuese eficiente.
La puesta en marcha de la herramienta tuvo lugar a principios de octubre de 2011. La primera etapa de implementación incluyó los siguientes módulos:

***Documentos**
***Desvíos e Incidentes**
***Objetivos y Metas**
***Venteos/Quemas y Derrames**

TALLER DE PERFECCIONAMIENTO DE AUDITORES INTERNOS

Durante este período se incorporó una actividad dirigida a los Auditores Líderes de nuestro Sistema de Gestión Integrado a fin de unificar conocimientos con el resto de nuestros auditores. En la misma se resaltó la importancia de las auditorías para la mejora de la gestión y el valor que representa nuestro Sistema de Gestión Integrado facilitando la implementación de los nuevos proyectos que encara la Compañía. Prevemos repetirlo el año entrante, de manera tal de unificar conocimientos con el resto de nuestros auditores

El curso se desarrolló con modalidad de taller, con mayor énfasis en la parte práctica. El contenido abarcó un repaso de las normas, técnicas de auditoría, casos de aplicación práctica y un espacio para el tratamiento de inquietudes sobre el proceso de auditoría. Se destacó la importancia del rol de nuestros auditores como base para la toma de decisiones enfocadas hacia la mejora.

Invernaderos - Fundación Cruzada Patagónica.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE ENERGÍA

Continuamos con la ejecución de diversas acciones con miras a optimizar el consumo de energía eléctrica. En este sentido, dentro del Programa de Objetivos y Metas se implementó una meta para optimizar el consumo de energía eléctrica en el edificio de Sede Central. Para ello, se realizaron capacitaciones y programas de concientización en la utilización del sistema de climatización, la reducción de las zonas iluminadas y el uso de ascensores de las oficinas de TGS, fuera del horario laborable.

CONSUMO DE SERVICIOS GENERALES EN SEDE CENTRAL

	GAS M^3	ENERGÍA TGS KW	ENERGÍA CONSORCIO KW
2011	315.773	1.300.074	281.654
2012	406.038	1.365.832	292.410

MANEJO DE INSUMOS Y RESIDUOS

Seguimos trabajando con nuestros empleados y con los contratistas en la reducción de la utilización de insumos y en la correcta separación y disposición de los diferentes tipos de residuos, posibilitando así su recuperación, reciclaje y/o tratamiento según corresponda.

TIPO DE RESIDUO	GENERACIÓN	DISPOSICIÓN TRANSITORIA	TRATAMIENTO / DISPOSICIÓN FINAL
NO PELIGROSOS			
Domésticos	Cocinas / comedores.	Contenedores Identificados.	Sitio habilitado para 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 (paños o estopas, maderas, cartones, filtros, etc).	Tareas de mantenimiento.	Contenedores identificados ubicados en recintos techados con piso y paredes adecuadas (Plan I - SSMAC - TIP - TM - SE020).	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 200µ en contenedores identificados ubicados en recintos techados con piso y paredes adecuadas o enterrados segun disposición vigente.	Contratación de servicios de empresas con tecnologías adecuadas debidamente autorizadas.

Proyecto de Voluntariado "Iluminando sueños" - Asociación Deportiva y Biblioteca Popular Peñarol, La Plata, Prov. de Buenos Aires.

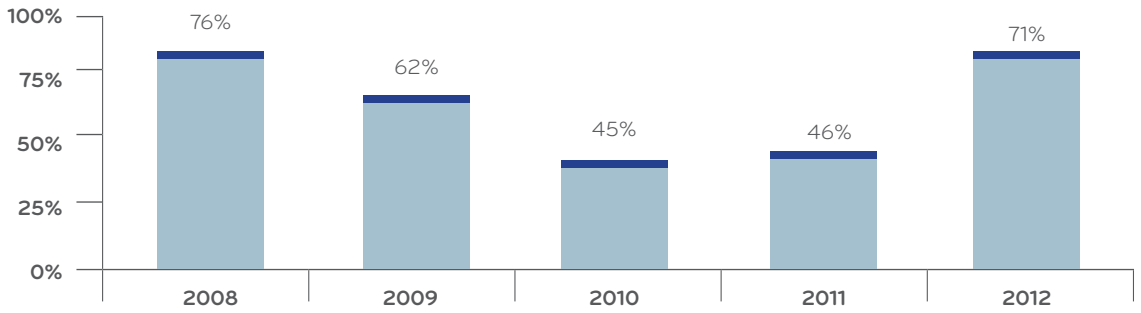
RESIDUOS

TIPO DE RESIDUO (KG)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DOMÉSTICOS	67.697	72.804	88.503	86.772	79.027	77.512
INERTES	149.718	145.396	160.890	112.557	89.863	41.438
PELIGROSOS	3.451.373	2.678.169	1.847.702	2.203.597	1.336.156	1.012.452

KG DE PAPEL RECICLADO

AÑO	KGS
2012	5.057
2011	5.983
2010	6.458
2009	6.632
2008	3.429
TOTAL	27.559

GRÁFICO RESIDUOS RECICLADOS VS. RESIDUOS GENERADOS



ÍNDICE ANUAL DE RESIDUOS INERTES (IN) Y PELIGROSOS (PEL)

	2008		2009		2010		2011		2012	
	In.	Pel.	In.	Pel.	In.	Pel.	In.	Pel	In.	Pel.
CERRI GALVÁN	4,3	84,19	4,96	62,47	3,09	76,04	2,04	42	0,98	29,66
TGS	5,33	98,27	6,03	69,21	4,25	83,27	3,32	49,29	1,54	37,71

PROMEDIO MENSUAL DE RESIDUOS DOMÉSTICOS (EXPRESADOS EN KILOS)

	2008	2009	2010	2011	2012
CERRI GALVÁN	4,07	5,72	8,09	4,71	6,11
TGS	3,84	4,59	4,46	3,96	4,24

CONTROL DE EMISIONES GASEOSAS

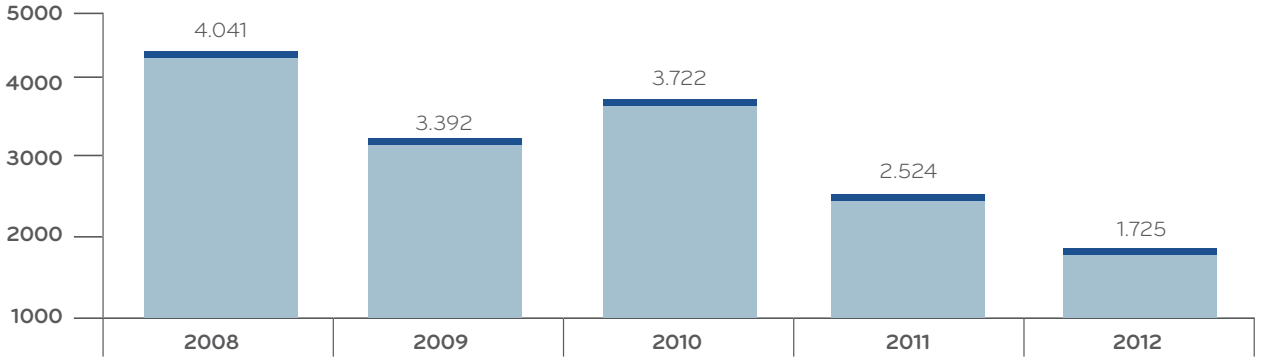
Las emisiones gaseosas generadas como consecuencia de la operación de las plantas compresoras y el sistema de gasoductos son controladas mediante monitoreos de emisiones y calidad de aire.

EMISIONES DE METANO (tn/año)

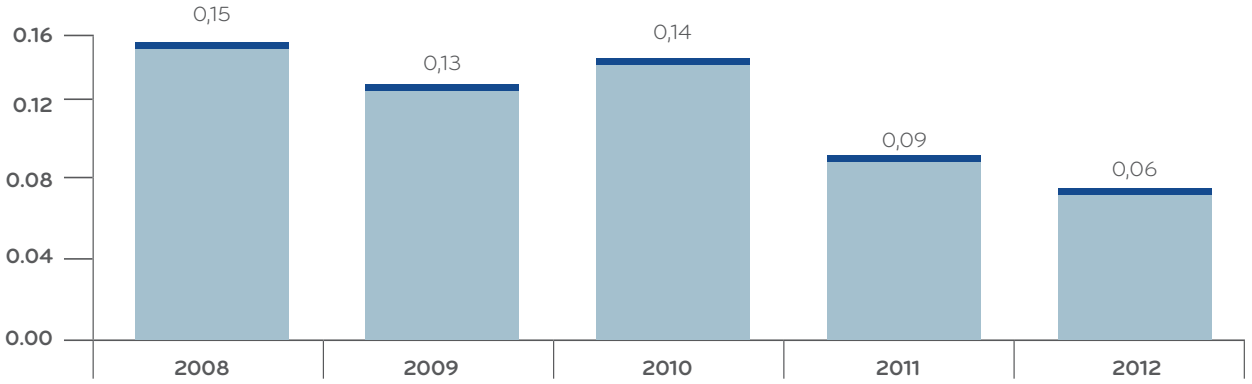
2011	2012
10.796	35.698*

(*) El incremento obedece a la puesta en marcha de nuevas instalaciones y la contabilización de venteos por sellos húmedos con una nueva metodología en desarrollo y que no eran registrados anteriormente.
2011: Venteos por puesta en marcha de instalaciones: 5724,61 tn.
2012: Venteos por puesta en marcha de instalaciones: 7992,29 tn / Venteos por sellos húmedos: 22265,1 tn.

EMISIÓN CO_2 EN MÁQUINAS (Mtn)



RELACIÓN ENTRE CO_2 EMITIDO (Mtn) Y GAS DE RECEPCIÓN (Mtn/MMSTM^3)



CONSUMO DE AGUA Y MANEJO DE EFLUENTES LÍQUIDOS

Continuamos con el desarrollo de iniciativas para reducir el consumo de agua en las instalaciones y para un adecuado manejo de los efluentes.

Los efluentes generados en el Complejo General Cerri reciben tratamiento mediante un sistema de separación de hidrocarburos, seguido de un tratamiento biológico y, por último, una cloración, lo cual permite que sean vertidos al Arroyo Saladillo García de acuerdo con los parámetros exigidos por la legislación vigente.

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

La fuente principal de agua del Complejo Cerri es un acuífero profundo, en el cual tenemos cinco perforaciones para todos los usos. En el Complejo Cerri se recicla una corriente que representa un 6,45% del total del agua consumida. A su vez, el caudal de aguas residuales tratado varía entre 4 a 6 m^3/hora, de modo que la cantidad total varía entre 34.560 m^3 /año y 51.840 m^3/año.

Para el **manejo del agua en el Complejo Cerri**, se cuenta con 5 pozos surgentes de los cuales el pozo N° 1, cuyo caudal es 25m^3/h es utilizado de la siguiente manera: 22 m^3/h destinados a plantas de tratamiento de agua para calderas y llenado de tanques para la red de incendio. Los 3 m^3/hora restantes son para consumo humano.

Los otros cuatro pozos, cuyo caudal suma un total de 115 m^3, se utilizan para llenado de tanques de uso industrial operativo, red de incendio y planta Ecoenergía.

Si bien se generan aguas residuales provenientes de rebalses de torres de enfriamiento, purgas de equipos y tanques de agua industrial, se están llevando a cabo obras en el Complejo con la finalidad de reutilizarlas, en especial en épocas de verano, en la cual el agua resulta escasa.

Dentro del Programa de Objetivos y Metas se implementó una meta para reducir el consumo de agua en el Complejo Cerri. Para ello se llevó a cabo un estudio técnico y se diseñó una planta de reutilización de agua a fin de disminuir el impacto del aumento de caudal de efluentes líquidos con la puesta en servicio de la planta de energía eléctrica "Ecoenergía".

Puesta en Marcha de Planta Ecoenergía: La planta Ecoenergía ubicada en el Complejo Cerri, Bahía Blanca, nace de un concepto de aprovechamiento energético de los gases de escape de las turbinas a gas del sistema de transporte troncal. La instalación de una caldera de recuperación permitió aprovechar los gases de escape para la generación de vapor, el cual es enviado a una Turbina de Vapor para la generación eléctrica, sin la necesidad de emitir nuevos gases a la atmósfera respecto a una instalación similar que utiliza 100% de combustibles fósiles. La planta obtuvo su habilitación comercial en Junio de 2011 para una potencia de 13.2 MW.

En línea con los esfuerzos realizados por el cuidado del medio ambiente, durante el período analizado se han realizado inversiones ambientales por 3.631.269 de dólares y un total de gastos ambientales por 5.757.798 de pesos.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Desde el 2006 contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional 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 Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS), que consisten en un proceso de observación e interacción con las personas que realizan tareas, con el foco puesto en el comportamiento y su actitud durante la ejecución de dichas tareas.

Se trata de una actividad planificada y periódica a través de la cual se busca mejorar el desempeño en seguridad, medio ambiente y salud ocupacional, mediante la comunicación y el intercambio de opiniones, con el objetivo de identificar prácticas seguras o inseguras de trabajo. Cada Gerencia define anualmente la cantidad mínima de observaciones a realizar en base a su dotación de personal.

Nuestro principal objetivo es promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social de nuestra gente. De esta forma, organizamos y desarrollamos acciones preventivas frente a los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud, tanto en la faz laboral como en la órbita 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 preventivas y un enfoque flexible y adaptable a cada empleado.

En términos de salud ocupacional, se elabora en forma anual un mapa de riesgos en el cual se definen aquellas personas que en su actividad están expuestas a agentes físicos y químicos. Seguridad e Higiene y Salud Ocupacional, informan en forma anual a la ART, la nómina del personal expuesto a los riesgos inherentes a las tareas que ejecutan. Con esta información se determina el tipo de examen periódico de riesgo que se realizará a cada empleado según su puesto de trabajo.

El funcionamiento y los resultados del control de gestión ambiental, seguridad, salud ocupacional y calidad, son evaluados periódicamente a través de auditorías de cumplimiento, tanto internas como externas a la Compañía, en vistas al mantenimiento de las certificaciones según los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001.

Entre las actividades realizadas en este período se pueden destacar las siguientes:

Recorrida Médica y devolución de chequeos de salud:
Los médicos zonales efectuaron una recorrida donde, además de realizar una devolución de los chequeos de salud a todos los empleados, se dictaron diferentes capacitaciones sobre: primeros auxilios y heridas, trauma ocular, picaduras de insectos y quemaduras entre otras, que implicaron en total 160 hs. de capacitación.

Plan de Emergencias Médicas:
Se incorporó un plan específico para cada planta e instalación del Gasoducto, donde junto al COM (Centro Médico Operativo) de la ART, se coordina según los prestadores zonales la red de atención de emergencias y traslados médicos. También están identificados todos los datos de las personas responsables según el área.

Plan de Emergencia en Sede Central y Complejo Cerri:
Se está trabajando en el objetivo de lograr un "Edificio Cardio-Protegido" con el fin de mejorar la calidad de vida de todas las personas. En esta línea, se lanzó el Plan de Emergencias Médicas, que consiste en un sistema integrado de comunicación para dar respuesta a las emergencias en forma coordinada. En él se pueden destacar las siguientes acciones:

- Se creó el #911, como único número para canalizar cualquier emergencia médica de la Compañía.
- Se adquirió un Desfibrilador Externo Automático (DEA), el cual fue colocado en un espacio común del edificio, en cabina con alarma audible de apertura de puerta.
- Se realizaron capacitaciones a las que asistieron un total de 18 personas en 7 encuentros que sumaron 25 hs. en el caso de Don Bosco y 10 personas, en 4 encuentros con un total de 12 horas en el Complejo Cerri; dirigidas a los responsables de atender el #911 así como también sobre el envío del DEA al lugar en menos de 4 minutos.
- Se dictó una capacitación a todos los brigadistas sobre RCP y situaciones básicas de primera respuesta médica. La modalidad fue teórico-práctica y estuvo dirigida a un total de 68 personas, en 15 encuentros por un total de 36 horas para Don Bosco y 23 personas en 4 encuentros con un total de 12 horas, para el Complejo Cerri.
- Se colocaron botiquines en cada piso y en áreas de uso común.
- Se colocaron teléfonos de rápida respuesta en espacios comunes, que disparan la llamada al momento sin marcar. Se digitalizaron todos los internos para poder identificar rápidamente de dónde proviene la llamada.
- Se implementó un sistema de comunicación radial a cada brigadista por piso.
- Se llevó a cabo una sensibilización a todos los empleados del edificio en 12 encuentros de un total de 14 horas, dando a conocer al brigadista, explicando la cascada de Emergencias desde la activación #911 y mostrando la ubicación y el contenido de los botiquines.

Capacitación teórica practica en Reanimación cardiopulmonar (RCP):
Se realizó una disertación sobre la última actualización de las maniobras de reanimación cardiopulmonar. La actividad también incluyó una práctica llevada a cabo por algunos participantes.

Nuevo espacio de Salud Ocupacional en Complejo Cerri:
Se inauguró el nuevo espacio de Salud Ocupacional en el Complejo Cerri, diseñado para la primera respuesta médica de urgencia. Este cuenta con sala de descontaminación y *shock room*, archivo médico y consultorios para la atención, control y prevención de las enfermedades. Asimismo, hay un área destinada a capacitación.

Para el año 2013, dentro de los objetivos de Seguridad Industrial Operativa, se encuentra la Implementación de un Programa Ergonómico,

que se sustentará en un análisis de los puestos de trabajo hasta la medición de agentes de riesgo, para definir claramente la exposición de las personas, y las mejoras que puedan surgir a partir de este análisis. También se continuará con la calificación al personal en tareas críticas, proceso por el cual garantizamos la habilitación necesaria para desarrollar actividades con riesgo eléctrico, en espacios confinados y altura, tareas de amolado, tareas de izajes con Puentes Grúa y control de los accesorios de izajes, entre otros.

PREVENCIÓN Y CONTROL DE IMPACTOS SOBRE EL MEDIO AMBIENTE

En TGS, contamos con una base de datos en la que evaluamos todas aquellas actividades que puedan producir un impacto significativo sobre el medio ambiente o riesgos sobre la salud y seguridad de nuestro personal.

Los principales factores ambientales 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, cursos de agua y del 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.

Con el objetivo de producir una respuesta planeada y un método operativo en caso de que ocurra un hecho que pueda calificarse como incidente, emergencia o crisis, TGS emite los siguientes documentos:

- Plan de Crisis
- Plan de Emergencia
- Procedimientos operativos

Al elaborar los Planes se tienen en cuenta la posible afectación a vecinos y la disponibilidad de servicios de apoyo externo. En el relevamiento de aspectos ambientales y peligros, se identifican las potenciales emergencias y se hace referencia al procedimiento e instructivo de control correspondiente.

Durante el año 2011 se registraron 39 Incidentes Ambientales, distribuidos en 36 venteos no programados de más de 5000 m^3 y 3 derrames menores a 750 litros, sin ocurrencia de quemas ni incendios. En 2012, hubo una reducción en el número de Incidentes, con un total de 8; correspondientes a venteos a la atmósfera y quemas mayores a 5000 m^3. A su vez, se gestionaron 24 auditorías ambientales para el control de las obras en ejecución.

PLAN APELL

En el Complejo Cerri de Bahía Blanca participamos de APELL, un proceso de concientización y preparación para emergencias, diseñado por la Organización de Naciones Unidas, el cual procura proveer respuestas organizadas ante la eventualidad de accidentes tecnológicos de magnitud. El objetivo es 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 participación activa de tres actores en pie de igualdad: la comunidad, las autoridades gubernamentales locales y la industria.

JORNADAS DE SEGURIDAD

En la continuidad del Programa "Accidente Cero", se llevaron a cabo las Jornadas de Seguridad que tuvieron como objetivo reforzar el compromiso con la gestión preventiva, con especial énfasis en la implementación de OPS (Observaciones Preventivas de Seguridad) y APR (Análisis Previo de Riesgos).

En ellas se dio la oportunidad de compartir las experiencias de cada área en la implementación de prácticas de gestión, así como también repasar estadísticas y difundir desafíos para el futuro. Un espacio destacado dentro de las Jornadas fueron los Talleres, los cuales sirvieron para revisar y proponer mejoras en nuestros comportamientos a partir de dramatizaciones (*role play*), en el uso de las APR y OPS.

A su vez se destacó el cumplimiento de la meta parcial en términos de Seguridad para "frenar" cualquier acción que pueda derivar en un accidente bajo el lema de "gestión preventiva".

PROGRAMA "MIRÁ"

A fines del 2012 se lanzó el Programa "Mirá", creado por el Comité de Seguridad y Seguridad Industrial de la Dirección de Operaciones, que apunta a la detección temprana de anormalidades de forma que atacando las mismas puedan evitarse futuros incidentes.

PROGRAMA "MANEJO PREVENTIVO" - PMP

Este programa está destinado a la capacitación de nuestros conductores, de forma teórica y práctica. Además de dichas actividades el programa contó con la realización de un diagnóstico actitudinal del conductor, la posibilidad de acceso a través de una biblioteca con material asociado al Manejo Preventivo y un examen a distancia sobre los conceptos básicos requeridos. A los conductores que alcanzaron los criterios de aprobación se les expidió la credencial respaldatoria.

Por su parte, el PMP continuará durante el 2013 con la campaña de capacitación y entrenamiento para alcanzar a la totalidad de los conductores a lo largo de toda la Empresa.

RESULTADOS DEL PMP - 2012

ÁREA DE INFLUENCIA	CONDUCTORES
ZONA RIO GALLEGOS	44
ZONA COMODORO RIVADAVIA	34
ZONA SAN ANTONIO OESTE	50
ZONA NEUQUÉN	45
ZONA CENTRO PROVINCIA DE BUENOS AIRES	28
ZONA GUTIERREZ Y COMPLEJO CERRI	20
TOTAL DE CONDUCTORES ENTRENADOS Y EVALUADOS	221
TOTAL DE CONDUCTORES CAPACITADOS EN FORMA TEÓRICA	26

Continuando con las medidas para lograr la reducción de accidentes y focalizados en la seguridad vial, en 2013 se construirán dos carriles de desaceleración sobre la Av. 18 de Julio de Ing. White, Bahía Blanca, a la altura del km 6, frente a las instalaciones de la Planta Galván. Con esta construcción, autorizada por Vialidad Nacional, se obtendrá una importante mejora en la seguridad de la zona, ya que permitirá el ingreso de las unidades de carga de GLP en las dos playas de estacionamiento con las que cuenta la Planta, evitando así que camiones de gran porte permanezcan detenidos sobre la cinta asfáltica antes de realizar el viraje de ingreso a las mencionadas playas.

LA SEGURIDAD EN LAS VÍAS MARÍTIMAS

Durante el año 2012 se ha iniciado el desarrollo de un área de Vetting en nuestra Compañía, que continuaremos durante 2013.

Es el área encargada de realizar los chequeos de la documentación habilitante de un buque nominado para operar en instalaciones de propiedad de la Compañía y así poder trabajar con los estándares universales actualizados del área marítima y dar cumplimiento a normativas legales internacionales que involucran seguridad, medio ambiente y calidad de las operaciones.

Esto nos permitirá hacer más confiables las operaciones con productos propios, de terceros o servicios y, a su vez, minimizar el impacto de un incidente con sustancias peligrosas, tanto frente a la sociedad como desde el punto de vista estratégico de comercialización.

La incorporación de esta área se debe a que el 98% de nuestras exportaciones se realizan por vía marítima y un 90% de nuestros servicios a terceros involucran el servicio de despacho por este medio. De esta forma, el área de Vetting realiza un proceso de *screening* de todos los documentos y antecedentes del buque y decidirá su aceptación o rechazo.

Posta de inflamables para el despacho de buques en Planta Galván, Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

RECURSOS HUMANOS

RECURSOS HUMANOS

Programa "Aprendé un Oficio" - Inst. Técnico La Piedad, Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

Luego de 20 años creciendo como una compañía sólida, en TGS sabemos que el desarrollo y bienestar profesional son indispensables para seguir por el mismo camino. Es por ello que nuestros principales objetivos se basan *en fortalecer la capacidad de liderazgo del equipo de conducción; y potenciar la creatividad y la orientación a resultados del personal, aumentando su compromiso con el proyecto empresario.*

A través de nuestro Código de Conducta nos comprometemos a adoptar prácticas laborales justas y a otorgar un tratamiento equitativo, respetuoso y digno.

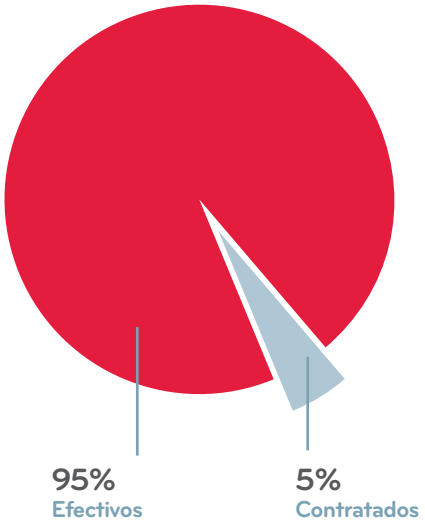
Adherimos al principio de libertad de asociación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico nacional así como también

en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.

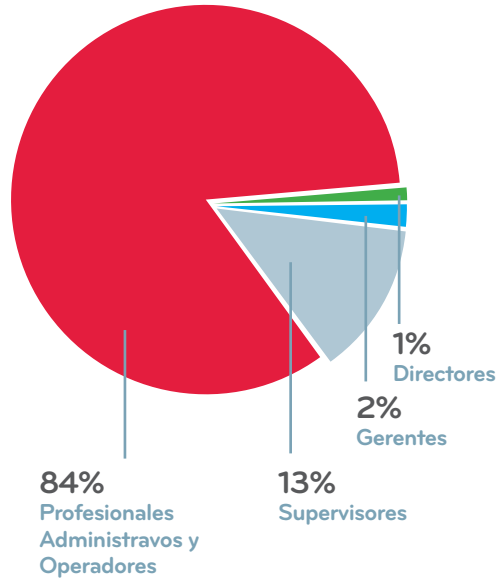
Así, en TGS logramos una cultura organizacional caracterizada por objetivos claros y compartidos en todos los niveles con una visión organizacional de largo plazo, ambientes participativos y alentadores para descubrir la innovación debido al estilo de liderazgo basado en la confianza, siempre con reglas claras.

Políticas y procesos de gestión alineados con la estrategia de negocio, nos permiten la construcción de una marca de empleo desafiante y convocante que permita atraer y retener al talento superior.

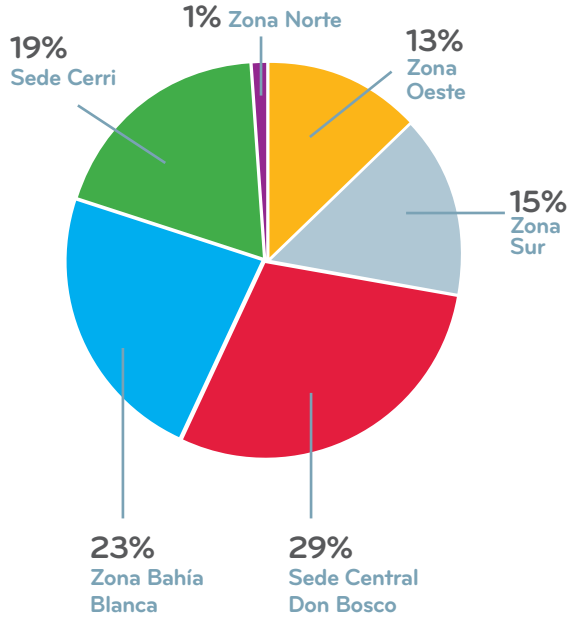
DESGLOSE DE EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATOS



DESGLOSE DE EMPLEADOS POR NIVEL JERÁRQUICO



DESGLOSE DE EMPLEADOS POR REGIÓN



LOS CUADROS DIRECTIVOS DE TGS TIENEN UNA COMPOSICIÓN FEMENINA DEL 16%.

PROMEDIO ROTACIÓN POR EDAD

RANGO DE EDAD	%
25 - 30	10,32
31 - 40	5,63
41 - 50	3,72
51 - 60	6,14
> 60	35,29
PROMEDIO PONDERADO	7,33

PROMEDIO DE ROTACIÓN POR GÉNERO

FEMENINO	3,37%
MASCULINO	7,74%
PROMEDIO PONDERADO	7,33%

PROMEDIO DE ROTACIÓN POR LOCALIDAD

ZONA	%
CERRI	10
CORDILLERANO	2,63
DON BOSCO	4,73
OESTE	4,35
SUR A	9,62
SUR B	16,67
SUR C	7,50
TRAMOS FINALES	3,96
PROMEDIO PONDERADO	7,33

La creación de un ambiente de trabajo agradable, la satisfacción y el bienestar del personal implica un proceso integrado de mejora contínua para lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores. La comunicación con nuestros empleados se basa en una política de "puertas abiertas" en todos los niveles que promueve el diálogo directo de los empleados con los distintos líderes de la organización a todo nivel. También contamos con canales alternativos de comunicación interna, tales como una cuenta de correo electrónico exclusiva de Recursos Humanos para canalizar consultas y/o sugerencias, carteleras, y "Espacio de Encuentro", un medio de contacto directo entre empleados y el Director General a través del correo electrónico.

La selección de personal para ingresar en la Empresa no contempla más requisitos que la idoneidad para el puesto y las condiciones de trabajo, por ello ofrecemos variadas instancias de capacitación que ayuden a promover el desarrollo de todos nuestros colaboradores. Asimismo, el esquema de compensaciones tiene en cuenta la contribución individual, las condiciones de trabajo, la capacidad financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados, y no contempla diferencias asociadas al género de nuestros colaboradores.

Carlos Sidero
Director de
Recursos Humanos

"Nuestro enfoque de Responsabilidad Social está necesariamente acompañado por una estrategia de gestión de Recursos Humanos que privilegia el desarrollo de las personas que forman parte de TGS como motor de crecimiento. Estamos convencidos de la relación directa que existe entre el desarrollo de nuestros colaboradores y el aumento de la productividad y por ello buscamos crear ambientes de trabajo solidarios, en los que se destaca la equidad y transparencia, bajo prácticas competitivas y motivadoras.

Para nosotros, un punto fundamental en esta estrategia es la formación de nuestros líderes y la generación de valor agregado a través del desarrollo y por ello buscamos orientación a resultados y compromiso. El sentimiento de pertenencia que se percibe en todos los niveles de la Compañía es la base para posicionar a TGS como un espacio desafiante y convocante para trabajar".

COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

En TGS sabemos que para seguir creciendo necesitamos atraer y retener a los mejores empleados con compensaciones que aseguren la competitividad y garanticen la consistencia y equidad laboral.

El salario de todos nuestros empleados cuenta con una parte fija y otra variable, esta última está directamente vinculada al cumplimiento de objetivos de resultado, los que engloban objetivos económico financieros y objetivos de desempeño de la Empresa.

Estos objetivos son compartidos por todos los empleados con un grado de afectación acotado, acorde al nivel que ocupan estos dentro de la organización. Por otra parte, se definen objetivos de desempeño individual, sin que estos estén asociados a un resultado económico.

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.

BENEFICIOS PLUS

Además de las compensaciones sabemos que es necesario colaborar con nuestros empleados y empleadas en un sentido mucho más amplio. Por tal motivo, nuestra compañía lleva adelante un plan de beneficios que supera ampliamente las obligaciones que establece la ley.

Este plan de beneficios, al que pueden acceder todos, busca lograr una conciliación entre la vida laboral y la vida personal para que ambas se desarrollen en armonía.

Entre las más importantes se pueden mencionar:

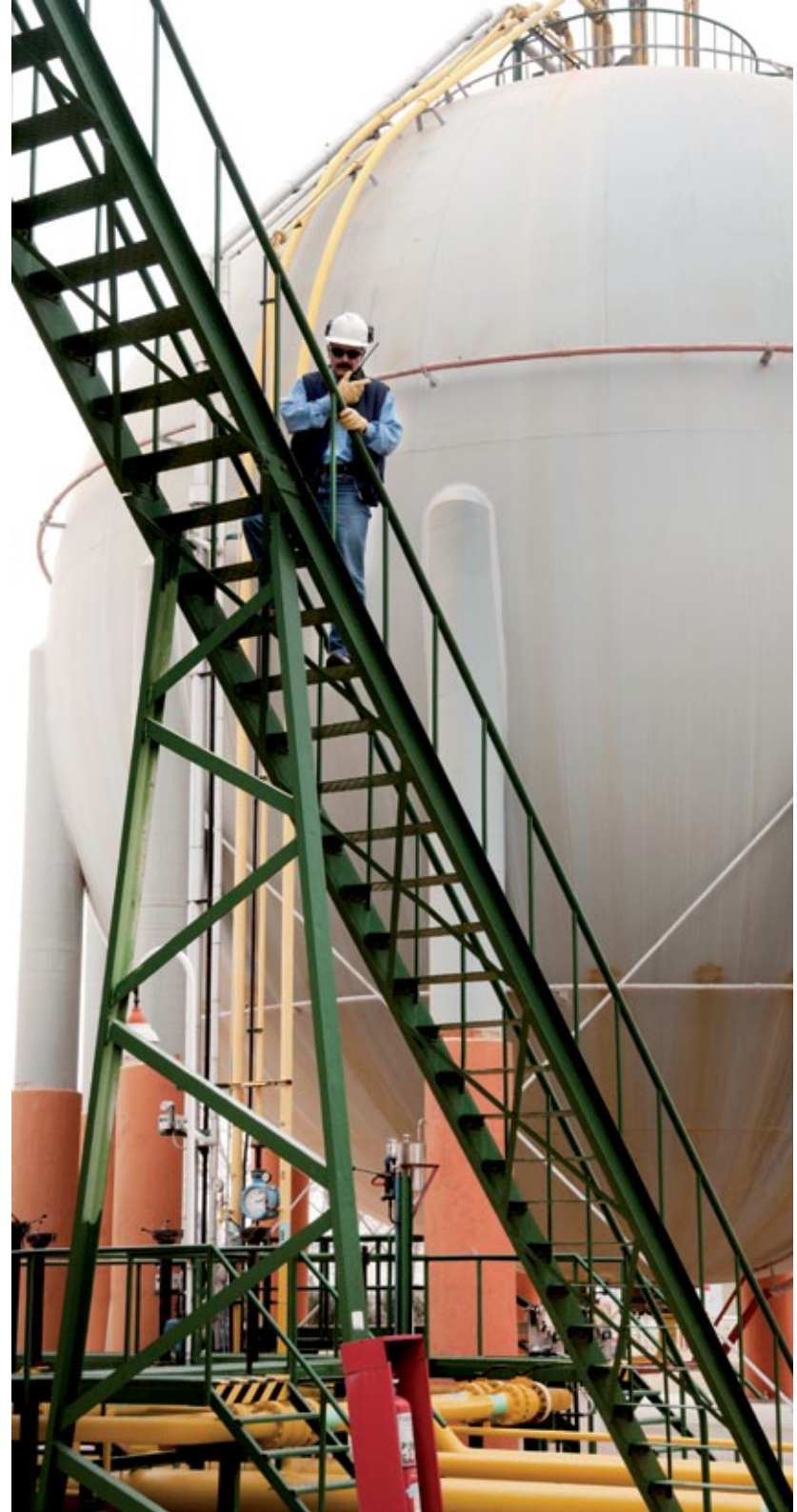
- Asignaciones especiales: son otorgadas para acompañar a los empleados y empleadas en momentos importantes de su vida como

matrimonio, nacimiento, adopción, reintegro en concepto de guardería, ayuda para padres con hijos con discapacidad, refuerzo y kit anual para ayuda escolar desde pre escolar hasta secundaria, licencias extendidas para padres y personas próximas a jubilarse y jornadas reducidas para mamás de recién nacidos.

- Cobertura médica: TGS firmó un acuerdo con Swiss Medical (Docthos), que permite brindar un servicio de salud de excelencia a todos los empleados de la Empresa tanto dentro como fuera de convenio y a su grupo familiar primario. Esta cobertura médica se extiende al personal que accede al beneficio de la jubilación y podrá continuar gozando de las prestaciones a un costo preferencial.

- Actividad física: en TGS contamos con Gimnasio propio completamente equipado en sede central y más de 20 acuerdos en las localidades donde reside el personal de TGS.

- Préstamos: por otro lado, tenemos un servicio de préstamos de emergencia para responder a situaciones especiales no previstas que no puedan atenderse con fondos propios. El monto máximo al que se puede acceder es equivalente a tres (3) sueldos básicos y el reintegro del préstamo podrá realizarse como máximo en doce (12) cuotas iguales, mensuales y consecutivas. Las cuotas estarán relacionadas con el monto solicitado. En el mismo sentido, se puede acceder a ellos para la compra, construcción y/o refacción de vivienda única y permanente por un monto de hasta 12 sueldos básicos. Como también el reconocimiento de gastos de alquiler para personal transferido, hasta un máximo equivalente al 30% del salario conformado, normal y habitual. Y también un subsidio para alquiler de vivienda para aquellos trabajadores ingresantes que no posean residencia propia a menos de 100 km. del lugar de trabajo y estén fuera de las zonas determinadas por la Compañía. En este caso, si un alquiler supera el 20% del salario bruto conformado mensual, TGS asume el pago de ese excedente, hasta los topes definidos por la Empresa, además de los costos de sellado, honorarios y gastos administrativos de inmobiliaria y el adelanto del depósito de garantía, en calidad de préstamo. TGS está a disposición para actuar como garante del contrato de locación.



- Programa SOS Joven: es un plan especialmente pensado para acompañar a los hijos de empleados de entre 16 y 25 años en tres momentos importantes de su vida: la elección de una carrera, su cursado y la inserción en el mercado laboral por medio de talleres de orientación vocacional, becas para carreras de grado o terciarias y mentorías y material multimedia para la inserción laboral.

PROGRAMA *MÁS POR VOS!*

Nuestro programa de prevención y promoción de la salud fue diseñado para responder a las oportunidades de mejora detectadas en los exámenes médicos y en los resultados de una encuesta de salud de nuestra gente.

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

El programa se diseñó con planes específicos de acuerdo con la segmentación geográfica y en función de las dolencias o características de salud/enfermedad que presentaba cada uno de los grupos. Cuenta con diversas actividades presenciales, una página web propia, un centro de atención telefónico, la "Guía para tu Bienestar" de frecuencia mensual y ofrece atención personalizada a cada uno de nuestros colaboradores.

Desde el inicio del programa se obtuvieron los siguientes logros:
- 979 personas asistieron a una o más actividades.
- 2.210 mails se recibieron a través de la línea *Más por vos!*
- 586 talleres presenciales realizados.
- 256 visitas realizadas.
- 7.856 clases de Trabajo Corporal en 306 evaluaciones de aptitud física.

A lo largo de 2011 y 2012, se ofrecieron a todo el personal actividades vinculadas con el trabajo corporal en el puesto de trabajo y de entrenamiento físico en gimnasio, así como una evaluación nutricional. El desafío para los próximos años consiste en transformar todo ese conocimiento acumulado en profundos cambios de actitudes, que permitan hacer del cuidado de la salud un modo sistemático de vida y ya no una reacción ante determinados síntomas.

En este período 578 personas asistieron a las actividades, hubo 32 visitas y 197 consultas al nutricionista, 1862 horas de clases sobre trabajo corporal, 247 horas de entrenamiento físico en el gimnasio y 26 nuevas piezas en la página web. Además se realizaron 2 controles preventivos de enfermedades dermatológicas a los que asistieron 60 personas y 2 charlas preventivas de enfermedades femeninas con la participación de 30 personas.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Teniendo en cuenta a nuestra gente como factor estratégico de crecimiento, en TGS procuramos la formación continua del personal con el objetivo de establecer equipos de trabajo capacitados en materia de operaciones y transferencia de tecnología, así como el desarrollo de conocimientos, herramientas, actitudes y habilidades específicas.

Nuestro plan de Capacitación se basa en los siguientes lineamientos:
- Potenciar la creatividad del personal.
- Fortalecer la capacidad de liderazgo del equipo de conducción.
- Generar una fuerte orientación a resultados en todos nuestros colaboradores.

Las actividades de capacitación más destacadas fueron:
- Operación y control de válvulas.
- Conocimientos Generales de Soldadura.
- Protección Anticorrosiva.
- Turbinas a Gas.
- Compresores Centrífugos
- Lubricación y aceite de sello.

- Cromatografía.
- Electricidad.
- Instrumentación.
- Mecánica.
- Especialización y Posgrado en GAS.
- Programa de Confiabilidad.
- Gestión de proyectos.
- Idiomas.

CAPITACIONES PARA OPERADORES DE PLANTA COMPRESORAS

El objetivo de este programa es homogeneizar los conocimientos requeridos para desempeñarse como Operador de todos aquellos que desempeñan la función en una Planta Compresora. Asimismo, se está desarrollando un simulador de Planta Compresora con el fin de contar con una herramienta de entrenamiento que permita a los operadores formarse en un ambiente similar al que utilizan en el trabajo diario aplicando los conocimientos teóricos adquiridos a casos prácticos reales. Este mecanismo permite una evaluación eficiente y la posterior certificación de la tarea.

PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES

Este programa se encuentra vigente desde 2006 y tiene como objetivo fortalecer un estilo de liderazgo centrado en nuestros valores corporativos. En las distintas ediciones del Programa de Líderes, hemos trabajado fuertemente en homogeneizar nuestro estilo de conducción.

En 2011, 165 personas participaron de los talleres, divididos en grupos según zonas geográficas: dos grupos en Buenos Aires, dos en Bahía Blanca, uno en Neuquén y el restante en Comodoro Rivadavia. Desde 2006 hasta la fecha, se han realizado más de 35 talleres.

Otras posibilidades para brindar oportunidades de formación en la tarea, consiste en la asignación de empleados a proyectos específicos en los cuales pueden poner a prueba sus potencialidades o adquirir nuevas habilidades.

En total se han llevado a cabo 57.927 horas de formación, las cuales incluyen las horas de formación Institucional y las capacitaciones técnicas.

NORMA ARGENTINA DEL GAS: CAPACITACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

En línea con el objetivo corporativo de disponibilidad e integridad del conocimiento, y adelantándonos a la entrada en vigencia de la Parte N de la Norma Argentina del Gas (NAG 100), a fines de 2012 encaramos la iniciativa de diseño e implementación del proceso de calificación del personal que desempeña tareas calificadas.

La norma, en el apartado mencionado, exigiría contar con un programa y completar la evaluación del personal que realiza tareas calificadas inherentes al diseño, construcción, operación y mantenimiento de sistemas de transporte de gas.

Las acciones que comprende esta iniciativa, que también contribuirá a la seguridad y confiabilidad operativa, que se extenderá a lo largo del 2013 y se implementará en lo sucesivo, son las siguientes:

- Identificación de tareas calificadas, posiciones y personas alcanzadas.
- Definición de métodos de evaluación y evaluadores.
- Evaluación del personal que desempeña tareas calificadas para la identificación de brechas.
- Identificación de conocimientos y habilidades asociados a cada tarea calificada.
- Identificación y/o desarrollo de las instancias de formación (internas y/o externas) para la calificación del personal que desempeña tareas calificadas.
- Implementación de acciones de formación para minimizar las brechas identificadas.

BÚSQUEDA LABORAL

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.

A través de ella se busca que los colaboradores tengan la oportunidad de encontrar nuevos desafíos y continuar su desarrollo profesional. Además, en tanto se incrementan las posibilidades de promoción interna, crece también la cantidad de vacantes para nuevos ingresantes. **Entre el 2011 y 2012 se completaron 15 puestos vacantes con personal interno.**

	2011	2012
CURSOS Y ENTRENAMIENTOS	306	427
CANTIDAD DE PERSONAS	826	871
CANTIDAD DE HORAS	28.319	29.608

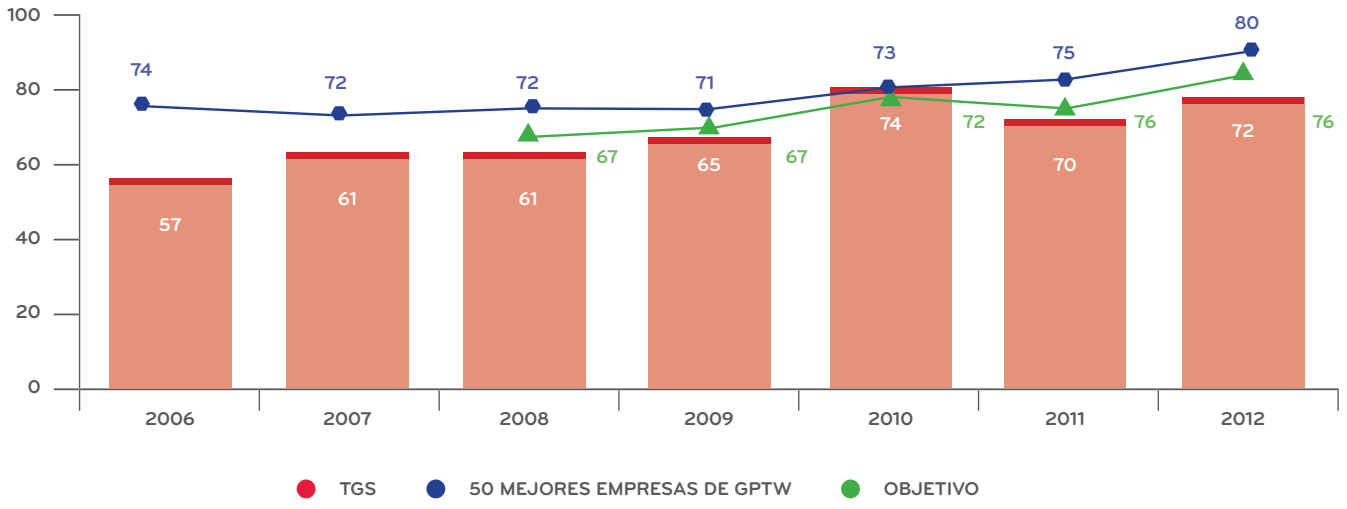
ÍNDICE GLOBAL DE CAPACITACIONES

	% Hs. de capacitación/ Hs. trabajadas	% Hs. de capacitación cumplidas / Hs. de capacitación programadas
2007	1,7	56
2008	2,0	98
2009	2,1	100
2010	2,8	113
2011	1,6	94
2012	1,7	95

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL "GREAT PLACE TO WORK" (GPTW)

Anualmente se realiza una Encuesta de Clima, herramienta de medición a través de la cual cada empleado tiene la posibilidad de dar a conocer su punto de vista sobre el ambiente de trabajo así como también sobre las diferentes prácticas y políticas de la Empresa. Sin distinción, todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar anónima y voluntariamente. El procesamiento de los formularios es realizado por GPTW, de manera tal de asegurar la confidencialidad de los datos y opiniones. A partir de la entrega de los resultados, Recursos Humanos analiza la información, construye los indicadores, elabora planes de acción y diseña iniciativas concretas en respuesta a los resultados del sondeo con el objetivo de mejorar nuestro ambiente de trabajo.

RESULTADOS ENCUESTA - ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN: 82%



SINDICATOS

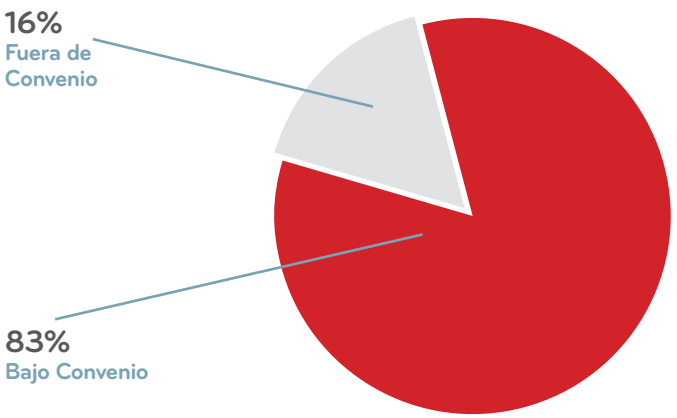
Mantenemos una adecuada relación con los gremios vinculados a nuestra actividad. Nuestros colaboradores encuadrados dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo pueden estar representados por alguna de las siguientes entidades gremiales:

- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Río Negro y Neuquén.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas e Hidrógeno de la Patagonia Sur.
- La Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Bahía Blanca.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital y Gran Buenos Aires.
- La Unión del Personal Superior del Gas.

Se coordinó una agenda de reuniones periódicas con los representantes gremiales del personal convencionado, en las cuales se detectaron necesidades y oportunidades que dieron lugar a la implementación de mejoras con directo impacto en el clima laboral de la organización.

Durante el periodo hemos trabajado conjuntamente con los representantes sindicales en el armado, definición y puesta en vigencia de un esquema de Bono Anual por Cumplimiento de Objetivos (BACO), el cual se encuentra sujeto al cumplimiento de metas de resultado y desempeño organizacional, que cada año son definidas por el Directorio de TGS.

PARTICIPACIÓN DE SINDICATOS



RELACIONES CON LA COMUNIDAD

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

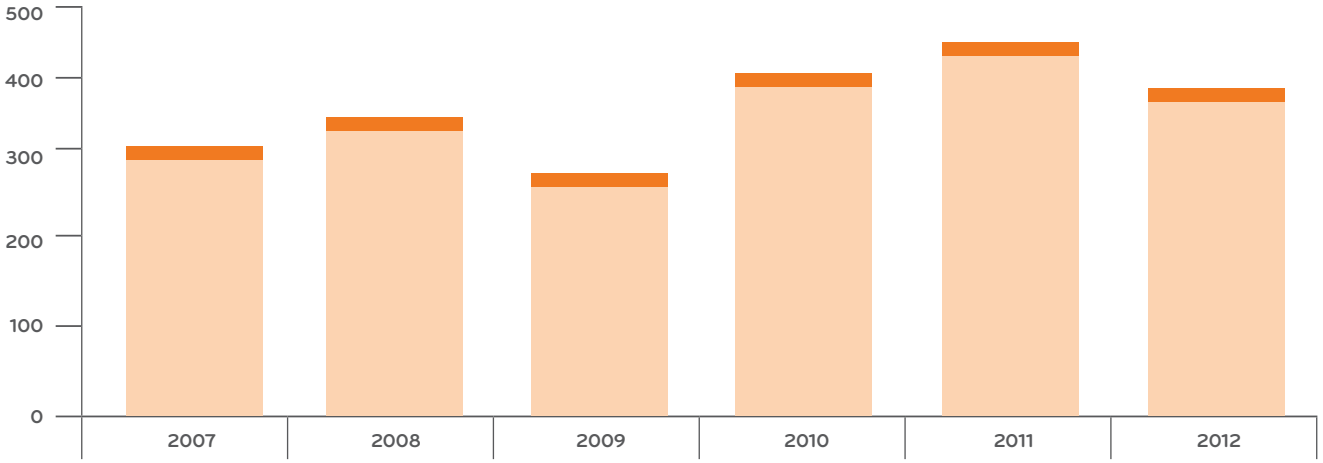
En TGS consideramos que las relaciones con la comunidad son necesariamente uno de los pilares fundamentales para avanzar en el desarrollo sustentable de nuestra compañía. Por tal motivo, mantenemos un diálogo fluido y buscamos aportar propuestas comunitarias que permitan avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, con la mira en la búsqueda de soluciones a las problemáticas que afectan a nuestras comunidades más cercanas.

Luego de 20 años de desarrollo, seguimos enfocando nuestra inversión social en Educación, ya que consideramos que esta constituye la columna vertebral en la construcción de una sociedad más inclusiva. Así, nos orientamos en ponderar a personas con bajo nivel de instrucción por medio de capacitaciones técnicas y prácticas con el fin de mejorar su condición laboral y lograr la inclusión al empleo digno.

Con nuestros programas sociales buscamos brindar herramientas que generen cambios sociales positivos y, además, consolidar los lazos de la Empresa con sus Grupos de Interés a través de la promoción del autodesarrollo.

Programa de Formación Profesional "Aprendé un Oficio" - Curso de Carpintería - Inst. Técnico La Piedad, Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

PRESUPUESTO DESTINADO A INVERSIÓN SOCIAL (EN MILES DE PESOS)



Mario Yaniskowski
Gerente de Relaciones Institucionales

"El concepto de RSE para TGS es el compromiso continuo de contribuir al desarrollo sostenible a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto. Esta definición es un compromiso que se traduce en actividades concretas vinculadas al buen manejo de la Compañía, al cuidado del medio ambiente, la salud y seguridad de los colaboradores y a mejorar la calidad de vida de las personas que viven en las comunidades cercanas a nuestras operaciones. Por ello, hablamos de RSE como una pirámide cuyos lados son un negocio sustentable que permita el cuidado del ambiente y una mirada puesta en las necesidades de la comunidad local. Nada representa mejor a nuestra compañía que nuestros propios colaboradores y sabemos que ellos son la mejor forma de llegar a cada comunidad".

PROGRAMA "APRENDÉ UN OFICIO" (INSTITUTO TÉCNICO LA PIEDAD)

Este programa se desarrolla desde 2007 en la localidad de Bahía Blanca y su objetivo es brindar capacitaciones en oficios.

En su inicio, el diseño de este programa tomó en cuenta la demanda de mano de obra específica y las características socioeconómicas de la ciudad, por lo que se trabajó a partir del objetivo de capacitar y formar a jóvenes y adultos que se encuentran desocupados, subocupados o con la necesidad de una capacitación específica para reinsertarse en el mercado laboral.

El proyecto se desarrolla en las instalaciones del Instituto Técnico La Piedad (ITLP), perteneciente a la Obra Salesiana de Don Bosco en la Patagonia, cuyos docentes dictan las capacitaciones.

Para concretar el programa, la Compañía mejoró las instalaciones del colegio, brinda apoyo económico a la vez que proporciona los materiales para la implementación de los talleres. Por otra parte, se organizan visitas educativas al Complejo Cerri y charlas informativas sobre salud y seguridad a cargo de voluntarios de la Empresa.

El Programa comenzó en 2007 con cursos de Tornería y de Operador de PC. En 2008 se aumentaron los cursos, se profundizaron los ya existentes, se incorporaron los cursos de Impresión Tipográfica e Imprenta, a la vez que se agregaron niveles. A partir de la supervisión del contenido académico se elaboraron y editaron manuales que se entregan a los alumnos y se organizaron las primeras salidas de campo al Complejo Gral. Cerri para los alumnos de Tornería, que reciben también instrucción en materia de seguridad y salud laboral. Tan solo un año después se agregaron cuatrimestres, inversiones en los talleres y se incorporó Carpintería. En 2010 se dio la posibilidad de poder perfeccionar la técnica de reparación de Hardware. En 2011, además del apoyo al mejoramiento de infraestructura, la continuidad de los cursos de Carpintería, Soldadura y Reparación de Hardware, permitió el refuerzo de conceptos relacionados con la seguridad y el valor del reciclado en el cuidado del medio ambiente y, asimismo, se realizaron prácticas profesionales.

SÍNTESIS

ALUMNOS CAPACITADOS POR CURSOS FINANCIADOS EXCLUSIVAMENTE POR TGS 2007-2011	300
ALUMNOS CAPACITADOS POR PROYECTOS DE CRÉDITO FISCAL 2011-2012	52
ALUMNOS CAPACITADOS POR CURSOS CO-FINANCIADOS POR GOB. ALEMÁN - SALESIANOS DE BONN - LA PIEDAD - TGS 2012	91
	443

PARTICIPANTES EN CURSOS DE TGS

CURSO	PARTICIPANTES 2007	PARTICIPANTES 2008	PARTICIPANTES 2009	PARTICIPANTES 2010	PARTICIPANTES 2011
TORNERÍA	10	15	-	22	-
SOLDADURA	10	12	19	22	16
CARPINTERÍA	-	-	10	13	8
IMPRENTA	-	15	40	40	-
HARDWARE	-	-	-	6	10
OPERADOR DE PC	15	17	-	-	-

Durante el 2012 la oferta de cursos se amplió sustancialmente. TGS financió el de Carpintería y cofinanció otros 7 cursos previstos dentro del marco de un convenio de cooperación firmado entre el Instituto La Piedad y el Gobierno Alemán a través de la ONG Salesiana de Bonn "Don Bosco Misión". TGS se sumó a este proyecto financiando el 15% de los cursos que tienen por beneficiarios a más de 90 jóvenes capacitados en oficios tales como: autocad, torno y fresa de CNC, refrigeración, fabricación de aberturas de aluminio, etc. Además, TGS continúa brindando su ayuda a La Piedad para seguir mejorando la seguridad integral de sus talleres.

CURSOS	PARTICIPANTES 2012
SOLDADURA	11
SOLDADURA ORIENTADA A LA PRODUCCIÓN DE AMOBLAMIENTO DE CAÑO	12
TORNO Y FRESA CNC	8
INSTRUCTOR AUTOCAD 2D Y 3D	11
REFRIGERACIÓN	15
REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO PC	11
FABRICACIÓN DE ABERTURAS DE ALUMINIO	13
CARPINTERÍA	10

A través del programa de Crédito Fiscal, a cargo del INET (Instituto Nacional de Enseñanza Técnica) que depende del Ministerio de Educación, se aprobó y desarrolló en 2011 un taller de tornos CNC de control numérico y capacitación por $150.000, mientras que en 2012 se realizó un recambio de tornos y capacitación por un valor de $200.000.

"Desde que terminé el secundario me costó conseguir trabajo. Lo hice un tiempo en un ciber, pero vi que las perspectivas no eran buenas. Cuando me enteré de los cursos me inscribí en seguida en Soldadura. Quedé muy entusiasmado con lo que aprendí. Luego el desafío fue: ¿cómo largarme solo? Empecé a hacer changas de todo tipo y con lo que iba ganando fui comprándome de a poco el equipamiento. Hoy tengo un taller de herrería en mi casa, y presto un lindo servicio a mis vecinos".

Lucas J. - 21 años

"Estoy muy agradecido por el apoyo recibido. En otros lugares tenés que pagar para capacitarte. Y este tipo de cursos es mucho más costoso porque los insumos son caros. Con el apoyo de TGS y La Piedad pude hacer el curso gratis, que de otra manera no hubiese podido. Ahora me siento en mejores condiciones de pelearla... Es más, ahora soy instructor de soldadura y tornería en Médanos y Algarrobo, dos localidades de la zona. Fue una ayuda muy significativa para mi".

Julio D. - 34 años

"La sociedad estratégica que venimos desarrollando desde la obra educativa "La Piedad" con TGS adquiere, a medida que pasa el tiempo, mayor trascendencia. El apoyo que TGS ha brindado, a través de sus directivos, a nuestras acciones educativas técnico-profesionales, ha posibilitado poder llegar a muchos adolescentes y jóvenes privados de oportunidades, con todo lo que ello representa. Nosotros solos no hubiésemos podido ampliar la oferta de capacitación laboral, llegar a estos sectores ni mucho menos, mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y sobre todo de seguridad integral que nos permitieron dar un salto de calidad en la propuesta de educación técnico-profesional que le hacemos a los jóvenes en busca de un futuro mejor.

Resaltamos el perseverante, desinteresado y silencioso apoyo recibido de TGS durante todos estos años y su compromiso por llegar con sus acciones a los más excluidos de nuestra sociedad. Gestos que nos llevan año a año a entusiasmarnos en un trabajo conjunto sin intereses sectoriales, teniendo como único objetivo en común a nuestra comunidad y sus miembros más postergados".

Lic. Diego E. Fonseca
Representante Legal Obra Salesiana La Piedad

APORTE AL CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRAL. CERRI

En el año 2009, en el marco del Programa de Formación Profesional "Aprendé un oficio", surgió la iniciativa de relevar también las necesidades del Centro de Formación Profesional de Gral. Cerri, dada su proximidad al Complejo Cerri.

Luego de una visita inicial, se trabajó analizando las necesidades más urgentes que esta institución presentaba.

Por consiguiente, la decisión del equipo de TGS fue la de aportar herramientas cuyo objetivo sea el de promover la mejora de la calidad de enseñanza, puntualmente en los cursos de Sanitarista y Gasista.

Esta intención se tradujo entonces en una donación por un valor de $10.000 en herramientas e insumos en el año 2010 y otros $10.000, en el año 2011.

"Gracias al constante apoyo de Transportadora Gas del Sur en estos más de 10 años de alianza estratégica, Cruzada Patagónica ha podido avanzar en su misión de dar oportunidades de desarrollo a numerosas familias rurales para que puedan desarrollar emprendimientos productivos y también apoyar a la educación técnica de jóvenes rurales. Este año en Chubut, y gracias al apoyo de TGS, hemos comenzado a implementar la materia de Acuicultura. Este proyecto resulta estratégico para el desarrollo de la economía familiar y novedoso para el centro educativo Valle de Cholila".

Verónica Massey
Directora de Desarrollo Institucional
Fundación Cruzada Patagónica

PROGRAMA "GRANJAS EDUCATIVAS PARA EL DESARROLLO" (CRUZADA PATAGÓNICA)

En 2002 TGS se sumó al Programa "Granjas Educativas Para el Desarrollo", elaborado por Fundación Cruzada Patagónica, con el fin de alcanzar el desarrollo de invernaderos para escuelas y comunidades del suroeste de nuestro país.

Este programa tiene como principal herramienta la educación formal para pobladores rurales, en edad escolar y adultos, con el objeto de facilitar el desarrollo de micro emprendimientos productivos que generen alimento y a su vez una fuente de trabajo. Además, permite que esas técnicas productivas aseguren un uso sostenible de los recursos naturales en el mediano plazo.

El aporte de TGS permitió la construcción de un local de ventas y una sala de extracción de miel para un grupo de apicultores, la organización de talleres de capacitación para familias rurales productoras y el mejoramiento de las instalaciones de albergues estudiantiles.

Estas propuestas concretadas tienen un alto impacto social en la comunidad ya que permiten:

- Capacitación productiva con salida laboral para jóvenes y adultos no escolarizados o de bajo nivel educativo.
- Mejora en la dieta de numerosas familias.
- Disminución de enfermedades.
- Provisión adecuada de alimentos para un gran número de chicos en edad escolar.
- Mejor nivel educativo en un gran número de alumnos.
- Oportunidades para acceder a la educación secundaria agrotécnica y a becas universitarias.

- Interrelación con otras organizaciones sociales y organismos del Estado.
- Fortalecimiento del sector social en la región Patagónica.

En 2011 el aporte de TGS estuvo dirigido a los Programas "Préstamos para crecer", destinado a la diversificación productiva y agricultura sostenible a través de Fondos Rotativos de Inversión y "Carpintería rural" consistente en equipamiento inicial del taller de carpintería en el CEA Valle de Cholila.

Durante ese año participaron 20 familias provenientes de los parajes Pampa y Confluencia del Malleo de la Comunidad Mapuche Painefilú, de Nahuel Mapi Arriba de la Comunidad Mapuche Linares y de los parajes Corralito y Cerro Alto en Río Negro. A lo largo del 2011 se ha continuado con la línea de diversificación productiva, pudiendo incorporar a más familias en la cría de pollos parrilleros, la producción de fruta fina, cerramientos y parcelas, invernaderos y la elaboración de dulces y miel; junto con pequeñas mejoras en infraestructura para utilizar agua para riego.

En 2012, parte del aporte de TGS continuó asignado al Programa "Préstamos para crecer" y otra fue dirigida al Programa "Acondicionamiento de un espacio productivo para la enseñanza de gestión de Recursos Hídricos y Piscicultura - etapa 1" en el CEA Valle de Cholila.

En el transcurso de 2012 se logró la intensificación de las acciones productivas y las familias lo consiguieron incorporando tecnología, valor agregado e infraestructura a través de un préstamo reembolsable, con el compromiso de la devolución en cuotas acordadas pudiendo generar oportunidades de desarrollo no solo para autoconsumo, sino para la generación de excedentes con valor agregado para la venta.

NUEVA PRODUCCIÓN EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN AGROPECUARIA (CEA) VALLE DE CHOLILA

El CEA Valle de Cholila es un centro educativo inaugurado en 2008 que ofrece una oportunidad única de educación secundaria y formación agrotécnica gratuita, orientada a adolescentes de comunidades rurales que viven en una gran pobreza, en situación de aislamiento geográfico y vulnerabilidad social, económica y cultural.

La piscicultura a pequeña escala es una alternativa para el poblador rural, ya que es muy fácil de desarrollar si se dispone de agua en cantidad y calidad suficientes. A fin de brindar a los alumnos y alumnas las herramientas y conocimientos para que, una vez egresados, puedan llevar adelante una producción de este tipo a partir de 2012 comenzó a dictarse la materia "Acuicultura".

Por otro lado, se sumó el equipamiento inicial para taller de Carpintería. Si bien la materia Carpintería no está dentro de la currícula escolar, es indispensable que un técnico agropecuario cuente con el manejo de las maquinarias y elementos implicados en la construcción en madera para un buen desarrollo profesional. Por ello, el CEA Valle de Cholila ofrece distintos talleres extracurriculares en los que alumnos y alumnas pueden adquirir estas herramientas.

Así, se benefició a más 130 alumnos y alumnas, de entre 11 y 17 años, de comunidades rurales de Cholila y parajes rurales de la meseta chubutense.

PROGRAMA "RECICLADO DE PAPEL"

Este programa se encuadra en nuestra Política del Sistema de Gestión Integrada, que impulsa la recolección y reciclado de papel para el cuidado del medio ambiente y el espacio de trabajo diario.

A tal fin, cada piso del edificio de Sede Central cuenta con recipientes identificados con el logo de "Reciclado" y con la leyenda "Papeles", cuyo contenido es luego clasificado.

El programa se implementó en 2004 y hasta 2007 el producido de la venta de papel se destinaba a la compra de alimentos que se donaban a comedores comunitarios. A partir del 2008 esta donación fue convenida directamente para beneficio de la Fundación Garrahan.

DONACIÓN DE PAPEL

AÑO	KILOS
2008	5.726
2009	6.632
2010	6.458
2011	5.893
2012	5.057

PROGRAMA DE BECAS ESCOLARES

Comenzando en 2005 y hasta el 2011 TGS apadrinó a alumnos de las ciudades de Río Gallegos (Santa Cruz) y Cutral-Có y Plaza Huincul (Neuquén), para colaborar con la inclusión y asegurar las herramientas necesarias y así garantizar su permanencia en el sistema educativo formal a través del programa de becas escolares que desarrolla la Fundación Cimientos.

A su vez, los alumnos que finalizan sus estudios forman parte de la Red de Egresados que tiene la finalidad de acompañarlos en su transición al mundo educativo-laboral adulto donde se ofrecen capacitaciones y oportunidades laborales. El Programa que apoyó a más de **500 alumnos** a culminar sus estudios finalizó con el egreso del Ciclo Medio de los alumnos becados de Río Gallegos, Provincia de Santa Cruz.

PROGRAMA "RECICLADO DE RESIDUOS"

El Programa de Reciclado de Residuos pertenece al Proyecto creado por el CEAMSE (Coordinación Ecológica Área Metropolitana Sociedad del Estado) denominado "Compromiso Empresario con el Reciclado". En él, las empresas que participan colaboran con el resguardo y protección del medio ambiente y así, gracias a la recolección de residuos y su posterior reciclado, aumentan los ingresos de las Plantas Sociales y se favorece la inclusión social de las personas que se desempeñan en ellas.

El Programa tiene como objetivo principal recolectar aluminio, tetrapack, plástico, telgopor y vidrio, todos residuos que se generan en nuestra empresa y que después se envían a las Plantas Sociales de Separación y Clasificación de Residuos del CEAMSE para su posterior reciclado.

En todos los pisos de TGS se encuentran recipientes especialmente colocados para los 5 materiales, lo que hace que el proceso de recolección sea más simple. Los resultados son más que alentadores ya que los em-

pleados llevaron la consigna a sus hogares para luego traer lo reciclable a la Empresa y sumarlo a lo enviado al CEAMSE.

También continuamos recolectando tapitas de gaseosa y agua mineral para colaborar con la Fundación Garrahan. La ayuda se concreta con lo colectado en las oficinas de TGS y con la colaboración de quienes también traen tapitas desde sus casas.

PROGRAMA DE DONACIONES

Nuestra política de donaciones busca realizar aportes a las instituciones procurando que no se trate solo de valores económicos, sino de auspicios en diversos eventos, colaboraciones con los de recaudación de fondos y la donación de bienes muebles.

Durante el período 2011/12 y en el marco de esta política, apoyamos entre otros, los siguientes eventos e instituciones:

- **Maratón Accenture.**
- **Corrida Atlética del Diario Crónica en Comodoro Rivadavia.**
- **Fundamind.**
- **Fundación Argentina de Trasplante Hepático.**
- **Fundación Cultural Argentina.**
- **Fundación Santa Rafaela María.**
- **Casa de Galilea.**

Algunas de las donaciones de bienes muebles en el período considerado incluyeron:

- Vehículos a las asociaciones Bomberos Voluntarios de Chichinales y Bomberos Voluntarios de Cervantes, ambas de la Prov. de Río Negro.
- Elementos de seguridad a la Dirección Provincial de Seguridad Vial de la Prov. de Neuquén.
- Herramientas para el taller de escultura de la Escuela de Bellas Artes Manuel Belgrano de C.A.B.A.
- Materiales para la construcción de tribunas del Club Social y Deportivo Perfora, de la Ciudad de Neuquén.

PROGRAMA DE CONCIENTIZACIÓN PÚBLICA "TRANSPORTANDO CONCIENCIA"

Ante el incremento en la población aledaña a gasoductos y la tendencia mundial donde el accionar de terceros sobre estos es una de las principales causas de accidentes, TGS analizó la necesidad de realizar una comunicación efectiva sobre los riesgos existentes del impacto sobre gasoductos y fomentar una actitud proactiva en temas de prevención de daños.

De esta manera, se elaboró una estrategia de comunicación, capacitación e información para las comunidades cercanas al gasoducto que incluye: un programa de visitas a cada vecino lindante con la traza de gasoductos; un taller educativo para las escuelas cercanas y una capacitación con las fuerzas vivas de la zona. Este Programa de Concientización Pública se denominó "Transportando Conciencia" y se viene desarrollando exitosamente desde fines de 2008.

Nuestra mayor preocupación está centrada en aquellas zonas donde los gasoductos se encuentran instalados muy próximos a zonas pobladas, como en el anillo que rodea a Buenos Aires. Por tal motivo, tenemos una frecuencia de patrullaje diaria que supera ampliamente lo indicado en la Norma NAG 100 que establece una frecuencia de patrullaje para los gasoductos instalados en esta clase de trazados cada 4 meses.

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

Para lograr nuestros objetivos, el Programa se divide en tres acciones complementarias:

Programa Educativo: esta etapa del programa consiste en la realización de talleres educativos para los alumnos de 4° a 7° año del Ciclo E.G.B. Un equipo de instructores visita 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 gasoducto.

Campaña de Comunicación Puerta a Puerta: 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 responder a las dudas que pudieran surgir.

Capacitación a Fuerzas Vivas: consiste en brindar una capacitación sobre Prevención y Protección ante Emergencias con Gas Natural en Gasoductos. A la misma se invita a diferentes dotaciones de Bomberos, Policía y Defensa Civil. La capacitación es brindada por personal de TGS idóneo en el tema y personal de la Gerencia de Gasoductos que aporta información acerca de la geografía y características de los gasoductos.

Desde los inicios del programa se ha trabajado con un total de 18 colegios de Provincia de Buenos Aires, llegando a contactar 4.399 alumnos de 4° a 7° grado, junto a 2.179 vecinos, con la colaboración de más de 50 empleados de TGS y se capacitó a 52 miembros de diferentes Fuerzas Vivas de Buenos Aires y Neuquén.

Hasta 2011 el programa se llevó a cabo recorriendo las zonas aledañas al trazado del Gasoducto Anillo de Buenos Aires, en los tramos de Rodríguez a Pacheco y de Buchanan a Gutiérrez, mientras que en 2012 se comenzó a trabajar en la zona de Neuquén, Gasoducto Neuba I, desde Nudo Centenario hasta Fernández Oro.

CAMPAÑAS DE DONACIÓN DE SANGRE

En 2011 y 2012 se realizaron convocatorias de campañas en conjunto con Transportadora de Gas del Norte, que tienen como objetivo concientizar a los empleados sobre la importancia de la donación de sangre en forma voluntaria, altruista y habitual, sin que exista una emergencia que obre como estímulo. En nuestro país el mayor porcentaje de provisión de sangre se obtiene a través de donantes conocidos como "de reposición", es decir, que la donación se realiza ante una necesidad concreta de familiares o pacientes.

Por esta razón, en 2011 se realizó una campaña en beneficio del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en la que se presentaron un total de **45 donantes** voluntarios, mientras que en 2012 la convocatoria fue para colaborar con el Banco de Sangre del Hospital de Pediatría J. P. Garrahan, y participaron **29 donantes**.

La zona trabajada en 2012 fue elegida debido al crecimiento de asentamientos precarios cerca de los gasoductos; por tal motivo se llevó a cabo una Jornada con las Fuerzas Vivas del lugar. Participaron de ella la División de Bomberos de Villa Hipódromo, División de Bomberos del Cuartel Central, División de Siniestro, División de Bomberos Gregorio Álvarez, División de Bomberos Aeropuerto, Defensa Civil del Municipio y la provincia de Neuquén y personal de Prosegur.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO CORPORATIVO - 10 AÑOS

Este proyecto nació en 2002, con el fin de mejorar la infraestructura y equipamiento de los comedores populares en las zonas de influencia de TGS. Durante dos años, con la ayuda de nuestros voluntarios, nos focalizamos en acciones puntuales y muy específicas, cuidando que los aportes brindados a las distintas organizaciones perdurasen en el largo plazo sin generar dependencia con nuestra compañía.

A través del Programa de Voluntariado Corporativo, tenemos como objetivo movilizar en los voluntarios valores como la solidaridad, la participación, el compromiso, la responsabilidad, la libertad, la flexibilidad, la generosidad, la capacidad para el diálogo, la creatividad y el trabajo en equipo. Todos estos valores respetan y fomentan los principios organizativos que rigen los procesos y la filosofía de TGS, que son: la concentración en un constante mejoramiento, la ética e integridad en cada aspecto del negocio y una comunicación sincera, clara y objetiva.

La selección de proyectos sociales tiene por objetivos vincular a la Compañía con las organizaciones de la comunidad a través de sus empleados, apoyar sus iniciativas sociales, promover el trabajo voluntario aportando recursos humanos, tecnológicos y de gestión en el ámbito social y contribuir activamente en temas de agenda social.

El programa de Voluntariado de TGS en la versión de "Selección de Proyectos Sociales", tiene vigencia desde el año 2005. Desde entonces ha marcado una fuerte evolución en lo que concierne fundamentalmente a la participación de los empleados, a su iniciativa para conformar equipos de trabajo y al compromiso de querer aportar en las comunidades en las que estamos insertos.

El siguiente cuadro resume los resultados concretos de esta evolución, que invita a otorgarle continuidad a este formato de participación en el que nuestra empresa lidera la convocatoria y cada voluntario conduce su propio proyecto.

Proyecto de Voluntariado "Nuestros mejor proyecto, los niños" - Jardín de Infantes N° 906 "Martín Miguel de Güemes", Bahía Blanca, Prov. de Buenos Aires.

EVOLUCIÓN DE LA "SELECCIÓN DE PROYECTOS SOCIALES DE TGS"

AÑO	VOLUNTARIOS PARTICIPANTES	PROYECTOS PRESENTADOS	PROYECTOS SELECCIONADOS
2005	33	13	7
2006-2007	67	19	14
2008-2009	60	15	12
2010-2011	71	19	17
2012-2013	82	21	17

En 2005 re-enfocamos nuestros esfuerzos y llevamos a cabo un concurso interno que apuntó a seleccionar los mejores proyectos sociales en cinco zonas donde está inserta la Empresa. Para ello, los voluntarios seleccionaron a los beneficiarios y a su vez elaboraron (con la ayuda de especialistas de Fundación Compromiso) los planes de acción. A partir de 2006 se viene realizando una convocatoria bianual y así en 2011 completaron su ejecución parte de los proyectos aprobados en la Selección de Proyectos Sociales 2010-2011.

La convocatoria 2012-2013 cerró su edición con un total de 17 proyectos divididos según la región de la siguiente forma:

RECORRIDO POR LOS 10 AÑOS

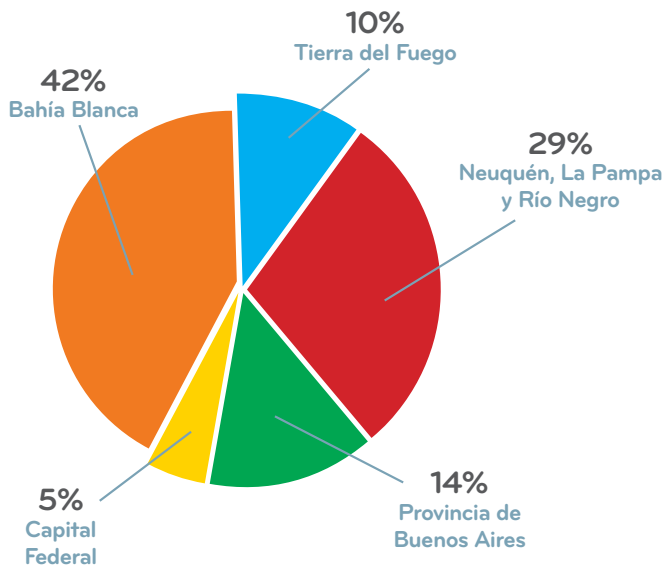
Del inicio de voluntariado a 2004 dimos nuestros primeros pasos trabajando con población cercana a la sede central y Bahía Blanca.

- Comedor "Vaquitas Lecheras" en José C. Paz, Prov. de Buenos Aires: este comedor albergaba a casi 240 personas en un centro integral donde niños, adultos y abuelos podían comer, recibir atención médica, ayuda escolar y capacitación; y recibió por parte de los voluntarios de TGS la construcción de nuevos espacios, la refacción y el acondicionamiento de los existentes así como donaciones para necesidades específicas.

- Guardería Comunitaria Gurises, ubicada en el barrio de San Telmo, C.A.B.A.: allí se realizaron trabajos de refacción y mejoramiento de infraestructura en terraza, lavadero, baños, cocina, patio y salas.

- Comedor "Agustina Micaela" que atendía las necesidades alimentarias de 160 personas en Bahía Blanca: allí se mejoraron considerablemente las instalaciones con la ampliación de la red de gas natural, se instaló agua corriente y cloacas y, además se realizaron capacitaciones tanto en temas nutricionales como en el mantenimiento de las nuevas instalaciones. Asimismo, desarrollamos un Taller de Costura realizado de forma conjunta con la Fundación Cecilia Grierson y otro de Huerta Orgánica con la colaboración del INTA, a fin de brindar a la organización herramientas que contribuyan a su autosostenimiento en el mediano plazo.

PROYECTOS POR REGIÓN 2012



La gran dispersión geográfica de la Compañía nos permite, a través de esta modalidad, no solo estar presente en una vasta zona de la Patagonia, sino también alcanzar una amplia cobertura de apoyo a diferentes temáticas, especialmente en las áreas educación, salud, medio ambiente, capacitación laboral, deporte y discapacidad.

Con el objetivo de generar un reconocimiento a la labor de los voluntarios al fin de cada ciclo, se planifica la entrega de un presente a cada uno de ellos que, al tiempo de revalorizar su participación, también resignifica el apoyo a una nueva organización social.

Para el cierre del ciclo 2011 se contactó a FUPREDIS, y en 2012, a la organización Red Activos, ambas dedicadas a la integración social y laboral de personas con discapacidad.

Fundación Cruzada Patagónica

CADENA DE VALOR

CADENA DE VALOR

NUESTROS CLIENTES

En TGS trabajamos para mejorar y actualizar la tecnología de manera tal de incrementar la confiabilidad del servicio para nuestros clientes, así como la seguridad en la conducción de las operaciones.

Nuestros programas de inversión y mantenimiento nos han permitido expandir y optimizar la prestación de servicios y asegurar las condiciones técnicas de nuestros gasoductos, permitiéndonos responder satisfactoriamente a la creciente demanda de gas.

Nuestros negocios se concentran en tres segmentos:

- La actividad principal de Transporte, desarrollada bajo la Licencia y el Reglamento del Servicio.
- La producción y comercialización de Líquidos de Gas Natural.
- El negocio de Midstream.

Desde TGS buscamos orientar los recursos al servicio y satisfacción del cliente aplicando diversas acciones entre las que se pueden destacar:

1. Revisión de los conceptos desarrollados en las capacitaciones para consolidar su implementación.

2. Reuniones periódicas con los Clientes para:
   - Reforzar el conocimiento sobre los procedimientos de compras y comunicar nuevas pautas (Emergencias; Compras Directas, etc.).
   - Verificar sus necesidades e informar la situación de sus requerimientos.
   - Informar los logros de la Empresa vinculados a su necesidad.

3. Encuesta de Satisfacción: Definir acciones correctivas y evolutivas en función del *feedback* obtenido.

CALIDAD

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

El SGI 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 productividad y destacarse en el mercado.

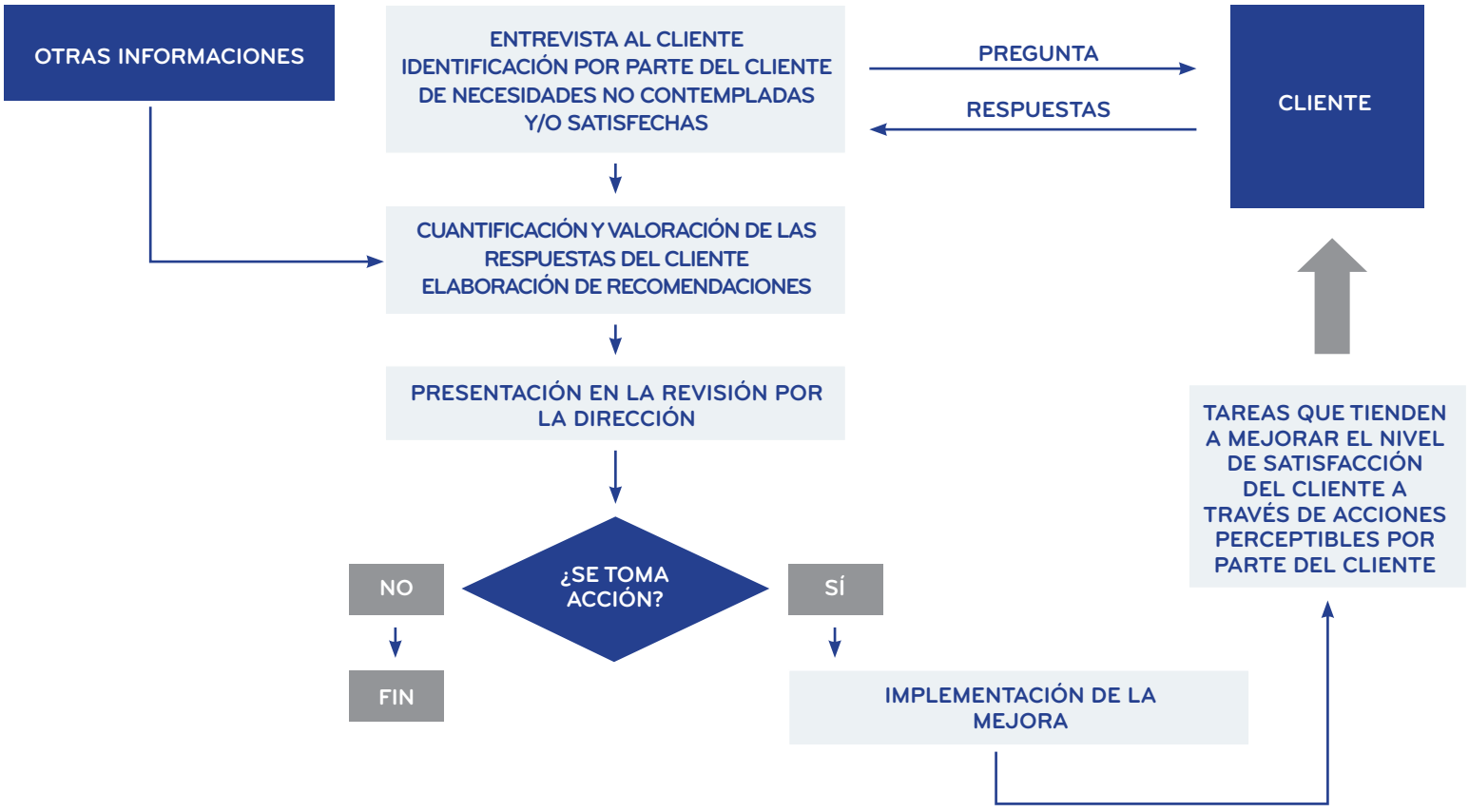
Asimismo, definimos y fijamos estándares de calidad para las operaciones de contacto con los clientes, a través de visitas periódicas a los clientes de los tres negocios, y la realización de una encuesta de satisfacción de clientes, con el objetivo de actuar sobre los asuntos relevados y satisfacer sus requerimientos y necesidades.

SEGMENTACIÓN POR TIPO DE CLIENTE

SEGMENTOS	CONCEPTO	TIPOS DE CLIENTES
Transporte	*Transporte de gas natural desde los yacimientos del productor hasta los centros de consumo	• Distribuidoras que abastecen el consumo industrial, residencial, de usinas eléctricas y GNC a través de sus redes (Camuzzi Gas del Sur y Pampeana, Gas Natural Fenosa, 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 S.A. – Albanesi) • Productores de gas natural (Total, Pan American Energy, Petrobras Energía, YPF).
Líquidos	*Procesamiento y comercialización de líquidos del gas natural *Servicios asociados almacenamiento y despacho.	SERVICIO DE PRODUCCIÓN (aguas arriba del Complejo Gral. Cerri) • Productores de gas y cargadores de transporte. SERVICIO DE COMERCIALIZACIÓN (aguas abajo) • 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).
Midstream	*Gerenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de Gasoductos, Plantas de Compresión, Procesamiento y Acondicionamiento, entre otros servicios.	• Productores de Gas Natural • Usuarios industriales de gas natural (Profertil, Aluar, Cerro Vanguardia).

SATISFACCIÓN DE CLIENTES

En TGS contamos con un procedimiento propio para determinar la satisfacción y lealtad de nuestros clientes, el cual especifica las pautas generales para la realización de la Encuesta de Satisfacción del Cliente (ESC) con el objetivo de asegurar una práctica que permita la comparación de los resultados obtenidos en distintos períodos.

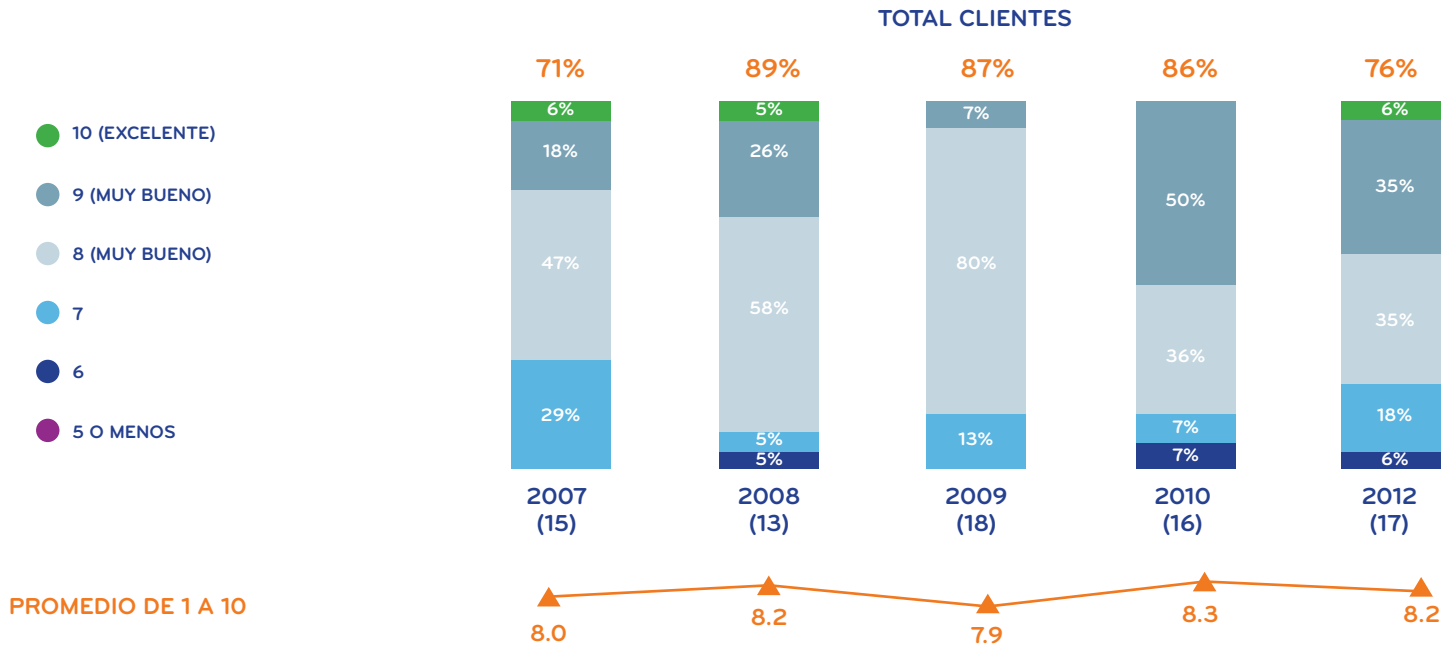


Esta iniciativa forma parte del proceso de mejora contínua que realizamos en cumplimiento de nuestra política empresaria, como un componente más del plan integral para escuchar a nuestros clientes, conocer sus necesidades y descubrir cuál es su verdadera percepción de nuestra Empresa en comparación con la Competencia.

8 de cada 10 clientes continúa eligiendo a TGS como mejor proveedor.

Asimismo, la ESC es una poderosa herramienta que nos permite relevar no solo la percepción de los clientes en cuanto a satisfacción y lealtad, sino además adquirir valiosa información para captar oportunidades de mejoras y 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 9001:2000. Este sistema registra los reclamos de los clientes y permite que estos sean resueltos en forma oportuna y completa. A su vez, nos aseguramos de que las quejas sean conocidas por los responsables de su origen y por quienes deben adoptar medidas preventivas y/o correctivas.

SATISFACCIÓN GLOBAL DE SERVICIO



Entre el 76% y el 84% de los entrevistados considera que los servicios de TGS son excelentes o muy buenos y 7 de cada 10 clientes percibió mejoras en el servicio en el último año. A su vez, se mantienen los índices de fidelidad cuando el 100% responde que seguramente recomendaría nuestros servicios, mientras que el 88% cree que TGS brinda un servicio muy cercano al perfecto imaginado.

MÓDULO DE ATENCIÓN COMERCIAL (MAC)

Como parte del Proceso de Mejora Contínua se lanzó esta iniciativa que surgió del análisis de los resultados de las Encuestas de Satisfacción a Clientes. Esta aplicación es accesible desde la página web y permite agregar valor tanto a los procesos administrativos como a los de despacho de cliente; complementando los sistemas que permiten visualizar volumen y cantidades.

Asimismo, permite visualizar los principales parámetros y condiciones de contratos y ofertas, acceder de forma clara y precisa a la facturación y mantener un canal de comunicación directo con el área de finanzas. En lo que respecta al negocio de líquidos del gas natural también se pueden ver stocks, costos, precios y despachos diarios realizados.

Oscar Sardi
Director de Servicios

"En la actualidad no es suficiente que las personas realicen bien su trabajo, tampoco que se siga determinado sistema de gestión, para ser sustentable en el tiempo y seguir el camino de la mejora contínua, las organizaciones deben poner el foco en la mejora de los procesos, y un punto fundamental para lograrlo es la comunicación abierta y constante con nuestros Socios Estratégicos. Proveedores y contratistas forman parte de nuestra cadena de valor y su rol en ellas resulta determinante en el nivel de Calidad de Servicio y Satisfacción esperado por nuestros clientes. Por ello, nos asociamos y acompañamos en todo el proceso de gestión con el fin de desarrollar una nueva dinámica de funcionamiento alineada con las exigencias que el entorno del Negocio demanda en la actualidad".

NUESTROS PROVEEDORES

En TGS apostamos a construir relaciones con proveedores que privilegien la calidad de los productos y servicios, el respeto de la legislación, la protección del medio ambiente, la salud y la seguridad.

Nuestra Política de Compras y Contrataciones contempla procedimientos que definen con precisión las pautas que determinan el proceso de selección, de manera tal de garantizar desde el inicio la transparencia en el proceso y la igualdad de oportunidades, así como también los requisitos necesarios vinculados con la Calidad, la Seguridad y el Medio ambiente.

Mantenemos un riguroso control en la selección, calificación y seguimiento de aquellos Proveedores que por el tipo de prestaciones que realizan o el tipo de materiales que suministran son clave para el negocio de nuestra Empresa. Es por ello que priorizamos a aquellas empresas que cuentan con un Sistema de Gestión Integrado y tienen sus procesos certificados.

No obstante, en línea con estos objetivos pueden aparecer otras empresas con firmes posibilidades o potencial para su crecimiento. En este último caso, ciertas firmas son evaluadas y calificadas como potenciales proveedores alternativos.

En la medida de lo posible, abrimos el espacio para contratar a empresas pequeñas como proveedores de servicios que se contratan en el interior para necesidades de desmalezado, transporte y limpieza.

Por ello hemos definido los siguientes criterios:

- **Nuestra Misión:** "Proveer un flujo de materiales y contratar servicios con la calidad requerida, en los plazos comprometidos y a precios competitivos generando valor a los negocios de TGS".
- **Nuestra Visión:** "Ser protagonistas del crecimiento Sustentable de TGS".
- **Nuestros Valores:** "Integridad, Compromiso, Colaboración y Servicio".

Buscamos generar una Planificación integrada con los Proveedores críticos; y a su vez desarrollar a los mismos. Por otro, lado nos enfocamos en la búsqueda de proveedores alternativos. Para lograrlo se pueden destacar las siguientes acciones:

1. Sustitución de importaciones. (Mediano y largo plazo).
2. Mejora contínua de nuestros proveedores estratégicos (*Feedback* a los Proveedores).
3. Evaluación de los proveedores (Selección de Proveedor calificado).
4. Relevamiento en instalaciones de los proveedores.
5. Generar listado de Proveedores críticos por rubro.
6. Evaluar y definir listado de Proveedores Únicos.

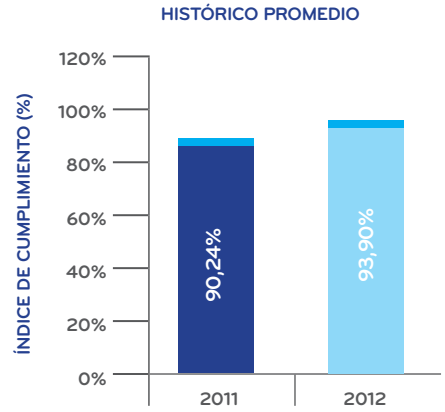
En cuanto a las auditorías, evaluaciones e inspecciones definidas en los procedimientos de las gerencias, los criterios establecidos son:

1. Control de calidad de materiales críticos.
2. Confiabilidad de los Proveedores.
3. Realizar las mediciones estadísticas mensuales.
4. Realizar un Plan de acción de las evaluaciones / inspecciones.

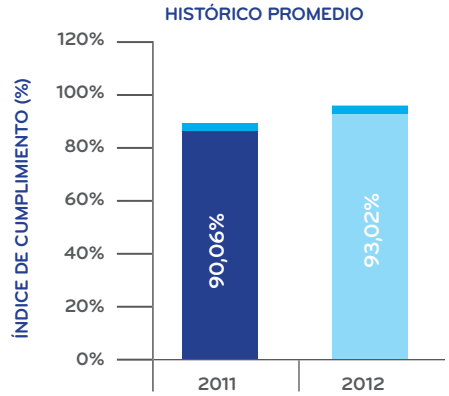
Sobre esta base se logran los resultados medidos en el "Índice de Cumplimiento" en los que se evalúan criterios como la entrega en término y forma, tanto del material como de la documentación, la calidad del material, el tiempo de demora, etc.

ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DE ENTREGA

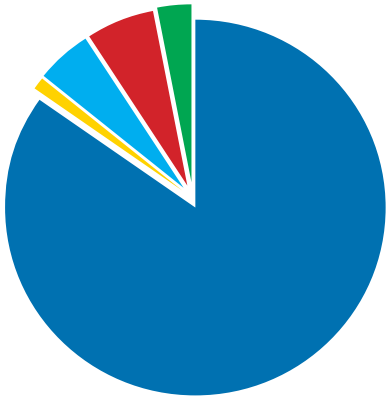
PROVEEDORES NACIONALES



PROVEEDORES IMPORTADOS

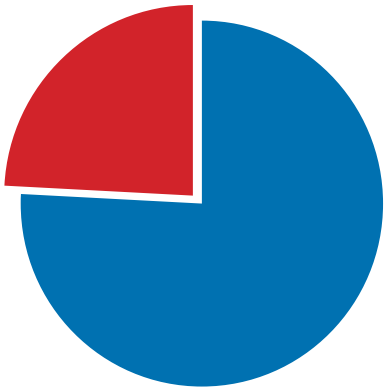


ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DE ENTREGA NACIONAL



- DEMORA: SIN DEMORA - **84%**
- DEMORA: 1 A 7 DÍAS - **1%**
- DEMORA: 8 A 15 DÍAS - **5%**
- DEMORA: 16 A 23 DÍAS - **3%**
- DEMORA: 31 DÍAS - **1%**

ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DE ENTREGA IMPORTADO



- DEMORA: SIN DEMORA - **76%**
- DEMORA: > A 32 DÍAS - **24%**

SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES

Nuestra política de contratación exige que las licitaciones tengan al menos tres ofertas. Sin embargo, la especificidad de algunos de nuestros productos muchas veces son provistas solo por empresas únicas y extranjeras. Para salvar esta situación y ponderar a productores locales buscamos en el mercado empresas que, debido a su capacidad, podrían producir algunos de estos materiales pero no tienen los conocimientos o materiales necesarios.

Una vez identificado el mercado posible invitamos a los proveedores locales a desarrollar nuevas técnicas y materiales para lograr la fabricación de nuevos productos, acompañándolos en el proceso.

Esto nos permitió sustituir importaciones en lo que refiere a filtros y partes específicas de motocompresores y motogeneradores.

EVALUACIONES DE CALIDAD

TGS entiende que la base para lograr la calidad requerida se fundamenta en una primera etapa con una selección adecuada de aquellos proveedores definidos como estratégicos. A tal fin, poseemos un sistema de evolución, calificación y seguimiento cuya metodología permite ir mejorando año tras año.

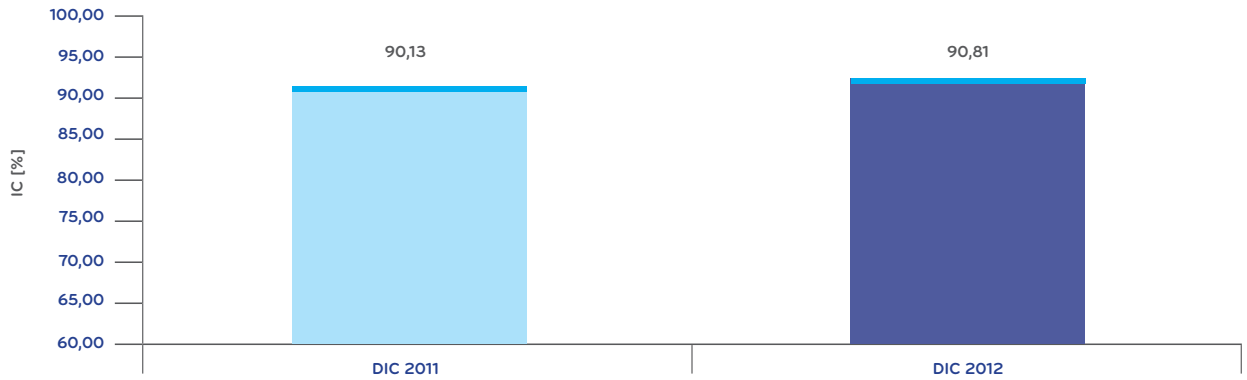
Las evaluaciones iniciales y posteriores auditorías nos garantizan una adecuada selección, así como también colaborar con los proveedores para la mejora de sus servicios teniendo en cuenta pautas de productos y procesos en sus instalaciones con requisitos ambientales y de seguridad y salud ocupacional.

El seguimiento del desempaño de los Proveedores es auditado por la Gerencia de Abastecimiento y a tal fin se ha elaborado una división macro por tipo de proveedor:

TIPO DE PROVEEDOR	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN	MÉTODO
CRÍTICOS DE MATERIALES	INICIAL Y MENSUAL	Evaluación inicial según: • Sistema de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional. • Mercado, organización y capacidad operativa. Especificidad según el rubro. Aplicación del Índice de Cumplimiento.
OBRAS Y SERVICIOS MENORES	AL FINALIZAR LA PRESTACIÓN	Evaluación inicial con los mismos criterios que los críticos. Seguimiento por medio de evaluación numérica que combina aspectos generales y específicos de cada prestación.
SERVICIOS DE PLANTAS Y BASES (ALIMENTACIÓN, LIMPIEZA, SEGURIDAD, ETC)	AL FINALIZAR LA PRESTACIÓN	Evaluación inicial con los mismos criterios que los críticos. Evaluación numérica con los mismos requisitos que obras y servicios. Indicadores específicos de servicios de Planta y bases recontratados.
ASESORÍA ESPECIALIZADA	DEFINIDA POR EL USUARIO	Definida por el usuario

Reserva en Cabo Vírgenes, Prov. de Santa Cruz

ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO ACUMULADO - PONDERADO



COMUNICACIONES CON LOS PROVEEDORES

Desde TGS mantenemos un diálogo fluido con los principales Proveedores por medio de un canal dentro de la Gerencia de Abastecimiento denominado SRM (*Supply Relation Management*), para una mejora contínua en los niveles de recepción de materiales, evidenciado fundamentalmente en el cumplimiento de los plazos de entrega de las obras, la documentación exigida así como los aspectos vinculados con la calidad, seguridad y medio ambiente. Esto permite mejorar el desempeño de los proveedores y, por lo tanto, las prestaciones realizadas. Las reuniones son protocolizadas en minutas y así pueden indicarnos las fortalezas y debilidades a la vez que generar una institucionalización del diálogo con los interlocutores de TGS.

Complementariamente, todos los años efectuamos una reunión en Buenos Aires y otra en Bahía Blanca con los principales Proveedores de Servicios para compartir con ellos nuestra visión sobre la evolución a lo largo del año respecto a la seguridad y el medio ambiente con el fin de lograr mejoras y comprometerlos con nuestra meta de "Accidente Cero".

DESARROLLO DE PROVEEDORES

Dentro de nuestra estrategia de negocios está nuestra política de incrementar los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente también en nuestros proveedores.

Para ello poseemos una matriz de riesgo que nos permite definir qué tipo de proveedor requerimos acorde al servicio que deberán prestar y contamos con una metodología específica para evaluar y clasificar a los Proveedores al inicio, segmentándolos por tamaño de empresa. 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.

Dichos acuerdos son fundamentales para poder cumplir con el Índice de Confiabilidad en el servicio de transporte que brindamos, el cual requiere una solución inmediata ante cualquier falencia de los equipos.

Esta decisión estratégica es clave para lograr el desarrollo potencial de los proveedores y aumentar el valor agregado en sus prestaciones.

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD ENCUENTRO CON CONTRATISTAS Y PROVEEDORES DE LA DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE TGS

Durante 2012 se realizaron en octubre, en Sede Central, y en noviembre, en Bahía Blanca y Neuquén, dos nuevos encuentros con Contratistas y Proveedores de la Dirección de Servicios. Dentro del Programa "Compromiso con la Seguridad" participaron del evento diversas empresas del rubro construcción de gasoductos y plantas compresoras, del ámbito de Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

El foco de la reunión se centró en el Objetivo Accidente Cero y el "Cambio Cultural en Seguridad, la Prevención de Riesgos y la Responsabilidad de los Líderes".

Este año la modalidad del encuentro incluyó además, la exposición de los Programas de Seguridad de las Contratistas, con el fin de obtener entre todos los presentes acciones claras y firmes.

Al respecto señaló el **Gerente de Abastecimiento Estratégico, Ricardo Borchardt**: *"El resultado de los encuentros ha sido altamente satisfactorio. Hemos reducido drásticamente las tasas de frecuencia y gravedad de accidentes respecto de los registrados antes de los encuentros. En la actualidad se pueden observar en las obras cómo el personal propio y el contratado desarrollan sus tareas cumpliendo los procedimientos de aplicación y adaptando comportamientos de trabajo acorde con los riesgos existentes".*

CAPACITACIONES

Durante el año 2012 en la Dirección de Servicios se brindaron aproximadamente 1.650 horas de capacitación al personal propio y de firmas Contratistas de la Gerencia de Ingeniería y Obras, Gestión de Servicios Integrados, Gerencia de Sistemas y Gerencia Operativa Telcosur, sobre temas de Seguridad y Medio Ambiente. También destacamos el concepto de Compromiso con la Seguridad – Accidente Cero en todos los servicios que lleva adelante la Dirección de Servicios.

Continuamos incluyendo en los pliegos de obras y servicios la necesidad de que las Contratistas realicen al menos un 1% de las horas trabajadas en horas de capacitación sobre temas de seguridad, salud y medio ambiente.

Por otro lado, durante 2012 se realizó la capacitación teórica a un total de 20 brigadistas en la Sede Central Don Bosco sobre Plan de Emergencias, Rol del Brigadista, Clases de Fuego, Medios de Extinción, Sistemas de Detección y Alarmas, etc, realizándose dos simulacros de evacuación en las instalaciones de Sede Central.

Durante 2013 se tiene previsto realizar la misma práctica en nuestras instalaciones de Base Operativa Gutiérrez.

TABLA DE CONTENIDOS GRI

Este informe se ha elaborado siguiendo la Guía G3 de la Iniciativa de Reporte Global (GRI) para el nivel de aplicación C. A través de esta tabla también cumplimos nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas al presentar la Comunicación sobre el Progreso (COP), cuyas referencias se marcan en color naranja.

1. VISIÓN Y ESTRATEGIA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
1.1	Declaración del máximo responsable.	3
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	5, 6

2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
2.1	Nombre de la Organización.	5
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	5, 6
2.3	Estructura operativa.	6
2.4	Localización de la sede principal.	6
2.5	Países en los que opera.	6
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	5
2.7	Mercados servidos.	5, 6
2.8	Dimensiones de la organización informante.	5, 6
2.9	Cambios significativos del período.	No se presentaron cambios significativos.
2.10	Premios y distinciones recibidos..	10

3. PARÁMETROS DE LA MEMORIA

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
3.1	Período cubierto por la información	16
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente.	16
3.3	Ciclo de presentación de memorias.	16
3.4	Punto de contacto para cuestiones de la memoria.	93
3.5	Proceso de definición del contenido.	16
3.6	Cobertura de la memoria.	16
3.7	Existencia de limitaciones de alcance.	16
3.8	Aspectos que puedan afectar la comparación informativa.	No existen dichos aspectos.
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores.	16

3.10	Efectos de las correcciones de información de informes anteriores.	No se detectaron correcciones respecto a la edición anterior.
3.11	Cambios significativos en respuesta a períodos anteriores sobre alcance y cobertura.	No existen dichos aspectos.
3.12	Localización de contenidos que indican las páginas o enlaces de internet.	www.tgs.com.ar
3.13	Política y práctica sobre verificación externa.	TGS no verifica su reporte externamente, ya que posee un acabado sistema de control interno con la participación de todas las áreas para el control de la veracidad de información.

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

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
4.1	Estructura de gobierno	21
4.2	Características de la presidencia del Consejo.	21
4.3	Consejeros independientes o no ejecutivos.	21
4.4	Comunicación entre accionistas y empleados y el máximo órgano de gobierno.	21
4.5	Vínculo entre la retribución de los directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.	22
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	21, 22
4.7	Capacitación de los miembros del Consejo en temas de sostenibilidad.	17
4.8	Declaración, misión, valores y códigos sobre sostenibilidad.	9
4.9	Evaluación del desempeño de la organización sobre sostenibilidad por parte del Consejo.	16
4.10	Evaluación del propio Consejo en temas de sostenibilidad.	NR
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución	23
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados en la comunidad.	57-70
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca y grado de implicación.	www.tgs.com.ar
4.14	Relación de grupos de interés de la organización.	23
4.15	Procedimiento para la definición de los grupos de interés.	24
4.16	Enfoques utilizados para la participación de los grupos de interés.	24
4.17	Aspectos de interés surgidos de la participación de los grupos de interés.	NR

INDICADORES DEL DESEMPEÑO ECONÓMICO

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
EC1	Principal	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	6, 7

EC2	Principal	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	NR
EC3	Principal	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	6, 10
EC4	Principal	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	10
EC5	Adicional	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	NR
EC6	Principal	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	77-79
EC7	Principal	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	El total de los directivos de TGS son de nacionalidad argentina.
EC8	Principal	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	58
EC9	Adicional	Entendimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de dichos impactos.	www.tgs.com.ar

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
LA1	Principal	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	46, 47
LA2	Principal	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	46, 47
LA3	Adicional	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	48
LA4	Principal	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	54
LA5	Principal	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	Los periodos son los contemplados en la legislación argentina.
LA6	Adicional	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	NR

LA7	Principal	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	6, 7
LA8	Principal	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.	51
LA9	Adicional	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	NR
LA10	Principal	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	50-53
LA11	Adicional	Programas de gestión de habilidades y de formación contínua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	50-52
LA12	Adicional	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	Todos los empleados bajo convenio (82%) reciben evaluaciones anuales de desempeño.
LA13	Principal	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	NR
LA14	Principal	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	Los salarios son definidos en función del cargo y los objetivos sIn distinción alguna de género.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE DERECHOS HUMANOS

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
HR1	Principal	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	No existen convenios al respecto.
HR2	Principal	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	NR
HR4	Principal	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se registraron incidentes.
HR5	Principal	Actividades de la Compañía en las que los derechos a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	No se registraron.
HR6	Principal	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No se registraron.

HR7	Principal	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No se registraron.
HR8	Adicional	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.	NR
HR9	Adicional	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No se registraron.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE SOCIEDAD

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
SO1	Principal	Naturaleza, alcance y efectividad de programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la Empresa.	57-70
SO2	Principal	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Todas las unidades de negocio son auditadas.
SO3	Principal	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	29
SO4	Principal	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	No se registraron.
SO5	Principal	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de ellas y de actividades de *"lobbying"*.	www.tgs.com.ar
SO6	Adicional	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No se realizaron aportes.
SO7	Adicional	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	No se registraron.
SO8	Principal	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No se registraron.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE LA RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
PR1	Principal	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.	27, 38, 39

PR2	Adicional	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	No se registraron.
PR3	Principal	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	66, 68
PR4	Adicional	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	NR
PR5	Adicional	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	75, 76
PR6	Principal	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	NR
PR7	Adicional	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	NA
PR8	Adicional	Número total de reclamos debidamente fundamentados en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	NA
PR9	Principal	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	No se recibieron multas.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

INDICADOR	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/ESTADO
EN1	Principal	Materiales utilizados, por peso o volumen.	NR
EN2	Principal	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.	NR
EN3	Principal	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	30
EN4	Principal	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	NR
EN5	Adicional	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	30

EN6	Adicional	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	NR
EN7	Adicional	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	NR
EN8	Principal	Captación total de agua por fuentes.	37, 38
EN9	Adicional	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	37
EN10	Adicional	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	37
EN11	Principal	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	NA
EN12	Principal	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	NA
EN13	Adicional	Hábitats protegidos o restaurados.	NA
EN14	Adicional	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	NA
EN15	Adicional	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.	NA
EN16	Principal	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	35
EN17	Principal	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	7, 34
EN18	Adicional	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	4-35, 37
EN19	Principal	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	7, 34
EN20	Principal	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	NR
EN21	Principal	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.	NR

EN22	Principal	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	7, 30-34
EN23	Principal	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	7
EN24	Adicional	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del Convenio de Basilea, anexos I, II, III y VIII, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	7, 30-34
EN25	Adicional	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante.	NR
EN26	Principal	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	41
EN27	Principal	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	NA
EN28	Principal	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	No se registraron multas.
EN29	Adicional	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	NR
EN30	Adicional	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	NR

NA: No aplica / NR: No reporta

Este Reporte de Sustentabilidad 2011-2012 fue elaborado por la Dirección de Asuntos Institucionales, Ing. Daniel Perrone y la Gerencia de Relaciones Institucionales, Mario Yaniskowski y Silvia Magaldi.

Apoyo en el contenido:
Anabella López Clapier - Fundación Compromiso

Diseño:
Eco Publicidad

Por consultas o comentarios remitirse a prensa@tgs.com.ar

Don Bosco 3672 - C1206ABF
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel.: (54-11) 4865-9050/60
www.tgs.com.ar