



Reporte de Sustentabilidad 2013 - 2014



Reporte de Sustentabilidad 2013 - 2014



Javier Gremes Cordero
Director General

Es un orgullo para mí presentar el 5° Reporte de Sustentabilidad de Transportadora de Gas del Sur S.A., correspondiente al período 2013-2014.

En nuestro Reporte queremos mostrarles los avances de TGS en el camino de la Sustentabilidad que decidimos emprender años atrás, como equipo que trabaja con metas mensurables y concretas para seguir haciendo de TGS una empresa que, además de conectar al productor con el consumidor transportando el gas, tiene la capacidad de agregar calidad de vida a sus accionistas, empleados, proveedores, contratistas y toda la comunidad de este país que tanto queremos y con el que estamos comprometidos para contribuir a su Desarrollo Sustentable.

Revalorizar el concepto de sustentabilidad como un soporte para la gestión diaria, crear valor y hacerlo de manera concretamente sustentable, son los cimientos de nuestra Visión, con la energía puesta en la organización para lograrla, preparados, analizando el entorno y promoviendo los cambios necesarios para enfrentar los nuevos desafíos.

La amplia disposición geográfica de nuestras instalaciones nos presenta el desafío de unificar criterios aplicables de modo universal sin perder de vista las particularidades de cada localidad y las de las partes interesadas que encontramos en cada una de ellas.

El rol estratégico que cumple nuestro servicio en el sector nos permite perseguir objetivos claros de crecimiento con miras al futuro, porque imaginamos el próximo desarrollo sustentable de todos los recursos energéticos con los que cuenta nuestro país, indispensables para apalancar el crecimiento que esperamos.

El presente Reporte cumple con la información requerida y reconfirma nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas, asumido como firmantes.

Agradecemos a todos los que forman parte de este maravilloso equipo de trabajo y los invitamos a seguir aportando su compromiso en nuestro desafío más importante: nuestro aporte al desarrollo sustentable del futuro.



Daniel Perrone
Director de Asuntos
Institucionales

Estimados:

Bienvenidos a esta nueva edición del Reporte de Sustentabilidad, una herramienta de suma importancia para nuestra Compañía con la que queremos mostrarles como el concepto de sustentabilidad atraviesa transversalmente a todas nuestras áreas y se vincula con los aspectos operativos del negocio en la base de nuestro desarrollo.

El Reporte de Sustentabilidad, en su quinta edición consecutiva, presenta detalles sobre la política, lineamientos e implementación de acciones que reflejan el compromiso con la sustentabilidad de nuestro servicio público de transporte de gas natural.

El contenido es el reflejo de cómo trabajamos en TGS, teniendo en cuenta todos los aspectos de la sustentabilidad: el gobierno corporativo de nuestra gestión, la sostenibilidad del negocio, el respeto por el medio ambiente, la mejora en la calidad de vida de nuestros empleados y la colaboración con las comunidades con las que interactuamos a diario. A su vez, nuestro desafío implica no solo ofrecer productos y servicios de calidad que generen utilidad y empleo, sino también aportar en la búsqueda de soluciones para resolver las problemáticas que aquejan a nuestros grupos de interés.

Creemos que transportar calidad de vida es mucho más que transportar gas. Es llevar la energía que el país necesita para crecer y para mejorar la calidad de vida de las personas.

05

Empresa y Gobierno Corporativo

- 06 Perfil de la Organización
- 13 Responsabilidad Social Empresaria (RSE)
- 14 Gobierno Corporativo
- 16 Control, transparencia y auditorías
- 21 Relacionamiento con algunos de nuestros Grupos de Interés

22

Recursos Humanos

- 24 Compensaciones y Beneficios
- 26 Capacitación y Desarrollo
- 35 Sindicatos

36

Comunidad

- 38 Programas

48

Cadena de Valor

- 49 Nuestros Clientes
- 52 Nuestros Proveedores
- 55 Desarrollo y Comunicaciones con los Proveedores
- 56 Capacitación a Contratistas

58

Gestión de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad

- 62 Medio Ambiente
- 69 Seguridad y Salud Ocupacional
- 75 Emergencias y Crisis

82

Tabla de Contenidos GRI



Empresa y Gobierno Corporativo

Perfil de la Organización

Llevamos 22 años en el mercado y hemos logrado adquirir y sostener la posición de la transportadora de gas más importante de Argentina. El reconocimiento se extiende a nivel regional, ubicándonos entre los mejores proveedores de productos y servicios en la industria del gas y derivados.

TGS tiene como principal accionista a Compañía de Inversiones de Energía S.A. (CIESA), que posee el 51% del capital social, mientras que el 49% cotiza en las Bolsas de Comercio de Buenos Aires y Nueva York.



Mapa de gasoductos y plantas compresoras 2014

TGS es uno de los principales productores y comercializadores de líquidos de gas natural.





Áreas del negocio

- **Transporte de Gas Natural:** operamos el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, que 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 en el de exportación somos el segundo procesador de gas natural de la Argentina.
- **Nuevos Negocios:** prestación de servicios midstream, abarcando la estructuración comercial y financiera, la construcción llave en mano y la operación y mantenimiento de las instalaciones de gasoductos y de plantas de tratamiento y compresión de gas natural.
- **Telecomunicaciones:** en 1998 incursionamos en el área de las telecomunicaciones a través de Telcosur S.A., convirtiéndonos en un importante "carrier" mayorista en nuestra área de servicio.

Principales datos de TGS

Mercados

Transporte: Transportamos el 62% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.

Líquidos: Participamos del 11% de la producción de GLP en el país y del 24% de etano.

Midstream: Procesamos el 60% del gas del mercado de las instalaciones tercerizadas.

TGS en números:

- **Casa central:** Ciudad de Buenos Aires.
- **Empleados:** 913.
- **Director General:** Javier Gremes Cordero.
- **Facturación:** \$ 4.304 mm.
- **Capacidad de procesamiento de gas natural:** 47 millones de m³/día.
- **Producción de líquidos:** 1250 tn/día de etano, 950 tn/día de propano, 650 tn/día de butano y 350 tn/día de gasolina.
- **Capacidad de transporte:** 80,4 millones de m³/día.
- **Potencia instalada:** 778.600 HP.
- **Sistema de gasoductos:** 9.133 km. de extensión.
- **Plantas compresoras:** 32.
- **Puntos de medición:** 353.
- **Bases de mantenimiento:** 12 (se incluye sub-base Pacheco).

GESTIÓN DE LAS PERSONAS					2011	2012	2013	2014	
Dotación					964	937	919	913	
Encuesta de clima (satisfacción)					70%	72%	72%	70%	
Rotación					4,7%	7,33%	4,7 %	7,33%	
Índice de capacitación					1.6%	1.7%	1.25%	1.27%	
FINANCIEROS (en millones de pesos)	2011	2012	2013	2014	PARTICIPACIÓN DE MERCADO	2011	2012	2013	2014
Ventas totales	1.853,9	2.574,9	2.865	4.304	Producción de GLP (tn)	445.977	502.959	501.842	571.832
Utilidad Neta	230,7	239,2	108	105	Producción de etano (tn)	313.227	307.094	314.646	300.978
					Mercado de gas (Midstream)	33,6%	27,9%	34%	34%
ROIC	10.7%	12.8%	0,019	0,019	Capacidad de procesamiento de gas natural	47 M m ³ /d			
Opex	607,9	710,7	818	1.065					
Capital Invertido	3.463	3.561	1.345	1.345					
Valor de la acción (\$)	2,75	2,22	3,80	7,80					
OPERATIVOS DE TRANSPORTE	2011	2012	2013	2014	DESEMPEÑO ^(*)	2011	2012	2013	2014
Plantas compresoras			32	32					
Km de gasoductos	9.203	9.125	9.133	9.133	Accidentes	P=1	P=0	P=2	P=2
						C=5	C=3	C=0	C=2

HPs instalados	759.010	697.300	777.100	778.600	Cantidad de accidentes propios con días perdidos	6	3	2	4
Capacidad de Transporte	87.5 M m ³ /d	82.9M m ³ /d	81,4M m ³ /d	80,4 M m ³ /d	Tasa de frecuencia	P=0.11 C=0.8	P=0 C=0.65	P=0.24 C=0	P=0.24 C=0.45
Indicadores de Eficiencia Operativa (%) de transporte	95,90	97.94	99.92	100	Tasa de gravedad	P=7.97 C=25.05	P=0 C=25.47	P=5.77 C=0	P=11.77 C=8.60
					Cantidad de días perdidos	P: 70 C: 156	P: 0 C: 117	P=49 C=0	P=100 C=38
OPERATIVOS DE LÍQUIDOS	2011	2012	2013	2014	SALUD Y SEGURIDAD	2011	2012	2013	2014
Participación en el mercado productor de GLP	12%	12%	14%	17 %	Cantidad de cuasi accidentes	16	17	26	11
Capacidad de Procesamiento	47 M m ³ /d	47 M m ³ /d	45 M m ³ /d	45 M m ³ /d	Cantidad de Simulacros	60	53	55	55
Total Procesado /Arribado (%)	77,60	70,34	72.70	79.20					
Indicadores de Eficiencia Operativa (%) de procesamiento de líquidos del gas natural (LGN)	95.90	97.94	97.84	98.15					
OPERATIVOS DE MIDSTREAM	2011	2012	2013	2014					
Capacidad de Acondicionamiento en m ³ /d	3.300.000	3.300.000	3.250.000	3.250.000					
Servicios de Compresión (HP)	39.760	32.560	32.560	32.560					

(*) P: Personal Propio
C: Personal Contratista

Visión, Misión y Valores

Proceso de redefinición

En 2013 se vio la necesidad de repensar la Compañía en el largo plazo, de acuerdo con las nuevas señales del entorno y el foco que se buscaba dar a determinados tópicos. Para ello, durante el año se generaron diferentes instancias en las que el Comité de Dirección trabajó en ajustar la Visión, Misión y Valores de la Compañía y también en redefinir el Mapa Estratégico. Los resultados de este trabajo se compartieron luego en una jornada con los Gerentes, quienes aportaron sus puntos de vista en función de los objetivos perseguidos.

A comienzos del año 2014 se comunicó a la organización la nueva Misión, Visión y Valores y el nuevo Mapa Estratégico. La comunicación involucró una presentación por parte del Director General a los empleados de Sede Central, como así también viajes de Directores y de Gerentes a los diferentes sitios en que opera la Compañía. Las reuniones fueron una oportunidad para generar un espacio de encuentro entre líderes y colaboradores,

El Mapa Estratégico sirve para describir en forma clara la estrategia de la Compañía a mediano y largo plazo, permitiendo alinear a toda la organización hacia la consecución de los objetivos planteados

permitiendo el intercambio de ideas y la posibilidad de conversar respecto del presente y el futuro de la empresa, alineándonos bajo los mismos objetivos y reflexionando sobre la importancia de la contribución de cada posición para lograr ser la empresa a la que aspiramos.

El Mapa Estratégico es la herramienta de gestión y comunicación que muestra cómo, a través de objetivos concretos, buscamos lograr nuestra Visión. Sirve para describir en forma clara la estrategia de la Compañía a mediano y largo plazo, permitiendo alinear a toda la organización hacia la consecución de los obje-

tivos planteados. En este sentido, durante el año 2014 se realizaron diferentes reuniones del Director General y el Comité de Dirección con los empleados, utilizando el Mapa para comunicar a toda la organización los principales logros conseguidos y resultados obtenidos a la luz de la estrategia traducida en acción. Asimismo, en estas reuniones se reforzó la importancia de las acciones vinculadas a los desafíos actuales y futuros, buscando nuevamente el intercambio de ideas y opiniones y la alineación de todos los empleados hacia un rumbo común.

VISIÓN	MISIÓN	VALORES
Seremos un modelo sustentable de gestión, trabajando con pasión en la creación de valor diferencial para nuestros accionistas, clientes, empleados y demás públicos de interés.	Integrar de forma rentable a través de servicios la producción y el consumo de gas natural y sus derivados para:	Integridad <ul style="list-style-type: none"> • Actuamos consistentemente entre lo que decimos y hacemos. • Fomentamos conductas honestas y transparentes en toda la cadena de valor. • Nos expresamos libremente y dejamos que los demás expresen sus ideas con libertad y sin temor al juicio. • Garantizamos los principios de respeto a las diferencias, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir al desarrollo sustentable del país y a mejorar la calidad de vida de la comunidad. • Aportar soluciones creativas a la industria energética. • Operar con calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente. • Promover un ambiente de trabajo desafiante que implique para su gente una propuesta diferencial. 	Compromiso <ul style="list-style-type: none"> • Mostramos determinación y pasión para llevar adelante las cosas que nos proponemos. • Valoramos la cultura del esfuerzo y la mejora continua. • Deseamos superarnos día a día y damos lo mejor de nosotros. • Nos orientamos a resultados a largo plazo, contribuyendo al desarrollo económico y social y a un medio ambiente saludable en las comunidades en donde actuamos. • Buscamos la excelencia en cuestiones de salud, seguridad y medio ambiente.
		Colaboración y servicio <ul style="list-style-type: none"> • Colaboramos unos con otros para el logro de los intereses comunes, priorizando los intereses del conjunto sobre los individuales. • Estamos abiertos a enseñar y aprender.

Impacto Económico

Concepto (en millones de pesos)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ventas	1.600	1.653	1.854	2.575	2.865	4.304
Impuestos (* incluye impuestos, tasas y contribuciones más impuesto a las ganancias)	307	367	413	569	554	751
Salarios y beneficios	137	144	193	234	306	417
Cargas sociales	27	33	35	42	55	75
Subsidios	22	33	42	53	53	86
Valor de la acción (\$)	2,20	4,61	2,75	2,22	3,80	7,80

Premio a la Exportación

Desde hace más de 20 años, la organización Prensa Económica junto con los Ministerios de Industria y Relaciones Exteriores entregan los Premios a la Exportación Argentina. Este es el evento más importante en el ámbito del comercio exterior y en el que se destaca a las empresas que más han exportado en su rubro.

Una vez más, TGS se destacó en el rubro gas durante el período reportado, instalando un record histórico de permanencia en el primer puesto.



Responsabilidad Social Empresaria (RSE)

La Responsabilidad Social en TGS es mucho más que una política que establece lineamientos; es parte integral de nuestra Compañía en la cual se basa nuestro modelo de negocios que promueve una conducta ética e íntegra en todos los aspectos de nuestra actividad.

Tanto en nuestras políticas como en nuestro accionar, buscamos hacer como Compañía una contribución al desarrollo sostenible, gestionando nuestro negocio de forma responsable e integrado con los aspectos sociales, ambientales y económicos.

Para tal fin contamos con el compromiso de la Alta Dirección y una fluida participación de nuestros grupos de interés.

A su vez, somos miembros fundadores del Pacto Global en Argentina y en varias ocasiones miembros de 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

El presente es el quinto Reporte consecutivo que presenta la Compañía, de carácter bienal y que recoge las principales políti-

cas, iniciativas y acciones que realizamos entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2014.

Los lineamientos utilizados son los establecidos por Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3.1 y los contenidos fueron definidos por la Dirección de Asuntos Institucionales en conjunto con la Dirección General; a su vez todos los Directores participaron del proceso de selección y contamos con la colaboración de los Gerentes de cada área en la presentación y revisión de toda la información.

El Reporte de Sustentabilidad es considerado en la Compañía como una herramienta de comunicación, gestión y rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés y por tal motivo hemos seleccionado información de calidad y transparente sobre nuestras operaciones en el país, buscando responder a los temas que cada uno de nuestros grupos de interés consideran como relevante.

Durante este período hemos actualizado nuestro tablero de indicadores de sustentabilidad con el fin de buscar las mejores herramientas para adaptarnos y enfocarnos hacia los lineamientos de GRI4.

Gobierno Corporativo

Código de Conducta

El modelo de negocios establecido en la Compañía debe cumplir con los criterios éticos que se han establecido para tal fin y se encuentran contenidos en el Código de Conducta. Este documento nos presenta los principios generales y estándares éticos que todos los integrantes de TGS deben cumplir.

El mismo es de aceptación y cumplimiento obligatorio para todos ya que es la herramienta fundamental para saber cómo comportarnos, como manejamos los negocios por medio del trabajo de cada uno de los miembros y a su vez nos presenta la resolución y prevención de cualquier conflicto de intereses que pudieran aparecer.

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

Durante el año 2014 se coincidió en la necesidad de una revisión y actualización del "Código de Conducta" a fin de permitir estar en línea con los requerimientos y tendencias actuales en materia de sustentabilidad. En línea con esta iniciativa, se realizó una interconsulta con la NYSE Governance Services (Servicios de

Gobernanza de la Bolsa de Nueva York) que aportó una mirada enriquecedora con el propósito de encarar, conjuntamente con la modificación de la Visión, Misión y Valores de la Compañía, el rediseño y mejora del Código de Conducta adaptándolo a los más altos estándares de mercado.

A su vez, se destacan las siguientes actividades:

- Capacitaciones sobre el Código de Conducta: Durante el ejercicio continuamos efectuando capacitaciones en distintas áreas de la Compañía a fin de reforzar los conocimientos sobre el mismo. En dichas capacitaciones también se incorporaron conceptos vinculados con los canales habilitados para efectuar denuncias al incumplimiento del mencionado Código. Estas capacitaciones fueron dirigidas a los mandos medios ubicados en las distintas locaciones de TGS.
- Cuestionario on-line sobre entendimiento del Código de Conducta. Continuamos utilizando 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 una reaceptación del mismo 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 de los mismos. Las denuncias por incumplimiento presentadas y resueltas fueron 4 para el año 2013 y 2 para el año 2014.

Estructura de Gobierno de TGS

La Asamblea de Accionistas designa anualmente el Directorio, para que sea el responsable en el proceso de toma de decisiones a través de sus 9 miembros, de los cuales 3 son independientes lo que les permite conformar el Comité de Auditoría.

A su vez, el Directorio es nuestro órgano máximo de administración y delega en el Comité de Dirección, liderado por el Director General, la administración y gestión de TGS a los responsables de las distintas áreas incluyendo: 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 es el responsable de llevar adelante la estrategia corporativa y la conducción del negocio y así se lleva a cabo la consolidación de la cultura organizacional. Cada uno de los puestos tiene funciones formales y definidas para cumplir con las responsabilidades que a cada miembro se le otorga y a su vez, se realizan reuniones periódicas para supervisar la gestión, revisar y, de ser necesario, actualizar los siguientes criterios:

- Indicadores ambientales y calidad.
- Objetivos y metas.
- Resultados Auditoría Interna.
- Requisitos legales y regulatorios.
- Comunicaciones internas y externas.
- Reclamos de clientes.
- Cumplimiento Plan de Capacitación.

- Encuestas de satisfacción de clientes.
- Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
- Desempeño.
- Eficiencia de la planificación.

Comunicaciones del Directorio

El directorio posee también un canal abierto para poder resolver inquietudes o plantear nuevos desafíos que son canalizados por el Presidente del Directorio y además puede utilizar cualquiera de los mecanismos definidos por el área de Relaciones con Inversores que maneja varios canales de comunicación a través de los cuales los accionistas e inversores pueden comunicarse.

La misma función cumplen los Gerentes de cada área, que son nexos entre cualquier comunicación que quieran entablar los empleados con el Directorio. De esta forma, 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 Asamblea de Accionistas, a la vez que elige el Directorio, establece la remuneración anual de sus miembros por medio de la fijación de honorarios. A este monto fijo se le suma un porcentaje variable a la retribución del Comité de Dirección según el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Organigrama Nominal TRANSPORTADORA GAS DEL SUR



Control, transparencia y auditorías

En TGS contamos con una serie de políticas y procesos para asegurar el desarrollo de nuestro negocio con la mayor transparencia y de acuerdo con sólidas prácticas éticas. A continuación se destacan las actividades más relevantes en cada tema.

Política Antifraude

Durante el año 2014 se implementó el Procedimiento para la Evaluación del Riesgo de Fraude, a fin de definir la metodología y sus componentes para la evaluación del riesgo de fraude en los distintos procesos de la empresa.

Este procedimiento incluye las etapas necesarias para llevar a cabo la metodología y las responsabilidades de los participantes en la misma.

Política de Prevención de Lavado de Activos

Como parte del Programa de Cumplimiento, TGS ha establecido políticas y procedimientos específicos en los que se manifiestan las responsabilidades, controles, formación e informes necesarios para cumplir con los requerimientos legales y regulatorios relacionados con la prevención de delitos provenientes de la

"legalización de activos producto de actos ilícitos", también conocido como lavado de dinero. Esta política 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.

Sistema de Control Interno (SOX): 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 periódica de información financiera legítima hacia los mercados, así como cualquier otro acontecimiento relevante.

Negociaciones justas con la cadena de valor: Nuestro compromiso contra la corrupción también contempla un relevamiento de los riesgos en la cadena de valor, a través de la identificación de distintas situaciones de conflictos de interés que pueden generar cuestiones delicadas con proveedores y otros actores dentro de la cadena de valor.

Contamos con una trayectoria exitosa lograda a través de una competencia comercial honesta y no buscamos obtener ventajas competitivas por medio de prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Cada Director, Síndico, Miembro del Management o Empleado debe buscar negociaciones justas con los clientes, proveedores, competidores y Entes Gubernamentales y no debe

sacar provecho por medio de manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, mala interpretación de hechos o negociaciones desfavorables.

Gestión de Riesgo: Contamos con un Comité de Riesgos conformado por un equipo de Gerentes representantes de cada Dirección, que es el encargado de definir, registrar y monitorear los riesgos como así también de actualizarlos. Este Comité está inserto en una estructura de control que nos permite identificar, evaluar y mitigar riesgos que pudieran afectar nuestro trabajo en nuestras áreas de influencia. Por medio de diversos mecanismos y políticas, cuya eficacia se evalúa anualmente, podemos identificar y clasificar los riesgos según su naturaleza, alcance, posibilidad de ocurrencia, etc.

Sistema de Denuncias al código de conducta: Se establece un procedimiento para la denuncia de evaluaciones al código y responsabilidades. La violación a dicho documento está sujeta a acciones disciplinarias, que incluyen suspensiones, despidos u otras, según el caso analizado por el Comité de Auditoría responsable por la aplicación del Código de Conducta. Toda violación debe ser informada y posteriormente hay un procedimiento diseñado específicamente. Los Empleados también pueden reportar violaciones al Código reales o potenciales, en forma anónima, llamando a la línea gratuita que la Compañía habilitó para tal fin (0-800-666-0962).

La persona designada como contacto para el Código debe presentar el tema al Comité de Auditoría, que revisa y evalúa cuidadosamente cada informe recibido y actúa conforme a las políticas y procedimientos establecidos en la política anti-fraude de TGS.

Sobornos: El pago de sobornos, incitación a recibir sobornos o cualquier otra propuesta o sugerencia de esta clase debe reportarse inmediatamente al supervisor del Empleado involucrado. El supervisor debe informar a la brevedad, dicha situación a la persona designada como contacto para el Código. Los Emplea-

dos no podrán aceptar obsequios o gratificaciones que puedan ser interpretados como una posibilidad de afectar su objetividad durante la compra de bienes y servicios para TGS.

Entrega de obsequios personales: Los fondos de TGS no deberán utilizarse para realizar pagos directos o indirectos a funcionarios gubernamentales, empleados estatales o de organismos reguladores con fines ilegales o para influenciar decisiones que tengan por objeto obtener o mantener negocios a favor de TGS y sus empresas controladas o vinculadas.

Cumplimiento de Leyes Antimonopólicas: A fin de asegurar el cumplimiento de las leyes antimonopólicas, los Directores, Síndicos, Miembros del Management y Empleados de la Compañía no deben mantener conversaciones o realizar acuerdos con competidores, dado que dichas acciones podrían resultar contrarias a estas leyes.

Lobby: En TGS no trabajamos en forma individual sobre políticas públicas o actividades de lobbying, sino que -de creerlo necesario- lo hacemos en forma conjunta con otras entidades que pertenecen a las agrupaciones empresarias de las que formamos parte, Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), International Gas Union (IGU), Cámara de Sociedades Anónimas (CSA) e Instituto para el Desarrollo Empresario Argentino (IDEA).

Durante el período se destacan las siguientes actividades:

- Nueva Política de Colocaciones de Fondos: en el marco de brindar transparencia en las operaciones de colocaciones de fondo de corto plazo, se realizaron modificaciones en los parámetros prefijados de la Política, adaptados a la situación económica actual.
- Herramienta de viajes: también en el marco de brindar transparencia en los procesos internos de la Compañía, duran-



te el 2012 se desarrolló esta nueva herramienta bajo una plataforma web cuyo propósito es centralizar las gestiones relacionadas con viajes, logrando así una rendición integral de todos los gastos vinculados, lanzándose efectivamente durante el año 2013. La herramienta contempla los siguientes estadios: solicitud; aprobación de la solicitud; rendición de gastos y aprobación de la rendición de gastos.

- Control de contratistas: consiste en el control de la documentación de los contratistas y subcontratistas de TGS, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, de la seguridad social, de seguridad e higiene y/o toda otra obligación derivada de y/o prevista por las leyes vigentes y acuerdos entre partes contratantes a fin de minimizar y prevenir riesgo en materia de solidaridad.
- A los efectos de plasmar mayor transparencia, se confec-

cionó durante el 2014 el "Manual de Emisión de Información Relevante", el cual contempla un procedimiento sobre la gestión de toda la información suministrada al mercado ya sea periódica o no, su comunicación al Directorio y su comunicación al mercado.

Nuevo modelo de la Dirección de Operaciones

Esta dirección elaboró un nuevo modelo de gestión que se cristaliza a través de diferentes actividades y procesos en ámbitos diversos, pensando en una gestión 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 Estratégico de la Dirección	
Director y Gerentes	
Subcomité: Clima, RSE, Conocimiento	Subcomité: Seguridad
Subcomité: Gestión	Subcomité: Optimización Margen
Subcomité: Medio Ambiente	Subcomité: Confiabilidad
Sponsor: Gerente / Director	Sponsor: Gerente / Director
Líder: 2º línea	Líder: 2º línea

En los Subcomités participan aproximadamente 60 personas, algunas lo hacen en más de uno.

Los Gerentes, como sponsors, están "cruzados", evitando coincidencia entre el foco del Subcomité y su área funcional. Ellos resuelven dos aspectos: acceso a áreas y feedback al estar cerca del líder del Subcomité. No se confunde rol funcional con el de sponsor.

Cada Subcomité tiene su propia dinámica de reunión (semanal, mensual).

Existen reuniones trimestrales de cada Subcomité con el Comité Estratégico, en donde se revisan los avances de 4 a 5 iniciativas. Para cada reunión debe existir tutoría por parte de los sponsors ya que los temas son presentados por los responsables de las iniciativas.

Principales resultados adicionales a la eficaz ejecución de la estrategia:

- Involucramiento en la gestión de la estrategia por parte de todos los integrantes de la Dirección.
- Ciclo virtuoso de aprendizaje permanente: constituye la base para la organización que aprende.

- Posibilidad de desarrollar habilidades de liderazgo en las personas.
- Herramienta para el reconocimiento de los integrantes de la Dirección.

En esta estructura también conviven los grupos de mejora o comités constituidos ad-hoc, como manera de solucionar problemas más complejos en un ámbito de estructuras matriciales donde las jerarquías se desdibujan y personas de distintas áreas y niveles comparten la función "creativa" de solucionar o mejorar.

Grupos de Interés

En línea con la Visión de la Compañía, "Seremos un modelo sustentable de gestión, trabajando con pasión en la creación de valor diferencial para nuestros accionistas, clientes, empleados y demás públicos de interés", durante los años 2013 y 2014 se trabajó profundamente en el análisis de partes interesadas.

El proceso de trabajo estuvo compuesto por varias etapas. Primeramente se definió la metodología a utilizar y luego cada una de las áreas de la Compañía trabajó en la identificación, relevamiento y clasificación de las partes interesadas. A continuación



cada área realizó una evaluación del nivel de relacionamiento o satisfacción de las partes, identificando brechas respecto de la situación deseable.

A partir del trabajo de los diferentes sectores, se consolidaron los resultados y se unificaron los criterios, tras lo cual el Comité de Dirección trabajó en la validación de la clasificación y la evaluación realizadas previamente, analizando las brechas y estableciendo planes de acción con plazos y responsables definidos en función de las brechas identificadas y de los diferentes niveles de prioridad asignados. De esta manera se dio comienzo a un trabajo dedicado a la satisfacción y creación de valor diferencial para nuestras partes interesadas.

Nuestros grupos de interés son todos los individuos, grupos u organizaciones que influyen sobre nuestra labor y a la vez son afectados por ésta. 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.

Siguiendo este análisis y ampliando el concepto de funcionamiento de la Dirección de Operaciones en base a Procesos Estratégicos transversales a todas las Gerencias que la conforman, se crearon diferentes Comités que aseguran la Gestión Estratégica

de la misma. Estos Comités están constituidos por representantes de todas las Gerencias de la Dirección.

En esta oportunidad queremos destacar uno de los procesos definidos como estratégico, el de Clima y Responsabilidad Social Empresaria.

Este Comité tiene bajo su responsabilidad no solo lo inherente al Clima Laboral sino también la identificación de las Partes Interesadas Externas de todas las Instalaciones de TGS conforme al concepto de RSE, de manera de estar alerta a novedades que puedan impactar en la gestión, no sólo de la Dirección de Operaciones sino de toda la Compañía en la medida en que el personal operativo de las instalaciones, plantas y bases, es el primer representante de TGS con quien un externo hace contacto.

En una primera etapa, se difundió el concepto de RSE a lo largo de las instalaciones operativas y en una segunda etapa, con la participación de integrantes de todas las instalaciones, se confeccionó el Mapa de Partes Interesadas Externas.

El siguiente paso en el proceso, es la definición y materialización de acciones tendientes a atender a cada una de las Partes Interesadas identificadas, comenzando por las más críticas de mayor impacto.

Nuestros grupos de interés son todos los individuos, grupos u organizaciones que influyen sobre nuestra labor y a la vez son afectados por ésta

Relacionamiento con algunos de nuestros Grupos de Interés

GRUPOS DE INTERÉS	MECANISMOS DE RELACIÓN Y COMUNICACIÓN
Accionistas	La relación con los accionistas está basada en la normativa vigente y para tal fin contamos con Memoria y Balance y los Estados Contables. Los mismos son presentados y analizados a fin de lograr un proceso de planeamiento que nos permita desarrollar nuevos mecanismos de control y un mayor monitoreo de los resultados.
Empleados	Mensualmente editamos una revista de carácter institucional en formato digital donde se destacan todos los temas de interés para los colaboradores. A su vez contamos con un ágil sistema de intranet corporativa que nos permite estar al día con las novedades así como comunicar distintos aspectos de la gestión de forma transversal. Periódicamente el Director General, el Comité de Dirección y gerentes visitan a los empleados en las instalaciones.
Clientes	Realizamos frecuentemente estudios de opinión para conocer el impacto de nuestros servicios y mejorar la calidad de los mismos. Por otro lado contamos con diferentes mecanismos de contacto para la atención de reclamos que nos permiten sentar las bases para mejorar nuestro sistema de atención y los servicios brindados.
Proveedores	Realizamos acuerdos específicos y a la vez trabajamos en el Programa de desarrollo de proveedores. Impulsamos reuniones de trabajo para conocer las necesidades y medimos los tiempos de entrega y cumplimiento para asegurarnos la mejor elección.
Comunidad	Para comunicarnos con la comunidad en su conjunto utilizamos medios de prensa e internet. En particular para aquellas comunidades cercanas al área de operaciones desarrollamos un sistema de referentes regionales que tienen vinculación directa. El programa de Prevención de Daños brinda información sobre la traza de los gasoductos.
Organismos Gubernamentales	Mantenemos un contacto fluido a través de distintos tipos de comunicaciones y reuniones de trabajo tanto con organismos del Gobierno Nacional, como Enargas y Ministerio de Planificación, como así también de los Gobiernos Provinciales y Municipales.
Sindicatos	Proceso de paritarias y reuniones periódicas de relacionamiento.
Medios de Comunicación	Atendemos a la requisitoria periodística a través de voceros autorizados y con información en línea.

Recursos Humanos



En TGS asumimos el compromiso de promover un ambiente de trabajo desafiante, que implique para nuestra gente una propuesta diferencial y contribuya a su realización laboral. 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 no discriminación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino y en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina.

La creación de un ambiente de trabajo agradable, la satisfacción y el bienestar del personal implican un proceso integrado de mejora continua para lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores. Es así que 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.

A la hora de seleccionar personal para ingresar en la empresa no se contemplan 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 con-

diciones de trabajo, la capacidad financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados y no contempla diferencias asociadas al género de nuestros colaboradores.

Los cuadros directivos de TGS tienen una composición femenina del 16%

Adicionalmente, en TGS creemos que todos los empleados deben poder conciliar la vida laboral y la vida personal para que ambas se desarrollen en armonía. Es por ello que, además de otorgar compensaciones justas y equitativas, es necesario colaborar con nuestros empleados con una serie de beneficios que van más allá de las exigencias legales vigentes.

Por otro lado y totalmente convencidos de que el acompañamiento y las capacitaciones a los jóvenes constituyen una herramienta de gestión de sustentabilidad que los acerca a la experiencia en el mundo laboral, en TGS, consideramos en un alto grado a los hijos de nuestros empleados, para que puedan contar con herramientas para transitar su presente y armar su proyecto futuro. Ofrecemos un espacio de reflexión e intercambio para quienes se encuentran por finalizar la escuela media y, en paralelo, un segundo taller dirigido a sus padres, con foco en cómo acompañar a sus hijos en esta etapa.

Desde TGS, a través del programa SOS Joven, los acompañamos en ese momento de sus vidas, brindándoles un espacio de orientación vocacional y ocupacional para que puedan reflexionar, informarse y recibir asesoramiento de profesionales especializados en estos temas.

Asimismo, la página web del programa www.sosjoven.com es un canal para construir comunidad y enriquecerse en el intercambio, así como también a través de contenidos tanto informativos como disparadores de reflexión.

Pensando también en los jóvenes que no están en relación con la Compañía y que enfrentan los cambios en el sistema educativo y en los requerimientos de formación profesional, TGS los incentiva a participar de las Prácticas Profesionalizantes.

La Dirección de Operaciones, la Dirección de Asuntos Institucionales y la Dirección de Recursos Humanos se aunaron con la finalidad de consolidar y ampliar en los jóvenes las capacidades y el conocimiento de acuerdo con su perfil profesional. Para ello, se generaron posibilidades en las que los jóvenes puedan acceder a actividades de formación secundaria, terciaria y universitaria que promueve TGS junto con entidades educativas y que funcionan como puente entre el mundo académico y el ámbito laboral.

Compensaciones y Beneficios

Beneficios PLUS

Con miras a elevar la calidad de vida de nuestros empleados, se han actualizado beneficios que veníamos otorgando, entre los que se destacan: asignación especial por matrimonio, asignación especial por nacimiento o adopción, reintegro de gastos en concepto de guardería, ayuda para padres de hijos con discapacidad, refuerzo por ayuda escolar, reintegro de gastos médicos, convenios con asociaciones deportivas, préstamos para adquisición, construcción y/o refacción de vivienda única y permanente, subsidio para alquiler de vivienda y seguro de sepelio. En este período además incorporamos los préstamos personales para nuestros empleados que tiene el objetivo de acompañar y cooperar con las necesidades y requerimientos que la vida cotidiana demanda. El presente beneficio podrá ser aplicado a cualquier necesidad, permitiendo atender situaciones especiales y particulares no previstas.

Programa Más por vos

Producto del análisis de los resultados de los análisis médicos que se realizan al personal, hemos diseñado e implementado con éxito el programa "Más por vos" que hace foco en la prevención, fomenta la promoción de hábitos saludables y tiene como objetivos:

- Promover y mantener la salud de los empleados y sus grupos familiares.
- Estimular hábitos y conductas responsables y de cuidado de la salud, 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.

El programa toma en cuenta las distintas ubicaciones geográficas del personal así como también las características específicas que presentan las distintas situaciones de salud o enfermedades, generando herramientas acordes a cada situación.

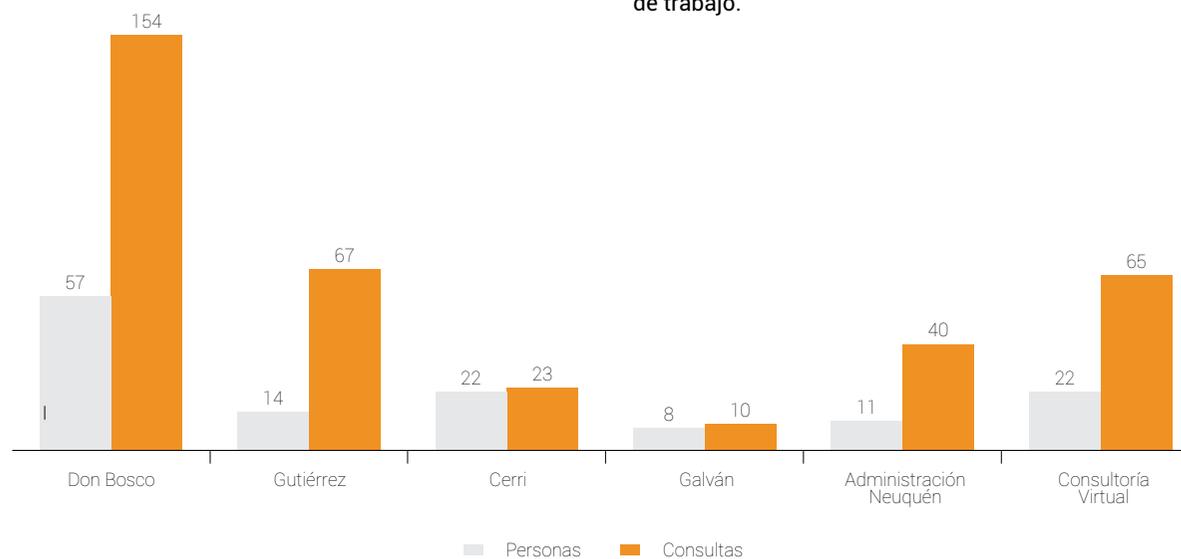
El programa ofrece un centro de atención telefónica de consultas y herramientas a las que se accede fácilmente a través de una web propia y en la que actualizamos la "Guía para tu Bienestar" en forma mensual.

Además se diseñan periódicamente y acorde a las necesidades,

distintas actividades presenciales y se ofrece atención individual y personalizada a todos los colaboradores.

Durante el período reportado se ofrecieron a todo el personal actividades vinculadas con el trabajo corporal en el puesto de trabajo y de entrenamiento físico en gimnasio, información de interés y tips para autogestionar un cambio de hábito saludable así como una evaluación nutricional y seguimiento de Nutricional presencial y virtual.

En el periodo reportado 716 personas participaron del programa y el 14% del personal realizó consultoría nutricional. En la Sede Don Bosco el 25% participa del entrenamiento en gimnasio y más del 54% realiza trabajo corporal en el puesto de trabajo.

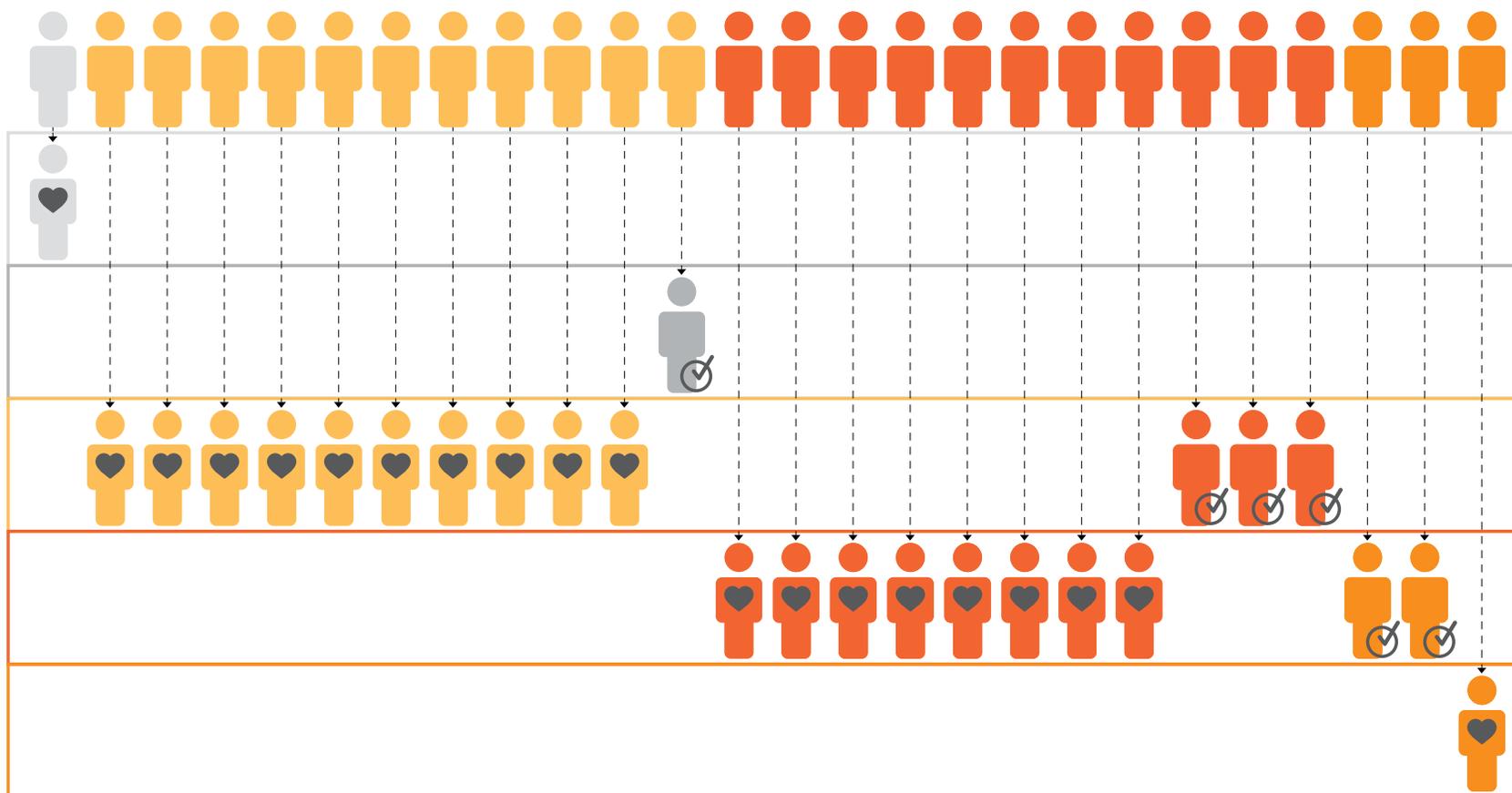


Gráficos de evolución de Consulta Nutricional:

Personas con bajo peso, sobrepeso, obesidad u obesidad mórbida, que con 2 o más consultas mejoraron



PRIMERA CONSULTA



26 PERSONAS

Capacitación y Desarrollo

Durante el 2013 y 2014 se han realizado un total de 85.458 horas. de formación, las cuales incluyen las horas de formación Institucional y las de capacitación técnicas.

Periodo	%hs. De capacitación/ hs. Trabajadas	%hs de capacitación cumplidas/ Hs de capacitación programadas
2013	1.25%	90%
2014	1.27%	80%

En TGS, un factor estratégico de crecimiento es considerar el desarrollo de nuestra gente, por ello 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.

Programas de Formación y Desarrollo de Líderes

Este programa, que se viene desarrollando desde hace 7 años, tiene por 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.

Durante el 2014 se definió el programa de Gestión del Conocimiento en donde los ejes de trabajo son:

- **Autodesarrollo de Líderes actuales:** Este programa fue diseñado para los líderes que vienen participando en el programa de Líderes de TGS y cuyo objetivo es fortalecer las habilidades de liderazgo.
- **Desarrollo de Líderes Nuevos:** El objetivo de este programa es formar a nuevos líderes que actualmente están en función y todavía no pasaron por el programa de Líderes de TGS. Por ello, esta capacitación apunta al desarrollo de las principales herramientas en gestión de personas, a fin de que puedan desenvolverse adecuadamente con los equipos que lideran.

Programas de Formación en Competencias Genéricas

En el marco del objetivo de Gestión del Conocimiento, definido en el mapa estratégico de TGS y dentro de la dimensión de aprendizaje, la Dirección de Recursos Humanos lanzó durante el año 2014 un programa para el fortalecimiento de las Competencias Genéricas de líderes y profesionales de distintas áreas de la Compañía.

Este programa se diseñó en forma conjunta con la Universidad de San Andrés y propone continuar con el desarrollo de las competencias de gestión, a fin de hacer más eficiente la operación de la Empresa.

En el año de su lanzamiento, 37 colaboradores de distintas localidades participaron en el Programa de Fortalecimiento de Competencias Genéricas.

Escuelas Técnicas

Llamamos Escuela Técnica a cada uno de los programas de formación en contenidos específicos para la operación. Los programas de estas escuelas se orientan por un lado, a que nuestros empleados cuenten con los conocimientos técnicos necesarios para realizar las tareas de manera confiable y por otro, aprovechar la experiencia de los empleados que desarrollaron su carrera a lo largo de los años y ahora se están jubilando.

Las escuelas están estructuradas en módulos según las diversas áreas críticas, todas comparten el enfoque eminentemente práctico además tienen un manual diseñado a medida y finalizan con una evaluación de integración de conocimientos.

Hoy, cinco años después de su lanzamiento, contamos con 3 centros de formación, 20 escuelas técnicas, 1012 horas-cátedra diseñadas, 22 instructores internos, referentes técnicos encargados de asegurar la calidad de los manuales y más de 300 colaboradores que todos los años participan de las escuelas técnicas.

Las actividades de capacitación más destacadas fueron:

- Operación, verificación y control de válvulas.
- Conocimientos de soldaduras.
- Protección Anticorrosiva.

- Turbinas a gas.
- Compresores Centrífugos.
- Lubricación y aceite de sello.
- Cromatografía nivel I y II.
- Electricidad Nivel I y II.
- Instrumentación Nivel I y II.
- Instrumentación Nivel II.
- Mecánica Nivel I.

Para las Escuelas de **Operación Verificación y Control de Válvulas, Protección Anticorrosiva y Cromatografía**, se han desarrollado campos y laboratorios de prácticas con el objetivo de que los alumnos puedan transferir la teoría a la práctica mediante simulaciones de la realidad de campo.

Para las especialidades de **Electricidad, Instrumentación y mecánica**, se han desarrollado 2 bancos de simulación de procesos en los cuales los alumnos participantes puedan realizar distintas prácticas y ensayos.

Para la Escuela de **Operadores de Planta Compresora, durante el 2014** se ha desarrollado 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. Asimismo, en el 2014 se desarrolló y dictó un segundo nivel de esta especialidad, para los operadores que tienen una antigüedad mayor a 5 años.

Durante el 2014 se comenzó a desarrollar las especialidades de Inspectores de Obra, Medición, Integridad de ductos, Higrómetros, Electricidad e Instrumentación Nivel III.

Norma Argentina de Gas NAG: 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 (NAG100), 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.

En el transcurso del año 2013 se implementaron las acciones de esta iniciativa:

- 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 asociadas a cada tarea calificada.
- Identificación y/o desarrollo de las instancias de formación (internas y/o externas) para las calificaciones del personal que desempeña tareas calificadas.
- Implementación de acciones de formación para minimizar las brechas identificadas.

En este sentido se contribuirá a la seguridad y confiabilidad operativa.



La empresa busca ofrecer a sus colaboradores la oportunidad de nuevos desafíos y desarrollo profesional, generando la posibilidad de instalar nuevas capacidades y asegurar la continuidad en la gestión

Cómo cubrimos los puestos vacantes

Lo hacemos a través de la captación y selección de aquellos candidatos que mejor se adecuen a los requerimientos del puesto de trabajo, a la cultura de la empresa y a las características del sector donde se produjo la vacante.

Aseguramos la **Igualdad de Oportunidades**: todos los candidatos calificados que cumplan con los requisitos para cubrir un determinado puesto tendrán igualdad de oportunidades de acceder al mismo.

Garantizamos la **Objetividad e imparcialidad**: el proceso de reclutamiento y selección se realiza de manera tal que se garantiza la objetividad e imparcialidad en la búsqueda y selección de candidatos para la cobertura de vacantes. En el caso de existir más de un candidato, se optará por aquel que reúna mejores condiciones (técnicas y actitudinales) para el desempeño del rol, en función de lo requerido por el puesto. Asimismo los postulantes que apliquen a la posición requerida deberán realizar los exámenes de ley (pre-ocupacionales) y complementos (psicotécnicos e informes de antecedentes laborales y personales).

Programa Búsquedas Internas

Adicionalmente, la empresa busca ofrecer a sus colaboradores la oportunidad de nuevos desafíos y desarrollo profesional, generando la posibilidad de instalar nuevas capacidades y asegurar la continuidad en la gestión. Por ese motivo impulsa la selección interna, que se implementará siempre y cuando existan candidatos adecuados para el perfil definido. Los movimientos surgidos de la selección interna pueden ser tanto verticales como horizontales.

Índice de rotación por género:

Sexo	2013	2014
Femenino	11.86%	12.77%
Masculino	88.14%	87.23%
Total General	100.00%	100.00%

Índice de rotación por edad:

Rango de edad	2013	2014
1 - Rango 25 - 30	15.25%	14.89%
2 - Rango 31 - 40	37.29%	29.79%
3 - Rango 41 - 50	11.86%	12.77%
4 - Rango 51 - 60	16.95%	21.28%
5 - Mayores a 60	18.65%	21.28%
Total general	100.00%	100.00%

Índice de rotación por localidad:

Zona	2013	2014
Sede Central Don Bosco - TGS	38.98%	31.91%
Zona B.Blanca / Bs.As. - TGS	1.69%	8.51%
Zona Cerri - TGS	18.64%	14.89%
Zona Oeste - TGS	8.49%	21.28%
Zona Sur - TGS	32.20%	23.40%
Total general	100.00%	100.00%



Encuesta de clima laboral Great Place to Work (GPTW)

Anualmente se realiza una Encuesta de Clima, a través de la cual cada empleado tiene la posibilidad de dar a conocer sus percepciones y expectativas sobre el ambiente de trabajo y las diferentes prácticas y políticas de la Empresa. Sin distinción, todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar 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, la Dirección de Recursos Humanos analiza la información, construye los indicadores y en conjunto con los Comités de Clima formados por representantes de las diferentes áreas, propone acciones con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo, fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados y favorecer la cultura deseada.

Los planes se trabajan en 2 niveles:

- Plan organizacional, que reúne acciones de mejora comunes a toda la empresa y es validado y monitoreado por el Comité de Dirección. En su elaboración trabaja el Comité de Clima formado por Gerentes representantes de cada área de la Compañía.
- Planes locales, que abordan soluciones a problemáticas específicas de cada sector y cuya responsabilidad recae sobre el líder de cada área.

Resultados de Encuesta de clima organizacional

REFERENCIAS

	0 a 50
	51 a 70
	71 a 80
	80 a 100

ÍNDICES

Índice de Participación IP
Índice de Satisfacción de Empleados ISE (*)
Índice de Satisfacción Directa ISD
Índice de Liderazgo IL (*)
Índice de Confianza en la Dirección ICD
Índice de Gestión Eficiente de Equipos de Trabajo IGEET
Índice de Compromiso IC (*)

(*) Estos 3 indicadores están asociados a metas de mejoras y al Programa de Compensacion Variable (PCV)

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
------	------	------	------	------	------	------	------	------

82	86	82	83	85	85	81	85	84
70	72	70	68	70	70	62	59	57
74	74	72	70	74	65	61	61	57
68	70	70	66	68	68	64	62	56
70	66	57	60	65	73	53	55	64
62	66	66	61	63	64	60	58	53
75	78	75	74	77	78	69	69	68

BMK Mejores Argentina 2014	Mercado Argentina 2013-2014
----------------------------	-----------------------------

76	59
79	59
74	56
70	50
78	63

Desde el 2013 y a partir del análisis de la **Encuesta de Clima Organizacional**, la Dirección de la Compañía creó un grupo integrado por líderes que representan a todas las áreas y negocios, para trabajar en el diseño de acciones de mejora a nivel organizacional.

Durante el 2014, con la coordinación del área de Clima Laboral y el Director de Recursos Humanos como sponsor, este equipo conformado por 11 Gerentes trabajó, a partir de los resultados de la Encuesta, en el diseño de un plan con alcance a toda la Compañía, proponiendo iniciativas que contribuyeran a la mejora del ambiente laboral.

El trabajo realizado fue presentado y aprobado por el Comité de Dirección y varias de las iniciativas incluidas en el plan fueron implementadas, comenzando a formar parte del día a día de la Empresa, como por ejemplo, la ampliación de licencias (vacaciones, estudio, matrimonio), la jornada reducida con compensación horaria y mejoras en la provisión de las máquinas expendedoras para Sede Don Bosco, el análisis de cobertura de personal de turno en las licencias por vacaciones, la implementación de un PRODE para el Mundial de fútbol, mejoras en el beneficio de alquiler para el personal transferido, préstamos a empleados fuera de los esquemas de emergencias, reconocimiento de gastos de estacionamiento para bicicletas, la implementación de la canasta de fin de año, entre otras.

Otra de las iniciativas generadas en el seno de este plan fueron los **"Desayunos con el Director General"**, Javier Gremes Cordero, considerada como una alternativa de comunicación y fortalecimiento del liderazgo en la que los empleados pueden expresarse y sumar aportes para mejorar el ambiente de trabajo y potenciar los resultados de la Compañía.

Durante el año se realizan un promedio de 5 encuentros con colaboradores de diferentes áreas, sumando en total de 71 participantes en el último año. En estos encuentros, los asistentes compartieron con el Director General, inquietudes sobre el tra-

bajo cotidiano, la industria del gas y los desafíos de la Empresa. Bajo este mismo formato, en 2014 se celebró el **Día de la Secretaria**, brindando la posibilidad a todas las asistentes de compartir un encuentro con el Director General, en un ambiente distendido e informal. Esta iniciativa promueve también un espacio de intercambio entre los colaboradores de diferentes áreas e instalaciones y permite al personal del interior acercarse y conocer la Sede Central, sumando así un impacto positivo adicional.

Asimismo, desde 2013 el Director General realiza otro esquema de Encuentros con el Personal de todas las instalaciones en los que comparte información sobre temas corporativos, los que a su vez constituyen espacios de intercambio y representan una forma más de promover el acercamiento con las personas y for-

talecer el liderazgo. Estos encuentros que realiza en Sede Central, los replica en todas las instalaciones de la Compañía y ante su imposibilidad de viajar los realizan los integrantes del Comité de Dirección. La última reunión del año es la que presenta los resultados de la Compañía luego de los cierres contables.

Alentando a la selección PRODE MUNDIAL

Durante el Mundial 2014 y, como parte de las iniciativas propuestas por el Comité de Clima, se implementó el PRODE TGS. Esta acción tuvo alcance a todos los empleados y sus familias ya que el PRODE se podía visualizar vía web en los domicilios particulares.

La iniciativa tuvo un alto nivel de participación y contribuyó a promover un espacio lúdico y de integración entre los empleados de diferentes áreas de la Empresa. Se entregaron 19 premios, 3 por el ranking general de TGS y 16 de cada uno de los grupos predefinidos.

Programa SOS Joven

Este programa está 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.



El programa consta de tres instancias:

- Orientación vocacional

Un espacio presencial de intercambio con expertos y otros jóvenes para hijos de empleados que se encuentran en los últimos años de la educación media, cuyo objetivo es ayudar a los participantes a identificar sus aptitudes, capacidades e intereses para descubrir su vocación. A su vez, en paralelo, trabajamos con los padres acerca de cómo acompañar y orientar a sus hijos es esta etapa. Se desarrolla en modalidad taller y se definen los temas en base a las necesidades de los padres con diversas actividades.

- Consejeros

A partir de la implementación en 2008, los jóvenes cuentan con el programa de mentoría de SOS Joven. 'Consejeros' les brinda la posibilidad de interactuar con un profesional de su área de interés que los orienta en relación a sus estudios y su inserción laboral, a partir de sus propios conocimientos y experiencia con foco en ayudarlos a despejar dudas sobre sus metas y proyectos.

Orientadores, consejeros y participantes comparten un valioso conocimiento que contribuye a desplegar el potencial del joven en el recorrido educativo-laboral. A lo largo de los tres meses que dura esta instancia los canales de interacción son variados: emails, página web del programa, comunicaciones telefónicas.

- SOS Independiente

'Viaje hacia nuestra inserción laboral', está dirigido a los hijos de los empleados de entre 18 y 25 años y consiste en punto de partida para que los jóvenes encuentren la mejor manera de iniciar su propio recorrido profesional.

Un CD interactivo y una guía de actividades que ayudan a los jóvenes en el proceso de inserción laboral, propone un recorrido por un itinerario con "estaciones", cada una de las cuales presenta diferentes opciones que le permitirán al joven tener herramientas para construir su proyecto laboral, realizar sus elec-

ciones y tomar contacto con información y recursos útiles para mejorar sus conocimientos y capacidades en el proceso de su inserción laboral.

- Comunicación

La comunicación directa con los jóvenes hijos de empleados de TGS y con sus padres, es un factor clave del programa. Diseñamos la estrategia anual con foco en una comunicación de doble vía, reforzando la participación en cada una de las instancias del proyecto y generando comunidad. Contamos con un newsletter digital, notas en la revista corporativa, numerosos e-flyers. El sitio web www.sosjoven.com constituye el canal de comunicación preferencial. Un espacio de referencia para los jóvenes con infor-

mación del programa, testimonios de sus propias experiencias, notas que apoyen el proceso de desarrollo profesional y acerquen el imaginario a la práctica cotidiana y la posibilidad de darse a conocer e interactuar con la comunidad de hijos jóvenes de TGS.

En esta etapa, 182 hijos de empleados participaron de la orientación vocacional en las ciudades de Neuquén, Bahía Blanca y Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 60 jóvenes ya fueron protagonistas de 'Consejeros'. Hasta el momento más de 100 jóvenes ya solicitaron su Kit interactivo de SOS Independiente mientras que ya son más de 400 los hijos de empleados que se han registrado en el programa, a través de su sitio web.



Prácticas Profesionalizantes

Son espacios donde jóvenes de nivel secundario, universitario y/o terciario, reciben capacitación, orientación y asistencia educativa. Para eso, TGS designó a un empleado como tutor de los estudiantes con el fin de ayudarlos no solo en la capacitación, sino también en su integración en el ámbito laboral. Por su parte, tanto el colegio como la universidad que participa, eligió a un docente para evaluar sus progresos.

Los objetivos principales de las actividades son:

- a) Profundizar conocimientos y habilidades vinculadas con el trabajo y la producción, adquiridos en su proceso formativo, así como la adquisición de nuevas capacidades en un contexto de trabajo concreto.
- b) Familiarizar a los alumnos con el ambiente laboral, en sectores o áreas afines con los estudios que están realizando.
- c) Promover la integración de los alumnos en grupos humanos y en situaciones de trabajo, que les permitan desarrollar y afianzar la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de normas.

- d) Establecer puentes que faciliten la transición desde la escuela al mundo del trabajo y a los estudios superiores, a través de las vivencias y aprendizajes adquiridos en un contexto laboral específico.
- e) Por parte de TGS, posicionarse como marca empleadora y conocer profesionales egresados para posibles incorporaciones laborales.

Estas actividades están dirigidas a todos los alumnos de las instituciones con las que TGS tiene convenio.

Las Prácticas Profesionalizantes **Secundarias**, están dirigidas a alumnos mayores de dieciséis años de edad, o cumplidos durante al año de referencia, con el acompañamiento del docente a cargo y tutor de la Empresa.

Las Prácticas Profesionalizantes **Universitarias / Terciarias**, están dirigidas a estudiantes en condiciones de regularidad, según las normas que estén vigentes en la universidad al momento de la inscripción.

A los estudiantes que comienzan con las prácticas, se les provee transporte, servicio de comedor y elementos de protección personal. Además, a cada uno se le entrega una constancia con

el detalle del período de asistencia, las funciones, las actividades desarrolladas y una evaluación por parte de su tutor.

En 2013 participaron 8 alumnos universitarios mientras que en 2014 participaron 8 secundarios y 14 universitarios que demostraron un gran compromiso y capacidad de trabajo y 3 ingresaron a trabajar a TGS.

TGS designó a un empleado como tutor de los estudiantes con el fin de ayudarlos no solo en la capacitación, sino también en su integración en el ámbito laboral

Sindicatos

Adherimos al principio de libertad de asociación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino y en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina.

Asumimos un fuerte compromiso con la adopción de prácticas laborales justas, equitativas, respetuosas y dignas y así lo expresamos en nuestros valores organizacionales y los que están plasmados tanto en nuestra Política de Gestión Empresaria como en nuestro Código de Conducta y en la adhesión a los principios de Pacto Global, del que somos firmantes desde su promoción en la Argentina.

Las entidades sindicales representantes del personal y la empresa continuamos cooperando y colaborando en la senda del entendimiento y las buenas relaciones. Nuestros colaboradores, encuadrados dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo, pueden estar representados por alguna de las siguientes entidades gremiales:

- 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 Río Negro y Neuquén.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas e Hidrógeno de la Patagonia Sur.
- 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.

En 2013 y 2014 se llevó a cabo la paritaria salarial en un marco de entendimiento de las necesidades y oportunidades del personal, como así también en el marco de la realidad económica del negocio que opera la empresa. En 2013 se ejecutaron acciones de mejora sobre las particulares características del personal operativo de Planta Cerri y Planta Galván, como así también sobre las del personal de la Planta Compresora y de Tratamiento de Gas Río Neuquén.

En 2014 se ejecutaron revisiones y actualizaciones de los Anexos VI y VII de los convenios colectivos de trabajo referidas a las categorías y funciones del personal convenionado, a partir de la necesidad de incorporar nuevas funciones y proceder a la actualización de puestos en virtud de los cambios tecnológicos y/o del negocio que se han producido.

Para el año venidero nos encontramos abocados a coordinar con las entidades gremiales comités mixtos de trabajo que permitan el tratamiento conjunto de mejoras en las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente laboral.

Asimismo se analizarán alternativas para modificar el actual encuadramiento convencional del personal de terceros que presta servicios en Planta Desgasolinadora de Plaza Huinca, con el objetivo de integrarlos a la representación sindical y convencional del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Río Negro y Neuquén.

Empleados bajo CCT



Comunidad





La relación de nuestra Compañía con la comunidad es uno de los pilares para el aporte al desarrollo sustentable ya que en la relación entre ambas partes encontramos la maximización de los beneficios y el eje central para lograr una sociedad más justa y equitativa.

Por medio del diálogo constante y el establecimiento de reglas claras para una relación fluida con la comunidad en general y aquellas con las que particularmente interactuamos, buscamos aportar diversas iniciativas que buscan colaborar en la resolución de cuestiones estructurales que las afectan, por tal motivo el eje de las acciones de TGS está relacionado con temáticas vinculadas a educación, salud y alimentación.

Luego de más de 20 años de desarrollo, seguimos enfocando nuestra inversión social en educación porque es necesariamente el motor de impulso en la construcción de una sociedad más inclusiva. Las diversas iniciativas tienen como objetivo final empoderar 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.

De esta forma los programas no solo permiten un mayor conocimiento y relación con nuestros grupos de interés sino que también fomentan cambios sociales positivos a través de la promoción del autodesarrollo.

Programas

Programa "Aprendé un Oficio"

Este programa lleva 7 años brindando capacitación específica en oficios en las instalaciones del Instituto Técnico La Piedad (ITLP), perteneciente a la Obra Salesiana de Don Bosco, cuyos docentes dictan las capacitaciones y además cuenta con el apoyo de la Municipalidad de Bahía Blanca.

El Instituto fue reacondicionado por TGS, que además proporciona materiales para llevar a cabo los talleres y apoyo económico para el desarrollo de los mismos.

Así, en base a la demanda y las características de la ciudad, se desarrollan las diversas capacitaciones para formar a jóvenes y adultos que se encuentran desocupados, subocupados o con la necesidad de una capacitación específica para reinsertarse en el mercado laboral.

En 2013 mantuvimos la misma oferta educativa de 2012, a excepción del curso de "Soldadura orientada a la producción de amoblamiento de caño", que fue reemplazado por un curso intensivo de práctica profesionalizante. Esta práctica constituye una estrategia válida para achicar la brecha entre producción y educación ya que constituye un espacio con características de producción, en donde aprenden a cumplir con ciertos estándares de calidad, tiempos de entrega, etc., lo cual enriquece el proceso formativo del joven.

Las características de las especialidades que contemplan estos cursos y la situación laboral de los alumnos permiten proyectar que los mismos sean potenciales emprendedores o microemprendedores o encuentren en su capacitación una manera concreta de mejorar sus condiciones actuales de trabajo.

Durante 2014 trabajamos en un nuevo enfoque de cursos básicos de Soldadura y Electricidad de corta duración y aplicables en el uso cotidiano, pero dictados directamente en los barrios de la periferia de la ciudad. Este programa al que se denominó "La Piedad y TGS en los barrios", estuvo orientado a brindar una formación básica a los jóvenes de los barrios más alejados de la ciudad de Bahía Blanca para luego invitarlos a conocer el Instituto y de esta forma gradual puedan incorporarse posteriormente a una formación más pedagógica.

También se dictaron cursos de Carpintería y Carpintería en Aluminio en niveles avanzados, con el fin de brindar conocimientos teóricos y prácticos sobre la base del "aprendizaje en la producción" aplicados a la fabricación de diferentes tipos de muebles (mesas, bancos, sillas escolares, etc.).

Otro grupo de alumnos realizaron Prácticas Profesionalizantes en Tornería y Soldadura a partir de las cuales los participantes se ocuparon del proceso completo de elaboración de un producto hasta su comercialización.

Se desarrollan diversas capacitaciones para formar a jóvenes y adultos que se encuentran desocupados, subocupados o con una necesidad de capacitación específica, para reinsertarse en el mercado laboral

Cursos	Participantes 2012	Participantes 2013	Participantes 2014
Torno y Fresa CNC	8	14	
Soldadura	11	15	11 (nivel básico)
Soldadura orientada a la producción de amoblamiento de caño	12	6 (Práctica profesionalizante)	
Carpintería	10	11	7
Instructor Autocad 2D y 3D	11	21	
Reparación y mantenimiento de PC	11	12	
Refrigeración	15	12	
Fabricación de aberturas de aluminio	13	16	
Electricidad Básica			5
Carpintería en Aluminio			18
Prácticas Profesionalizantes			4

Programa "Granjas Educativas para el Desarrollo"

El programa tiene el fin de alcanzar el desarrollo de invernaderos para escuelas y comunidades del suroeste de nuestro país elaborado por Fundación Cruzada Patagónica en alianza estratégica con TGS hace ya más de 12 años.

Respetando el objetivo fundamental de TGS, este programa busca utilizar como principal herramienta la educación formal en poblaciones rurales con el objeto de facilitar el desarrollo de micro emprendimientos productivos que generen alimento y a su vez una fuente de trabajo.

Por otro lado, genera valor agregado para esta y otro tipo de actividades rurales ya que se incorporan técnicas productivas para asegurar el uso sostenible de los recursos naturales en el mediano plazo.

En 2013 se asignaron recursos al programa "Préstamos para crecer", destinado a la diversificación productiva y agricultura sostenible a través de Fondos Rotativos de Inversión. Este programa consiste en el otorgamiento de préstamos para la construcción de invernaderos, huertas, gallineros y otras instalaciones de uso productivo para llegar a más productores e instalar el concepto de ahorro, siendo que los pobladores deberán devolver el monto de dinero que se les entregó. La idea es que los productores puedan pautar cuotas accesibles para devolver el préstamo y así crear un fondo rotativo que permite volver a invertir en nuevos productores, lo que genera no sólo la posibilidad de llegar a más familias sino que también refuerza el concepto solidario de devolver para que otro productor se pueda beneficiar. El aporte de ese año también contribuyó con la construcción de la última etapa de un estable.

En 2014 el aporte de TGS se asignó a:

- **Producción ovina y esquila:** un programa que busca fortalecer la formación agrotécnica de jóvenes de comunidades rurales a través de la incorporación de la producción ovina en la escuela (cría, reproducción, engorde, manejo, venta de animales, productos derivados).
- **Prevención del Hanta Virus:** a través de equipamiento y capacitación, con el fin de contribuir a concienciar y prevenir el avance del Hantavirus en la escuela y a las familias de las comunidades rurales. Los objetivos son garantizar las condiciones de salubridad e higiene necesarias para el normal desenvolvimiento de las clases y actividades productivas en el CEA Valle de Cholilla (Centro Educativo Agrícola) y realizar los ajustes necesarios en sus instalaciones para corresponder a la normativa impuesta por el Ministerio de Salud de la Provincia de Chubut.

Programa Transportando Conciencia

Teniendo en cuenta la tendencia mundial que se presenta en nuestra actividad, donde la mayor cantidad de accidentes se presentan cuando terceros accionan sobre los gasoductos de la Compañía, TGS viene implementando un programa de comunicación efectiva sobre los riesgos existentes en el impacto sobre gasoductos y que busca fomentar una actitud proactiva en la Prevención de Daños.

El programa que lleva 6 años va perfeccionando las acciones que incluyen visitas a cada vecino lindante con la traza de gasoductos, talleres educativos para las escuelas cercanas y capacitaciones dirigidas a las fuerzas vivas de la zona, haciendo foco en aquellas donde los gasoductos se encuentran instalados muy próximos a áreas pobladas, como en el anillo que rodea a Buenos Aires.



Además de los mecanismos de concientizar buscamos elevar los aportes a la prevención realizando patrullajes diarios en la zona, superando 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.

De esta forma el programa establece los siguientes objetivos:

- 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: Por medio de talleres educativos para alumnos de colegios primarios cercanos al trazado, se busca concientiar a los niños de entre 8 y 13 años en las medidas de prevención y cuidado.
- Campaña de Comunicación Puerta a Puerta: Los denominados Agentes de Comunicación buscan el contacto directo con todos los vecinos para explicar las medidas de prevención y responder las dudas que pudieran surgir. A su vez se busca dar amplio conocimiento de la línea gratuita que la Compañía tiene a disposición de los vecinos para cualquier necesidad relacionada con los gasoductos, 0 - 800 - 999 - 8989.
- Capacitación a Fuerzas Vivas: El personal de la Compañía dicta diversas capacitaciones no solo para prevenir sino también para brindar las herramientas necesarias que permitan a los encargados de actuar frente a una emergencia, como dotaciones de Bomberos, Policía y Defensa Civil, crear planes de contingencia y medidas de acción para la resolución de un posible accidente.

Campaña de Comunicación

Se desarrolló una Campaña de comunicación y concientización en el anillo del Gran Buenos Aires, comenzando por el tramo Rodríguez-Pacheco. Diferentes actividades permitieron interactuar con públicos interesados de la comunidad.

Como parte de la campaña de comunicación se realizó la siguiente gráfica:

Prevenición de Daños

Programa de perfeccionamiento en la acción ante emergencias en gasoductos para bomberos voluntarios

TGS Transportadora de Gas del Sur S.A.

Banner

Prevenición de Daños

Prevení lo evitable

Queremos evitar daños. Y para eso lo mejor es prevenir. Por eso, cuando veas este cartel señalá nuestros gasoductos y trabajá tranquilo y seguro.

LLAME ANTES DE EXCAVAR

0800-999-8989

Más información en: [www.tgs.com.ar/Prevenición de Daños](http://www.tgs.com.ar/Prevenición%20de%20Daños)

- No realizar excavaciones
- No plantar
- No realizar construcciones
- No encender fogatas
- No robar o dañar
- No transitar
- No cruzar el gasoducto
- No utilizar explosivos

TRANSPORTADORA DE GAS DEL SUR S.A.
 Calle Bonaerense 2022 - C1213AAG Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina - Teléfono: (011) 4388-0000 - www.tgs.com.ar

Transportamos calidad de vida

Afiiche

Prevenición de Daños

Por su seguridad, lea y reflexione.

Siempre tenémoslo a mano: prevenir o evitar o reducir cualquier trabajo con equipos vivos es necesario. Si cualquier cosa se intermite, por favor avisarnos al teléfono de contacto con el personal, el edificio.

0800-999-8989

Más información en: [www.tgs.com.ar/Prevenición de Daños](http://www.tgs.com.ar/Prevenición%20de%20Daños)

Si no puedes detener la ejecución de trabajos, avisarnos al momento de la obra para que podamos ir a verificar las actividades de TGS, que permita, desde el momento de la obra, la seguridad y bienestar, en caso de construcción o obra.

Recuerde que la prevención, conocimiento y comunicación oportuna minimizan los riesgos de accidentes.

TGS agradece su contribución al bienestar y a la información que usted necesita.

Para tener en cuenta: Preveni lo evitable

Quedamos entre nosotros. Y para eso lo mejor es prevenir. Por eso, señalá nuestros gasoductos y trabajá tranquilo y seguro.

- No realizar excavaciones
- No plantar
- No realizar construcciones
- No encender fogatas
- No robar o dañar
- No transitar
- No cruzar el gasoducto
- No utilizar explosivos

TRANSPORTADORA DE GAS DEL SUR S.A.
 Calle Bonaerense 2022 - C1213AAG Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina - Teléfono: (011) 4388-0000 - www.tgs.com.ar

Transportamos calidad de vida

Prevenición de Daños

Transportadora de Gas del Sur S.A.

Desde la creación de su planta en 1900, TGS es la única empresa del sur que transporta gas a los departamentos vecinos. El gas que generamos y almacenamos.

Nuestro sistema de transporte es de alta seguridad tanto en las líneas que recorren parte de la Patagonia suroriental, como en los troncos troncales que recorren los departamentos y el Estado de Córdoba. Su capacidad es de 1.000 millones de metros cúbicos de gas al día.

Nuestro sistema de transporte es de alta seguridad tanto en las líneas que recorren parte de la Patagonia suroriental, como en los troncos troncales que recorren los departamentos y el Estado de Córdoba. Su capacidad es de 1.000 millones de metros cúbicos de gas al día.

Además, como parte de la mejora del servicio TGS implementó el Plan de Calidad, Plan de Ambiente, Seguridad y Salud al Trabajo, lo que garantiza un servicio seguro y eficiente.

TRANSPORTADORA DE GAS DEL SUR S.A.
 Calle Bonaerense 2022 - C1213AAG Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina - Teléfono: (011) 4388-0000 - www.tgs.com.ar

Transportamos calidad de vida

¿Cómo puede saber que está cerca de una cañería enterrada?

Algunos de ellos, los señalan de la siguiente manera:

Los indicadores son señales de advertencia, pero no deben cubrirse con tierra para evitar accidentes. Por lo tanto, permítanos que los señalamos nosotros. Teléfono: 0800-999-8989.

Tenga presente que: **NO LE INDICAN EL LUGAR EXACTO, NO LE INDICAN SU PROFUNDIDAD, NO LE INDICAN SU TAMAÑO.**

Folleto

Jornadas de Capacitación en Municipalidades

Se desarrolló la Jornada de Prevención de Daños en la Secretaría de Obras Públicas de Moreno por medio de una capacitación dirigida al personal técnico del Municipio, a cargo de las Gerencias de Gasoductos y de Relaciones Institucionales en la que se transmitió a los funcionarios la ubicación de la traza del gasoducto, los controles preventivos que se implementan diariamente y las recomendaciones para la autorización de obras en sus respectivas instalaciones, a fin de instruir al personal técnico sobre la normativa, reglamentación e identificación de los riesgos asociados a las tareas de traza de gasoductos.

Al encuentro asistieron 25 agentes del Departamento de Inspecciones y Redes, de la Jefatura de Programa Proyectos Especiales y de la Secretaría de Planeamiento, quienes recibieron material informativo y certificado de asistencia.

Con el mismo objetivo también se organizó una jornada en el Municipio de Malvinas Argentinas. La actividad estuvo dirigida a empresas de movimientos de suelo y retroexcavadores, funcionarios del área de obras y catastro y fuerzas de seguridad. Asimismo, asistieron otras empresas de servicios públicos eléctricos, agua, telefonía y comunicaciones, también vinculados a las interferencias con nuestras instalaciones. Se tomó contacto personal, para continuar capacitando en las empresas sobre la problemática y se entregaron certificados a los participantes.

En la misma línea se realizaron encuentros de capacitación en Neuquén y Gran Buenos Aires donde participaron 80 y 120 personas respectivamente.



Jornadas para Bomberos Voluntarios

El objetivo de las jornadas fue dar a conocer a más de 100 Bomberos Voluntarios las características específicas sobre el manejo de los incidentes vinculados a gasoductos. Asimismo, se realizaron ejercicios prácticos de Plan de Crisis sobre la ubicación de los gasoductos en cada región (análisis específico de las vías de escape, centros de emergencias y hospitales, densidad poblacional, etc.).

TGS presentó los objetivos de la Campaña, puso a disposición los contactos y el planteo de soluciones a diferentes cuestiones vinculadas a la seguridad y la prevención de daños de terceros.

En los encuentros se planteó la propuesta de trabajar en 2015 en conjunto entre técnicos de TGS y de Bomberos Voluntarios, para sumar mejoras al Plan de Crisis de TGS logrando un programa global de emergencias que permita una mejor atención ante eventuales siniestros en los gasoductos. Para ello, se expusieron los antecedentes y experiencias de accidentes en las instalaciones de transporte de gas. Por su parte, los Cuerpos de Bomberos aportaron sus experiencias y conocimiento técnico para definir mejoras en los planes de acción, estableciendo los vínculos necesarios para una acción segura y efectiva.

Así logramos darnos a conocer como empresa de Servicio Público esencial, transmitiendo nuestro interés en el trabajo conjunto por el bien de la comunidad, a partir de la Prevención de Daños de Terceros. En total se realizaron cuatro encuentros con las Delegaciones de Bomberos Voluntarios de José C. Paz, Malvinas Argentinas, Moreno y General Rodríguez.



Campaña de Comunicación "Casa por Casa"

La tercera actividad de esta campaña de Prevención de Daños, es la recorrida que se realiza por la traza del gasoducto Rodríguez-Pacheco, acercando información a los vecinos.

Para ello, personal previamente capacitado visitó casa por casa cercana al gasoducto, entregando folletería y stickers para el hogar, con información sobre la presencia de ductos que deben ser preventivamente cuidados.

El mensaje principal es que si el vecino ve un movimiento de suelos con grúas, retroexcavadoras o emparejamiento de calles o cunetas, o cualquier tipo de duda que surja de una acción cercana a los carteles de prevención que posee TGS, llame al 0800-888-8989.

Este número de prevención y emergencias se vincula directamente con el Despacho de Gas en el Edificio Don Bosco, donde personal del área especificará la zona de intrusión o intervención y confirmará si está debidamente autorizado para operar en el lugar.

Durante este período se visitaron 1200 vecinos.



Stickers



Incorporación imagen de la Campaña en Vehículos de TGS

Programa de Voluntariado Corporativo

Luego de la crisis del 2001 que afectó nuestro país, se presentó el interés generalizado de la Compañía y los empleados de colaborar en acciones puntuales con el fin de mejorar la infraestructura y equipamiento de los comedores populares en las zonas de influencia de TGS. En un principio estas acciones fueron focalizadas y respondían a necesidades puntuales, pero posteriormente fuimos buscando la forma de realizar aportes que pudieran perdurar en el tiempo sin generar dependencia de nuestra Compañía.

Así surge el Programa de Voluntariado Corporativo, que establece los lineamientos generales para llevar adelante la colaboración en distintos aspectos comunitarios, poniendo en juego 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.

Cada 2 años realizamos una Selección de Proyectos Sociales y bajo esta modalidad el programa alienta a todos los miembros de TGS a presentar proyectos sociales para 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.

En 2013, se terminaron de ejecutar proyectos de la Selección 2012/2013 y en 2014 se realizó una nueva Selección con proyectos a implementarse en 2014 y 2015.

Evolución

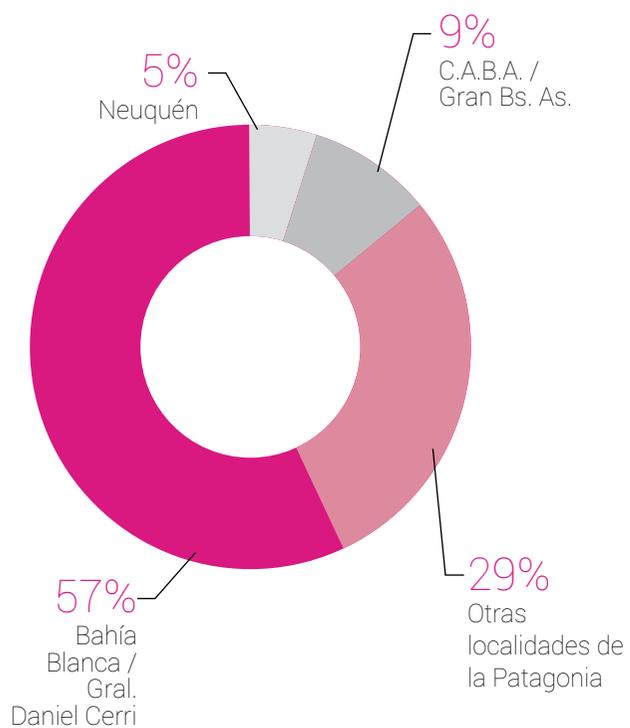
AÑO	Voluntarios Participantes	Proyectos Presentados	Proyectos Seleccionados
2005	33	13	7
2006-2007	67	19	14
2008-2009	60	15	12
2010-2011	71	19	19
2012-2013	82	22	17
2014-2015	83	23	19



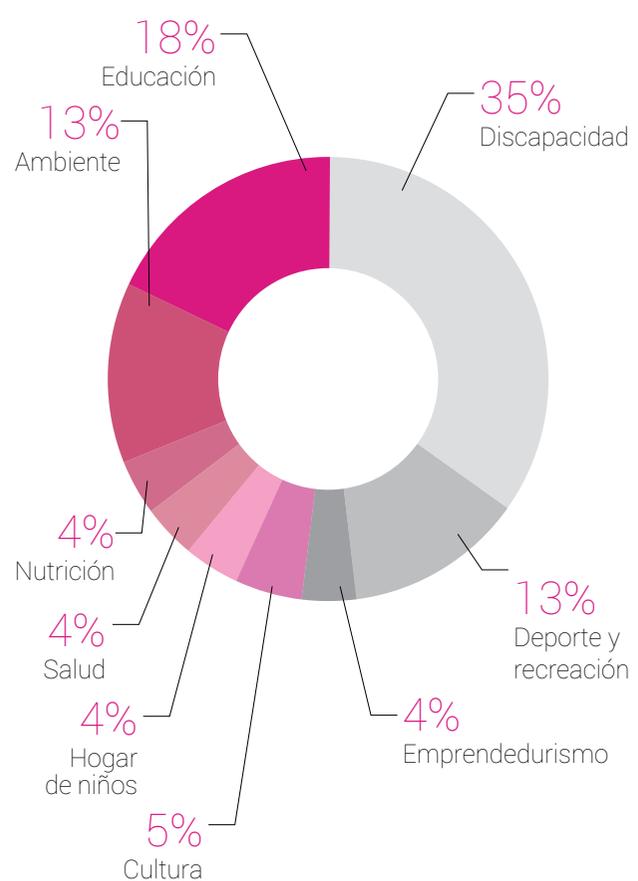
Los proyectos son presentados según el interés de los empleados. En la última edición se seleccionaron 19 de los 23 proyectos presentados contando con un total de 82 voluntarios. El 65% de

los proyectos tienen como beneficiarios a niños y jóvenes y se destacan los siguientes aspectos:

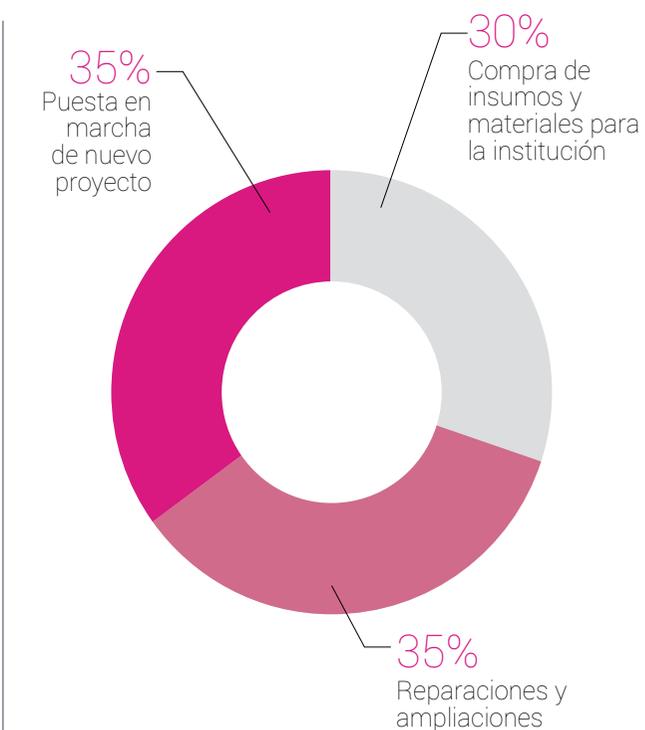
Localización de los proyectos



Problemáticas abordadas por las organizaciones



Tipos de proyectos



Programa de donaciones

Durante el período 2013/14 y en el marco de la Política de Donaciones de TGS, apoyamos distintas instituciones en el desarrollo de actividades propias bajo el formato de auspicios en revistas institucionales, maratones, capacitaciones, eventos etc. Entre otros, colaboramos con los siguientes eventos e instituciones:

- FUNDAMIND.
- Cáritas.
- Centro de Apoyo Familiar Santa Clotilde.

- Cascos Verdes.
- PRO FAMILIA - Hogar de Nazareth.
- Fundación Haciendo Camino.
- FUNDAMIND.
- Fundación FLOR - Fundación Liderazgos y Organizaciones Responsables.
- Asociación HACER - Asoc. Acompañar con Educación y Responsabilidad.
- Hospital de Niños de Tandil.
- Hospital de Niños Ricardo Gutiérrez.
- Colegios de Cruzada Patagónica.

Un compromiso que perdura

El éxito del Voluntariado no solo se limita a los proyectos; el espíritu solidario mueve a muchos de nuestros colaboradores a continuar con el compromiso. De esta forma, miembros del equipo de Seguridad Industrial Operativa que en 2012 presentaron un proyecto de voluntariado, actualmente continúa desarrollándose. El objetivo del proyecto era aportar a la comunidad el valor "Seguridad" desde el conocimiento profesional que el equipo maneja a diario, para que la información llegue sectores sociales que en muchos casos no tienen acceso a conceptos que sirven para prevenir incidentes o accidentes en el hogar, en la vía pública o en la vida cotidiana. La ejecución del proyecto consistía en brindar charlas sobre temas de Seguridad en el Hogar, Manejo Defensivo, Seguridad en tránsito con bicicletas, Seguridad en el uso de gas domiciliario y Uso de extintores, en sociedades de fomento de barrios, escuelas, geriátricos, etc., de las diferentes localidades donde se encuentran físicamente los miembros del equipo. En esta línea de acción, integrantes del equipo brindaron capacitaciones en las localidades de Algarrobo y Médanos, Pdo. De Villarino, Prov. de Buenos Aires y Río Gallegos, Prov. de Santa Cruz.

El éxito del voluntariado no solo se limita a los proyectos; el espíritu solidario mueve a muchos de nuestros colaboradores a continuar con el compromiso



Cadena de valor

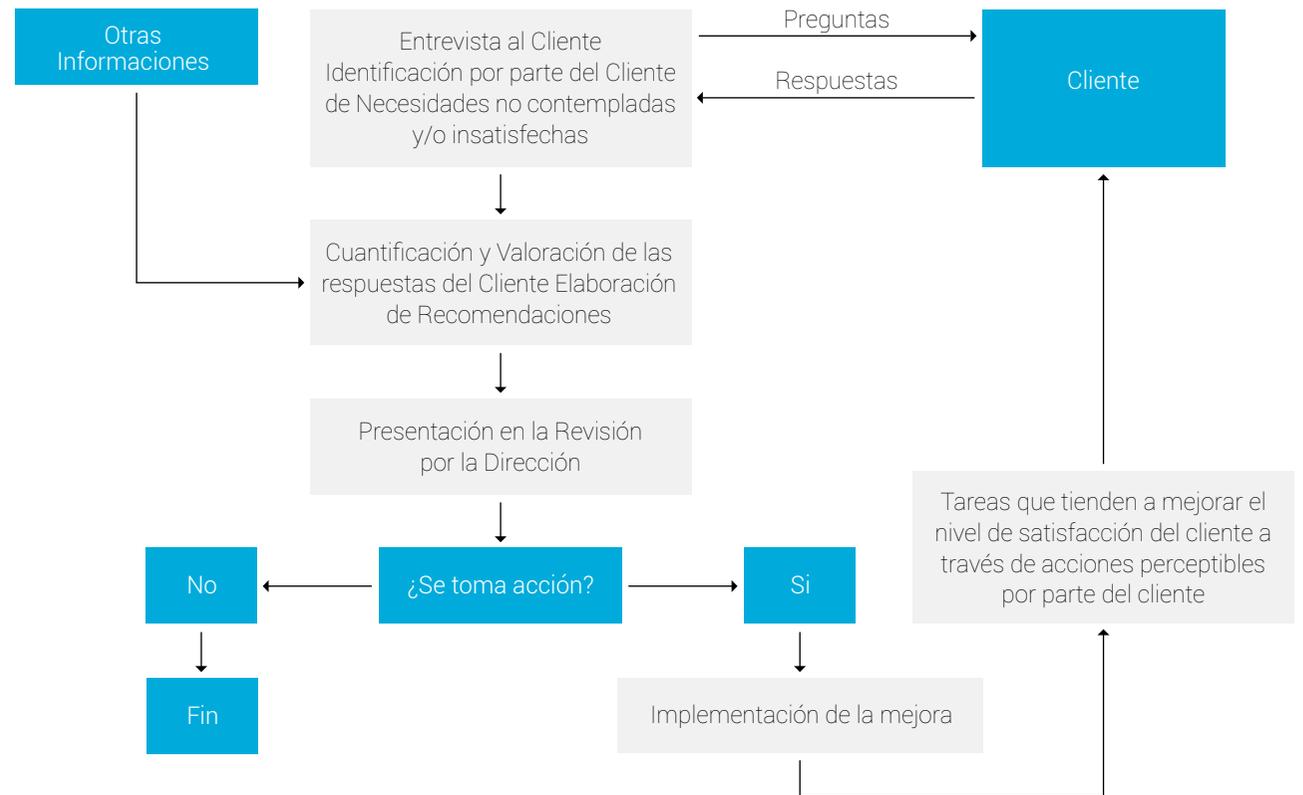


Nuestros Clientes

Nuestros clientes y consumidores son el eslabón principal en nuestra cadena de valor, constituyendo un índice sensible de valoración de nuestro servicio y como tal, son consultados mediante distintas herramientas para conocer sus opiniones y su mirada sobre la Compañía.

A fin de lograr el mejor servicio buscamos implementar nuevas tecnologías, llevando a cabo acciones en pos de la satisfacción del cliente por lo que fomentamos reuniones periódicas a fin de revisar conceptos y políticas, implementar nuevas capacitaciones, asegurarnos del pleno entendimiento de los procesos de compras y estar siempre atentos a las necesidades e inquietudes que nos plantean.

En función del vínculo directo generado, definimos acciones correctivas y superadoras para estar a la altura de las demandas de excelencia y calidad.



Nuestra Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad merece un apartado especial: nuestro compromiso con la satisfacción del cliente, adaptando continuamente el objetivo de cumplir con sus necesidades. Esto implica un Sistema de Gestión (SGA) que garantice la calidad de

nuestros productos y servicios a medida de las demandas de clientes, proveedores y contratistas.

Nuestros negocios se concentran en los siguientes segmentos:

Segmentos	Concepto	Tipos de Clientes
Transporte	*Transporte del gas natural desde los yacimientos del productor hasta los centros de consumo.	<ul style="list-style-type: none"> Distribuidoras que abastecen el consumo industrial, residencial, de usinas eléctricas y GNC a través de sus redes (Camuzzi, 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 SA, 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). <ul style="list-style-type: none"> Productores de gas y cargadores de transporte. SERVICIO DE COMERCIALIZACIÓN (aguas abajo). <ul style="list-style-type: none"> Industriales (Dow, MEGA). Fraccionadores: distribuyen gas envasado a partir de gas a granel (Extragas yPF Gas, Total Gaz, etc.). Traders: importadores en país de destino (PIFCO, RYTSA). Distribuidoras por redes: distribuyen propano por redes para uso domiciliario (Camuzzi, Distrigas, FEL, etc).
Midstream	*Gerenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de Gasoductos, Plantas de Compresión, Procesamiento y Acondicionamiento, entre otros servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Productores de Gas Natural. Usuarios industriales de gas natural (Profertil, Aluar, Cerro Vanguardia). Otras empresas transportistas (Gas Link).

Módulo de Atención Comercial (MAC)

El MAC es una aplicación que se utiliza desde la web de la Compañía y nos permite, tanto a nosotros como a los clientes, tener una noción acabada de los procesos administrativos, como las condiciones de contrato y ofertas, y el despacho final al destinatario. Además, centraliza la información necesaria para los clientes de líquidos permitiendo compras más eficaces ya que se puede saber en tiempo real el stock, los precios y el tiempo de despacho por día. Esto permite elevar considerablemente los niveles de eficiencia en nuestra comunicación en un eslabón fundamental de la cadena de valor.

Con el tiempo, esta se ha convertido en una herramienta no solo de control, sino también de fluida comunicación lo que nos permite tener mayor conocimiento de las necesidades a la vez que dinamiza las cuestiones financieras, redituando en claros beneficios que se ve reflejado en nuestra relación con los clientes.

Negociaciones justas con la cadena de valor

Nuestro compromiso contra la corrupción también contempla un relevamiento de los riesgos en la cadena de valor, a través de la identificación de distintas situaciones de conflictos de interés que pueden generar cuestiones delicadas con proveedores y otros actores dentro de la cadena de valor.

Contamos con una trayectoria exitosa lograda a través de una competencia comercial honesta y no buscamos obtener ventajas competitivas por medio de prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Cada Director, Síndico, Miembro del Management o Empleado debe buscar negociaciones justas con los clientes, proveedores, competidores y Entes Gubernamentales y no debe incurrir en deslealtad comercial por medio de manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, mala interpretación de hechos o negociaciones desfavorables.



Nuestros Proveedores

La selección de proveedores está basada en la más rigurosa legislación y en el principio de igualdad de oportunidades. Promovemos una contratación justa, exigiendo a los proveedores los mismos requisitos que nos imponemos como Empresa en los principios de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad.

De esta forma, y en línea con la Misión, Visión y Valores de nuestra Compañía, hemos definido para el área criterios propios:

- 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".

La Política de Compras y Contrataciones contempla diversas pautas específicas sobre el comportamiento y las reglas que deben ser exigidas, cumplidas, controladas y son decisorias en el proceso de selección que, además de tener en cuenta las cuestiones propias de una contratación, procura relevar información

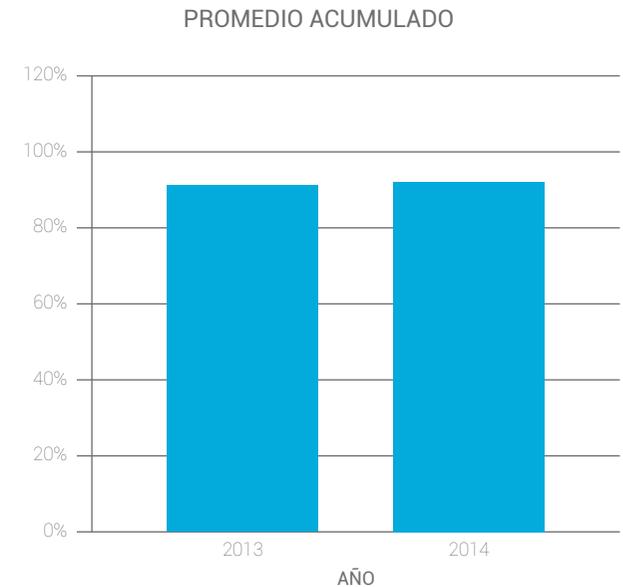
sobre las políticas internas del proveedor en cuanto a relaciones laborales, derechos humanos y cumplimiento estricto de las normativas vigentes. Por lo tanto, favorecemos la contratación de aquellas empresas que cuentan con un Sistema Integrado de Gestión y procesos certificados.

Buscamos acompañar a las pequeñas empresas en su crecimiento, evaluando sus necesidades y colaborando con su desarrollo para lograr convertirse en proveedores alternativos a las grandes empresas.

Para asentar día a día este proceso, buscamos definir continuamente nuevas incorporaciones de proveedores, a través de políticas a mediano y largo plazo de sustitución de importaciones, relevamiento constante de instalaciones, calidad de servicio y actualizando el registro de proveedores críticos.

Las evaluaciones e inspecciones definidas en los procedimientos de la Gerencia de Abastecimiento Estratégico, establecen criterios para asegurar el control de calidad y la confiabilidad de cada uno de nuestros proveedores haciendo hincapié en mediciones estadísticas mensuales y en planes de acción. Toda la información resultante de estas auditorías es procesada y analizada por TGS y se combina en el "Índice de Cumplimiento", donde se evalúan criterios como la entrega en tiempo y forma, tanto del material como de la documentación, la calidad del material, entre otras.

Gráfico Índice de cumplimiento de entrega



Calidad

Para asegurarnos la calidad en cada etapa del proceso de clasificación y selección que realizamos para abastecernos, debemos necesariamente hacer un seguimiento de las empresas y los servicios que nos prestan.

Para ello, definimos aquellos proveedores que son estratégicos para implementar el sistema de evolución, calificación y seguimiento, por medio de diversas metodologías que arrojan parámetros mensurables y nos permiten lograr mayor calidad con el paso del tiempo.

De esta forma, realizamos evaluaciones previas a la selección y auditorías posteriores, teniendo en cuenta pautas de productos y procesos en sus instalaciones con requisitos ambientales y de seguridad y salud ocupacional, que nos asegura excelencia en la prestación y, además, agrega valor a los proveedores que en el proceso descubren mejoras para la prestación de servicios.

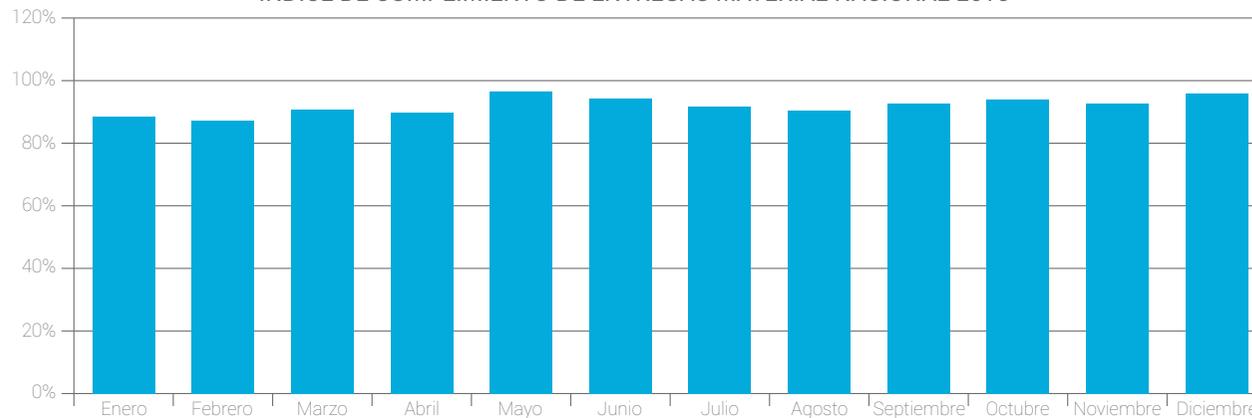
Las auditorías para el seguimiento de desempeño se realizan según la siguiente división:

TIPO DE PROVEEDOR	FRECUENCIA DE EVALUACIÓN	MÉTODO
Materiales Críticos	Inicial y mensual	Evaluación inicial según: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Salud, Seguridad Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad • Mercado, organización y capacidad operativa. Especificidad según el rubro. Aplicación del Índice de cumplimiento.
Obras y servicios menores	A la finalización de 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 (comedor, limpieza, seguridad, etc.)	A la finalización de 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 recontractados.
Asesoría especializada	Definida por el usuario	Definida por el usuario.

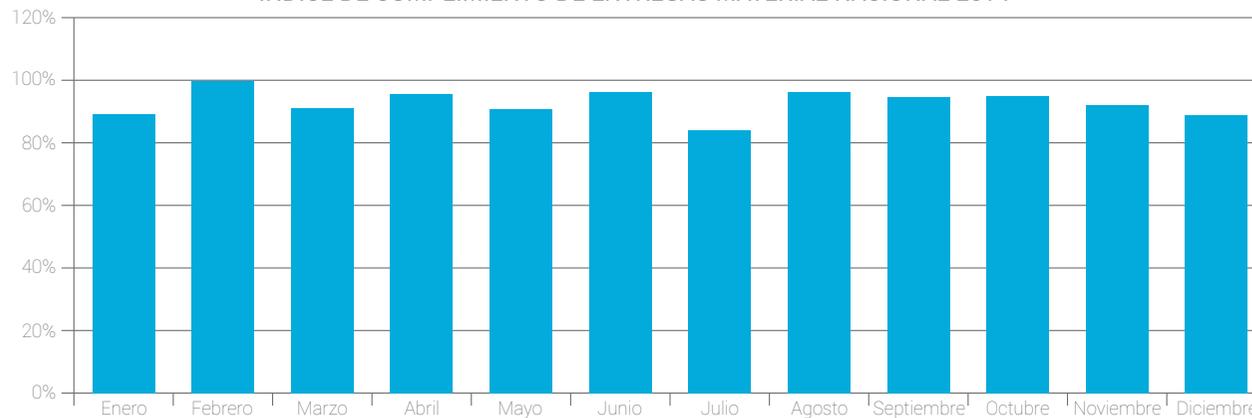


Gráfico Resumen Anual - Índice de Cumplimiento

ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DE ENTREGAS MATERIAL NACIONAL 2013



ÍNDICE DE CUMPLIMIENTO DE ENTREGAS MATERIAL NACIONAL 2014



Al finalizar este periodo, los proveedores críticos que hacen a la calidad son 86, de los cuales 56 son nacionales.

Desarrollo y Comunicaciones con los Proveedores

El Supply Relation Management- SRM- es el canal fundamental de diálogo que poseemos con nuestros proveedores para la comunicación continua con la Gerencia de Abastecimiento Estratégico. Este canal nos permite avanzar continuamente en mejorar la calidad en los procesos, asegurándonos el cumplimiento de los plazos de entrega de las obras, la correcta presentación de 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 ya que la información es estandarizada, descubriendo los puntos más débiles y trabajando en la constante evolución.

Complementariamente, todos los años efectuamos una reunión en Buenos Aires y otra en Bahía Blanca con los principales proveedores de servicios, para compartir nuestra visión sobre la evolución de la Seguridad y el cuidado del Medio Ambiente, con el fin de lograr nuevas metas y comprometerlos con el "Accidentes Cero".

De esta forma, continuamos realizando aportes a nuestra política de incrementar los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente también en nuestros proveedores, a través la medición de riesgos para saber cuál es el proveedor adecuado para el servicio que necesitamos.

Además, este tipo de medidas nos permiten desarrollar vínculos a largo plazo, instrumentados a través de contratos marco, transferencias de tecnología, capacitación en sus instalaciones y acuerdos de descuentos con los proveedores con mayor relación comercial.

Esto se traduce directamente en la mejora de la prestación, el aporte a la calidad y por lo tanto se refleja directamente en el aumento del Índice de Confiabilidad en el servicio de transporte que brindamos. Esta decisión estratégica es clave para lograr el desarrollo potencial de los proveedores, para aumentar el valor agregado en sus prestaciones.

Continuamos realizando aportes a nuestra política de incrementar los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente también en nuestros proveedores

Capacitación a Contratistas

A lo largo de todo el año y con el fin de inculcar mejores prácticas y transferir conocimiento, TGS brinda diversos tipos de capacitaciones a los contratistas.

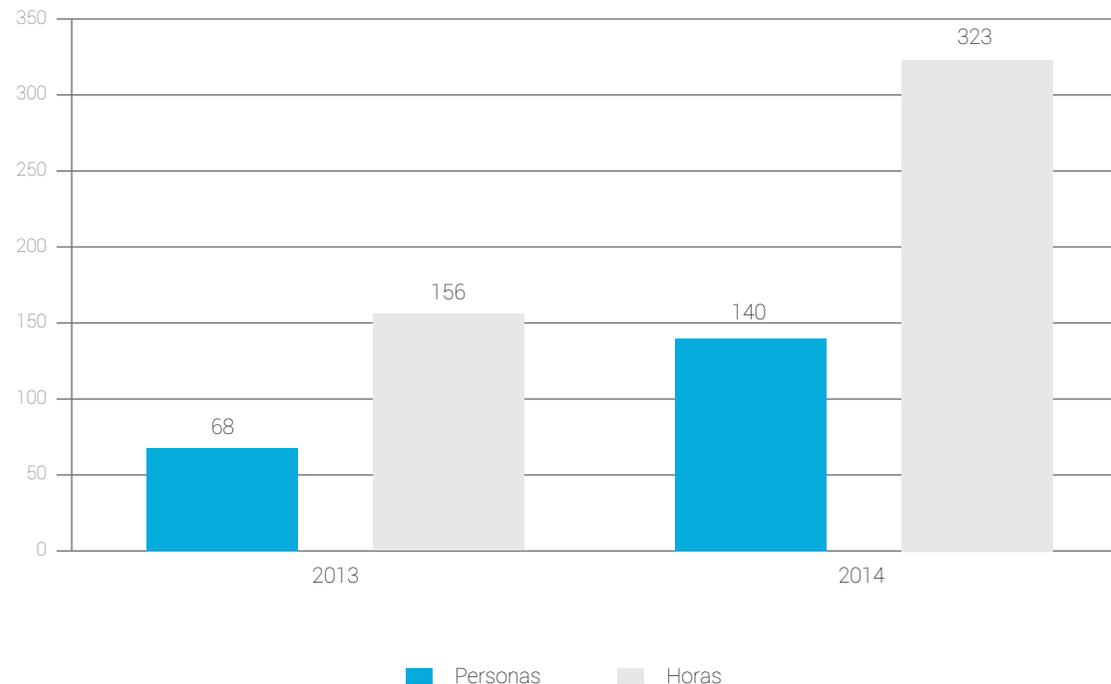
Particularmente sobre los principios de seguridad, desarrollamos capacitaciones dictadas de modo presencial en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) de Bahía Blanca y además contamos con una herramienta desarrollada en plataforma MOODLE para la capacitación a distancia también a través de un software en la web que fue lanzado en el 2013.

La incorporación de la participación "a distancia" nos permitió ampliar la base de personas alcanzadas a un 50% adicional a los que participan en los cursos presenciales, permitiendo que no sólo se abarque los contratistas del área de Bahía Blanca, sino a los de otras locaciones. Este sistema ha marcado un éxito rotundo, permitiendo que muchas personas migraran del sistema presencial al digital.

	2013	2014
Presencial	1168	875
Web	555	454

Además se dictan capacitaciones específicas en cuestiones relativas a la salud ocupacional, las que en este periodo han superado los 200 participantes con cerca de 500 horas dictadas.

Capacitación 2013 - 2014



Compromiso con la Seguridad

La Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS refleja nuestro compromiso para proteger el entorno en el que actuamos y prevenir la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos. También se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra.

Durante 7 años venimos llevando a cabo reuniones anuales con Proveedores y Contratistas con el fin de lograr una comunicación clara y eficaz sobre la Seguridad y la Salud de todas las personas que desarrollan labores dentro de nuestra Compañía y del cuidado del Medio Ambiente.

Asimismo mensualmente, con los distintos proveedores de servicios, llevamos adelante una serie de encuentros con Supervisores y Responsables de Seguridad para compartir y reforzar nuestra Política.

También, dentro de la Gestión indicada por nuestra Política, hemos brindado capacitaciones al personal de nuestras contratistas sobre:

- Adquisición, transporte, uso y almacenamiento de materiales.
- Capacitación general sobre sistema de gestión integrado.
- Control de peligros y aspectos ambientales.
- Documentos del sistema de gestión integrado.
- Elementos de protección personal.
- Gestión de contratistas.
- Gestión de Desvíos.
- Gestión de residuos.
- Inducción sobre el sistema de gestión al personal ingresante.
- Planes de emergencia y contingencia.
- Procesos de medio ambiente.
- Salud e higiene ocupacional.

- Seguridad en instalaciones.
- Seguridad en transportes.
- Seguridad industrial operativa.
- Manejo Inteligente.

Indicamos también que nuestras Iniciativas Estratégicas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, encuadradas dentro del Mapa Estratégico, tienen incidencia directa sobre la Evolución de las Culturas en Seguridad de los Equipos de Trabajo de TGS, Contratistas y Sub Contratistas.

Encuentros con Proveedores y Contratistas

En Bahía Blanca y en la Ciudad de Buenos Aires, se llevaron a cabo nuevos encuentros con Contratistas y Proveedores de Servicios de TGS. En el marco del Programa "Compromiso con la Seguridad – Accidente Cero" y como la Dirección de Servicios viene desarrollando desde 2007, se realizaron reuniones de trabajo en el Complejo Cerri y Sede Central con empresas contratistas y proveedores de servicios.

El foco de las reuniones se centró en el Objetivo Accidente Cero, el Error Humano, la Cultura en Gestión de Riesgos y en Seguridad de las Organizaciones. Se expusieron los Planes y Programas

de Seguridad de las Empresas Contratistas, con el fin de lograr entre todos, acciones claras y firmes tendientes a obtener el Accidente Cero en la Comunidad Laboral.

Estos años incorporamos nuevos temas a tratar a cargo de representantes de otros sectores de TGS. En 2013 la Gerencia de Relaciones Institucionales realizó una exposición informando las distintas iniciativas que TGS lleva adelante en materia de Responsabilidad Social Empresaria así como también el escenario actual y las nuevas tendencias globales en materia de trabajo conjunto de empresas con su cadena de valor. En 2014, médicos del área de Salud Ocupacional realizaron una exposición sobre el tema poniendo especial énfasis en la Promoción de la Salud, la Respuesta ante Emergencias Médicas y Programas de Monitoreo de la Salud. También brindaron una explicación sobre los Indicadores de Salud que se están gestionando y las sinergias entre la Comunidad y las áreas de operación de TGS.

Durante 7 años venimos llevando a cabo reuniones anuales con Proveedores y Contratistas con el fin de lograr una comunicación clara y eficaz sobre la Seguridad y la Salud de todas las personas que desarrollan labores dentro de nuestra Compañía y del cuidado del Medio Ambiente

A landscape photograph featuring a prominent yellow metal structure in the foreground, possibly a gate or a large pipe. The structure is made of thick, weathered metal and is positioned in the lower half of the frame. In the background, there is a vast, open landscape with dry, brownish vegetation and a clear blue sky with scattered white clouds. The overall scene suggests a rural or industrial setting in a semi-arid region.

Gestión de Seguridad,
Salud Ocupacional, Medio
Ambiente y Calidad

Toda la gestión asociada a Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad cuenta con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) certificado según las Normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001

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 de nuestras prácticas y procesos a través de la mejora continua.

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

Toda la gestión asociada a Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad 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, las cuales permiten comprobar si el SGI se adecua a los requisitos que establecen las mismas.

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. Los certificados del SGI están a su vez acreditados por un organismo reconocido a nivel internacional en la materia.

El SGI cuenta con un soporte informático denominado **Herramienta SGI**. La misma incluye módulos específicos para el tratamiento de las distintas temáticas en que se requiere hacer foco particular en TGS: Documentos, Desvíos e Incidentes, Venteos/Quemas y Derrames, Objetivos y Metas, Desvíos Operativos y Fugas, OPS (Observaciones Preventivas en Seguridad, Mirá (Programa para la detección de Anormalidades), Permisos Ambientales. Desde sus inicios, la Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSMAC) ha incorporado nuevos procesos dentro de la herramienta que lo mantienen actualizado según las necesidades que son prioridad de la Compañía.

El Mapa Estratégico es el fiel reflejo de la integración del SGI y la estrategia del negocio, dado que sus objetivos e iniciativas incluyen las temáticas de SSMAC y el cumplimiento de su progreso es verificado en reuniones periódicas de análisis estratégico.

Aspectos ambientales y riesgos

TGS ha identificado los aspectos e impactos ambientales relacionados con sus actividades y los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

Considerando la evolución que ha tenido el SGI, la organización se encuentra trabajando en la revisión integral para la mejora y unificación de los procesos de aspectos ambientales y peligros (metodología de cálculo, períodos para la revisión, formas de acceso, etc.).

Gestión de Desvíos e Incidentes

La Compañía cuenta con dos procesos para detectar, registrar, analizar las causas y adoptar acciones correctivas sobre aquellos procesos que se aparten del cumplimiento de lo establecido.

Se cuenta con dos procedimientos para dar tratamiento particular a aquellos incumplimientos que sean Incidentes (evento no deseado que resulte o pueda resultar en daños o fallas que puedan afectar al personal, personas de la comunidad, el medio ambiente, las instalaciones, los vehículos y los productos y servicios) y por otra parte a aquellos otros apartamientos de las pautas establecidas para los procesos de la Compañía.

En el período que se reporta se han incorporado mejoras en los documentos asociados y dentro de la **Herramienta SGI** a fin de otorgar a los sectores elementos que faciliten el seguimiento de información de sus Desvíos e Incidentes.

Registro de normativa legal y verificación de cumplimiento

TGS tiene implementado y mantiene actualizado un Registro de

Normativa Legal (RNL), que contiene la normativa legal y de otro tipo aplicable a la actividad, conforme a los requerimientos de las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001. A su vez, una vez al año se realiza una evaluación de su cumplimiento con alcance a toda la Compañía.

En el marco del Cambio Cultural en Medio Ambiente, durante el año 2014 se instrumentaron mejoras en el proceso de relevamiento e inclusión de requisitos en el RNL y en la metodología para reportar el cumplimiento y adoptar las acciones correctivas en caso de corresponder.

Auditorías Internas al SGI

La auditoría interna, es una herramienta que nos permite aprender e impulsar el proceso de mejora continua dentro de nuestra Empresa.

Durante el mes de noviembre de 2013 se realizaron dos ediciones del **Taller de perfeccionamiento de Auditores Internos**. El taller realizado ese año fue similar al que se llevó a cabo en el año 2012 para los Auditores Líderes, pero en esta oportunidad estuvo dirigido al resto de la nómina de auditores, a efectos de unificar sus conocimientos.

En cuanto a los contenidos, se hizo foco en casos de aplicación práctica con un programa ajustado de acuerdo con la dinámica del grupo, brindando un espacio amplio para el tratamiento de inquietudes sobre el proceso de auditoría.

Auditorías

Las auditorías internas al Sistema de Gestión Integrado son las que permiten verificar en qué grado nuestra Empresa cumple con las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 y los requisitos que ha establecido en materia de Seguridad, Salud Ocupa-

cional, Medio Ambiente y Calidad.

La Empresa cuenta con un total de 72 auditores que pertenecen a diferentes sectores, de los cuales 26 son líderes y 46 son acompañantes. La auditoría interna al Sistema de Gestión Integrado es una oportunidad para revisar nuestros procesos, evidenciar problemas sistemáticos y detectar la brecha respecto de los objetivos estratégicos. Las auditorías internas efectivas nos permiten aprender e impulsar el proceso de mejora continua dentro de nuestra Empresa.

Testimonios

"El curso me resultó de mucha utilidad para refrescar conceptos y mantenerme en tema. Por otra parte, el contenido desarrollado fue muy didáctico y aplicable a la práctica, a través de casos y role playing que ayudaron a la comprensión de la teoría. Me gustó mucho la actividad". Andrea Marino, asistente al taller.

"Es de destacar el desempeño del instructor ya que compartió su amplia experiencia de trabajo en el área y la aplicación práctica de casos reales, brindando una visión del proceso con la que no se contaba hasta el momento ya que el rol de auditor no forma parte de nuestras tareas diarias". Gustavo Herrera, asistente al taller.

Programa de Objetivos y Metas

TGS cuenta con un programa que establece en forma anual nuevas Metas y Actividades asociadas con Objetivos a alcanzar en pos de la mejora continua, en los ámbitos de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.

El programa incluye:

- Responsabilidades en la realización de las actividades propuestas para cumplir cada Meta.
- Recursos necesarios.
- Plazos de cumplimiento.

Premios SMS

La organización cuenta con un programa de reconocimiento a efectos de potenciar la mejora, que está integrado por el Premio Accidente Cero y por el Premio a la Mejora en SMS.

Desde el año 2011, TGS ha instaurado una modalidad de reconocimiento a las mejoras que se hayan desarrollado en los campos de la Seguridad, la Salud Ocupacional, el Medio Ambiente y/o la Calidad que impliquen un aporte al crecimiento de la mejora de la Compañía en estos aspectos y al cumplimiento de la Política y los Principios de SMS, con foco en la creatividad e innovación y proactividad. En el año 2013 se realizó la convocatoria y se entregaron los premios en las categorías Seguridad, Calidad y Medio Ambiente y Salud.

Con relación a la 4ª Edición, se decidió ampliar el rango para la presentación de trabajos que incluyan mejoras en el período

junio de 2013 y diciembre de 2014, con convocatoria durante el primer semestre de 2015. El objetivo de ello fue realizar una mejora en el proceso que consiste en implementar instancias de tutoría para asistir a los participantes en el armado de las presentaciones y generar un momento particular para otorgarle atención especial a este tema.

Indicadores de Desempeño

Se definieron Indicadores Estratégicos del SGI que sirven como base para evaluar el desempeño de la organización y facilitar las decisiones de la Dirección tendientes a garantizar el proceso de mejora continua. Estos indicadores integran el Reporte de Gestión mensual de SSMAC.

Revisión por la Dirección

La Dirección General revisa en forma periódica el SGI en la reunión de Revisión por la Dirección. En la misma participan los Directores, el Gerente de SSMAC y demás personas que a criterio de la Dirección General sea necesario convocar. Los temas a tratar en estas reuniones y las frecuencias de tratamiento son como mínimo los requeridos por las normas ISO 9001/14001 y OHSAS 18001.

Durante los años 2013 y 2014 se han realizado dos reuniones anuales en las que se han barrido estos temas y se ha llegado a decisiones y planes de acción que aportaron a la mejora de los procesos centrales del SGI.

La organización cuenta con un programa de reconocimiento a efectos de potenciar la mejora, que está integrado por el Premio Accidente Cero y por el Premio a la Mejora en SMS.



Medio Ambiente

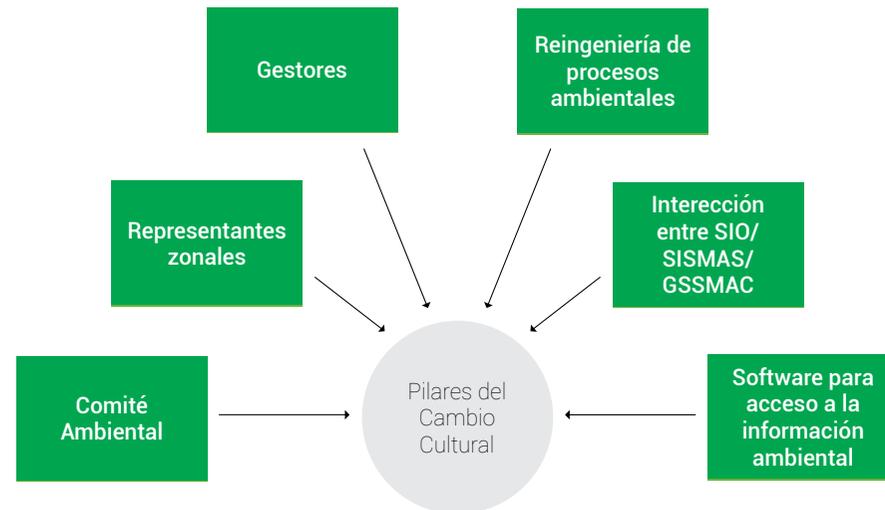
A partir de los últimos años tanto a nivel internacional como nacional el medio ambiente cobra cada vez más relevancia en la estrategia de Responsabilidad Social Empresaria de las organizaciones. El intenso y sostenido crecimiento del marco normativo ambiental, los mayores controles por parte de las autoridades y la comunidad, así como la preocupación creciente por los problemas ambientales globales (cambio climático, escasez de agua, aumento de la contaminación, entre otros) llevan a las organizaciones a profundizar los controles y optimizar la gestión incorporando la dimensión medioambiental al desarrollo cotidiano del negocio.

En este contexto, a partir de 2013 TGS incorporó el concepto de sustentabilidad en su mapa estratégico y comenzó un proceso de cambio cultural para ajustar sus procesos ambientales tradicionales a las nuevas demandas.

La visión del cambio es ser una Empresa sustentable, con una cultura ambiental incorporada a los comportamientos de gestión de sus integrantes, a partir de una capacitación permanente y el desarrollo de sistemas basados en mejores prácticas.

El cambio se basa en:

- Mejorar el acercamiento a las autoridades.
- Revisar los procesos ambientales internos para responder a los requerimientos en tiempo y forma.
- Incorporar el enfoque preventivo de la gestión.



Los pilares de este cambio son:

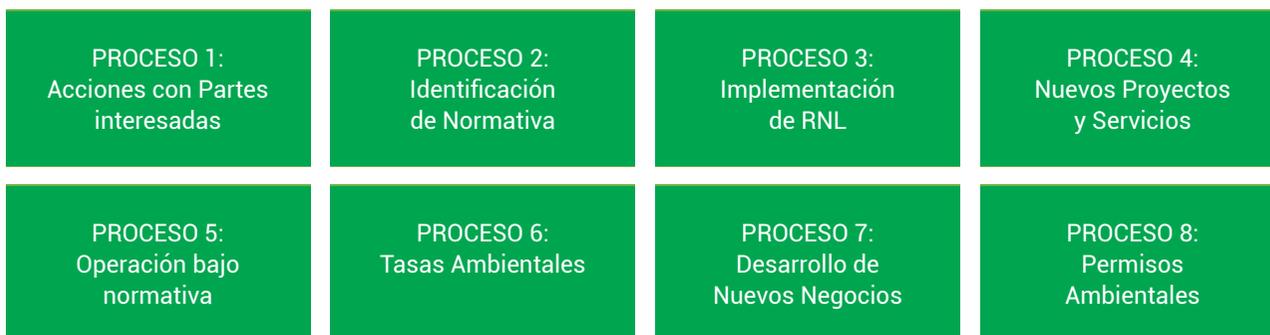
- **La creación de un Comité Ambiental:** formado por los directores de Operaciones, Servicios, Relaciones Institucionales, Asuntos Legales y Regulatorios y el Gerente de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSMAC). Su misión es definir y seguir los Procesos Ambientales que aseguren las condiciones de sustentabilidad de TGS, soportadas en una vinculación permanente con las autoridades de aplicación en cada sitio donde desarrolle actividades, dentro del marco normativo vigente.
- **La designación de Representantes zonales:** su función es ser el contacto en zona con autoridades locales y actuar como vínculo directo con Áreas de relacionamiento externo. Están ubicados en las ciudades de Río Gallegos, Comodoro Rivadavia, Rawson, Bahía Blanca y Neuquén.
- **Interacción sostenida entre las áreas ambientales de Operaciones (SIO) y Servicios (SISMAS) con la GSSMAC:** la GSSMAC desarrolla estrategias de relacionamiento con autoridades ambientales, realiza la gestión y seguimiento de Permisos Ambientales y efectúa el control y aseguramiento del desempeño organizacional, mientras que SIO y SISMAS aseguran el control de aspectos ambientales operativos de

Redefinir los principales procesos ambientales para poner en valor las acciones de cada uno de ellos y clarificar el rol y las responsabilidades de las distintas áreas y personas que intervienen

las tareas bajo su responsabilidad y asesoran a la línea operativa y/o contratistas.

- **Armado de un equipo de gestores:** su función es representar a TGS ante las autoridades ambientales y de recursos hídricos de cada provincia, articulando con el Representante Zonal y con la Gerencia de SSMAC. Específicamente se ocupan de la verificación de estado de expedientes, presentación de documentación y difusión de novedades administrativas y normativas locales.

- **Reingeniería de los procesos ambientales:** surgió debido a la necesidad de salvar el desajuste de los procesos ambientales tradicionales frente a las nuevas demandas. Consistió en redefinir los principales procesos ambientales para poner en valor las acciones de cada uno de ellos y clarificar el rol y las responsabilidades de las distintas áreas y personas que intervienen en cada uno. Se establecieron 8 procesos principales, con sus responsables y procedimientos relacionados:



- Módulo de Gestión de Permisos en SGI:** a mediados de 2014 se comenzó a implementar un nuevo módulo en SGI en el cual se reúne toda la documentación referida a los expedientes abiertos en materia ambiental en las distintas jurisdicciones. El mismo permitirá que la información esté disponible para todos los que deban responder a requerimientos de autoridades o conocer el estado de los expedientes. Posibilitará además el seguimiento on line de los permisos ambientales (notas asociadas, consultas de estado, tasas abonadas, etc.)

Como parte de la cultura de prevención se llevó a cabo la revisión integral de los procedimientos que mantienen bajo control los principales aspectos ambientales de la Compañía. Se revisaron y modificaron en total 15 procedimientos sus anexos y formularios que regulan la gestión de emisiones gaseosas, venteos, recursos hídricos, efluentes líquidos, residuos, insumos químicos, entre otros.

Gestión ambiental de obras

Se trabajó forma conjunta entre GSSMAC y la Gerencia de Gasoductos en la elaboración de cuatro Manuales de Protección Ambiental de Gasoductos, con la finalidad de brindar a los contratistas pautas de cuidado ambiental a tener en cuenta durante

las obras. Los mismos son específicos para cada tipo de obra de mantenimiento: cambio de cañería, evaluación de stress corrosión cracking (SCC), recobertura y reparación de fallas. Los mismos se presentan a la autoridad en caso de ser requeridos.

Gestión de los recursos hídricos

Como parte de la mejora continua en la gestión de recursos hídricos durante estos dos últimos años se comenzó la instalación de caudalímetros en los pozos de extracción de agua, llevando instalados hasta el momento 26 caudalímetros sobre un total de 33 pozos. Cabe destacar que el uso de agua en TGS se dedica exclusivamente a consumo, riego y limpieza.

El efluente industrial más relevante de TGS se genera en el Complejo Gral Cerri. El mismo cuenta con una laguna facultativa en la cual el efluente es tratado previo a su vuelco en el Arroyo Saladillo García. La calidad del efluente a verter es monitoreada por el personal de Laboratorio con frecuencia semanal, trimestral o anual según cada parámetro legislado. Como resultado de esta gestión podemos indicar que hemos recibido un total de 19 inspecciones por parte de la autoridad de control en las cuales se tomaron muestras del efluente registrándose un único valor fuera de especificación entre los aproximadamente 10 parámetros analizados en cada ocasión.

Agua (m³)	2011	2012	2013	2014
Captación total de agua superficial	Sin datos	Sin datos	6.343	6.102
Captación total de agua de red	22.950	22.950	54.176	44.259
Captación total de agua subterránea	1.238.445	1.229.760	1.196.400	1.197.322
Vertidos totales de aguas superficiales	31.877	21.601	239.805	239.805



Consumo de energía

Proyectos implementados vinculados al ahorro energético.

Incremento de capacidad de condensación de vapor

En el complejo Cerri se aumentó la eficiencia de los condensadores del exceso de vapor de 2.8Kg/cm²g mediante el incremento de la presión de operación de los mismos aprovechando su capacidad de diseño. Con el aumento de presión de operación se logra un aumento de la temperatura de condensación y por consiguiente una disminución de la generación propia y una minimización de la compra de energía eléctrica externa.

Incremento de capacidad de fraccionamiento

La capacidad de procesamiento del complejo Cerri se veía limitada en el período estival ya que se llegaba al límite de capacidad del área de fraccionamiento. Esto se debía a que la condensación de los productos de tope de las torres depropanadoras y debutanizadoras se realiza en aerofriadores y consecuentemente su rendimiento disminuye con el aumento de la temperatura del aire.

Esta problemática impactaba directamente en la producción ya que esta condición obligaba a disminuir el gas procesado para evitar tener productos fuera de especificación. Esta situación se vio empeorada cuando la calidad del gas a procesar se incrementó y consecuentemente la carga a las torres de fraccionamiento también aumentó.

Se evaluaron distintas alternativas para incrementar la capacidad de fraccionamiento de las torres depropanadora y debutanizadora de la planta criogénica. En primera instancia se propuso continuar operando las torres a la presión de diseño e instalar bombas en el fondo de las mismas y agregar aerofriadores adicionales y bomba de reflujo adicional en la debutanizadora. Finalmente se decidió operar a una presión menor a la de diseño y adicionar capacidad de condensación en ambas torres, disminuyendo la inversión requerida y evitando el incremento de consumos eléctricos de bombas y aerofriadores.

El proyecto consistió en la instalación de intercambiadores de calor tipo casco y tubo, operando en paralelo con los aerofriadores originales, utilizando como fluido refrigerante una corriente interna del proceso (fondo de las torres demetanizadoras de los trenes Criogénicos A y B).

Energía Giga Joules	2011	2012	2013	2014
Energía directa primaria adquirida por TGS	38.759.217	41.385.256	35.262.116	32.065.250
Cantidad de energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes externas a la organización de fuentes no renovables	22.350	11.377	50.912	50.542
Gas Natural consumido (Stm ³ a 9300 kcal)	2011	2012	2013	2014
Para Generación de Energía Eléctrica	9.987.847	10.294.006	11.162.189	11.433.984
En Procesos principales y servicios	993.571.306	1.060.888.398	904.297.723	822.292.789
Totales	1.003.559.153	1.071.182.404	915.459.912	833.726.773

Gestión de emisiones gaseosas

Con el objetivo de mejorar el proceso de medición de emisiones gaseosas, tanto en la calidad de las mediciones como en las condiciones de seguridad de la toma de muestras, en el Complejo Cerri se llevó a cabo un plan de adecuación de conductos de salida de gases. Se analizó y tomó acción sobre un total de 27 conductos.

Emisión de Gases de Efecto Invernadero (Tn CO2 eq)	2013	2014
Servicio de Transporte	3.363.714	3.217.302
Metano	622.560	495.179
Dióxido de Carbono por combustión	2.741.148	2.722.118
Dióxido de Carbono por quema en antorcha	6	6
Producción, almacenaje y despacho de líquidos	1.809.500	1.416.955
Metano	0	0
Dióxido de Carbono por combustión	1.809.499	1.416.954
Dióxido de Carbono por quema en antorcha	1	1
Totales TGS	5.173.213	4.634.257
Metano	622.560	495.179
Dióxido de Carbono por combustión	4.550.647	4.139.072
Dióxido de Carbono por quema en antorcha	7	7

Emisiones (toneladas)	2011	2012	2013	2014
Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero (CO2 eq)	3.061.535	2.468.745	5.173.213	4.634.257
Emisiones de dióxido de carbono en generación de Energía Eléctrica propia	50.820	74.916	80.005	84.065
Emisiones directas de dióxido de carbono en equipos de proceso	2.298.540	1.642.472	4.470.642	4.055.006
Emisiones directas de metano por operación del sistema (CO2 eq)	712.175	751.357	622.566	495.185
Emisión de Óxidos de Nitrógeno en procesos de combustión	7188	8335	8.941	9.260
Total de gastos en medio ambiente (en pesos)	2.128.000	3.629.000	3.486.000	5.258.000

Venteados de gas natural

A continuación se indican las Tn venteadas de gas natural y las principales causas que las originan.

Causas	Valores en Tn		
	2012	2013	2014
Por razones de programación	525	747	986
Mantenimiento programado en PC	294	232	307
Mto. programado en Ptas. Proceso	4	5	4
Tareas de mto en Gasoductos / PM	2.309	309	152
Falla secuencia de arranque de TC	10	6	6
Por falla eléctrica	70	71	99
Por falla electrónica	46	50	63
Por falla mecánica	19	20	14
Por causas externas	301	381	10
PEM nuevas instalaciones	8.438	2.818	58
Por inestabilidad del proceso	1	8	1
Por funcionamiento de instrumentos	793	760	785
Por venteos por cromatógrafos	-	-	-
Por venteos sellos secos	1.009	1.955	1.400
Por venteos sellos húmedos	23.673	23.268	20.805
Otros venteos periódicos	122	25	33
Otras causas	48	541	95
TOTALES	37.662	31.198	24.820

Gestión de residuos

Aprovechamiento de residuos orgánicos

Los integrantes de Planta Buchanan tomaron la iniciativa de recuperar los residuos orgánicos para destinarlos a la producción de compost que ellos mismos utilizarían aplicándolo a la forestación de la planta ya que la misma cuenta con árboles en su periferia pero no en el interior del predio. La

acción también perseguía los objetivos de:

- Disminuir la cantidad de residuos que se envía a los rellenos sanitarios.
- Reutilizar los residuos orgánicos.
- Contribuir al cuidado del medio ambiente.
- Generar conciencia en la reutilización de residuos, creando materia prima de alta calidad.

El proyecto comenzó en octubre de 2013 y de acuerdo con las mediciones que realizan y la merma en la generación de compost, las proyecciones indican que en 5 años se podrá obtener entre 536 y 1037 kg de compost.

Reciclado de residuos

Se continúa con el reciclado de residuos en Sede Central llegando a la cantidad de 50.000 Kg segregados para su posterior reciclado. Se separa papel, cartón, aluminio, plásticos, vidrio, hierro, zinc, cables, cartón, acero inoxidable, tapitas plásticas y llaves.

Porcentaje de Residuos reciclados respecto al total de residuos no peligrosos	2011	2012	2013	2014
	50,8%	40,6%	49,6%	13,5%

La disminución en 2014 se debe a la salida de servicio de la planta de reciclado de Bahía Blanca.



Residuos generados (Tn)	2011	2012	2013	2014
Servicio de Transporte				
No peligrosos	55	91	49	59
Peligrosos	164	164	196	249
Producción, almacenaje y despacho de líquidos				
No peligrosos	93	65	119	199
Peligrosos	2.202	746	1.591	1.515
Áreas administrativas				
No peligrosos	30	47	38	28
Peligrosos	0	0	0	0
Totales TGS				
No peligrosos	178	203	206	287
Peligrosos	2.366	910	1.787	1.763

Difusión y capacitación

Taller de cambio cultural en Medio Ambiente

En 2013 se realizó un encuentro para presentar el nuevo Modelo de Gestión Ambiental y en su discurso de apertura, el Director General resaltó la importancia estratégica de una gestión ambiental sustentable en las actividades de la Empresa. La base del modelo que está en construcción, es el desarrollo de una gestión adecuada y sostenible de las tareas, que debe comprender desde el accionar en cada uno de nuestros frentes de trabajo hasta la obtención de los permisos requeridos por la Autoridad de Aplicación. Es decir, el proceso se inicia en aquellas tareas que puedan generar un impacto ambiental o el uso de recursos naturales (aire, tierra y agua) y finaliza con la aprobación de su correcto uso por parte de las Autoridades.

Jornada taller de Lanzamiento de la Reingeniería de los Procesos Ambientales

Esta jornada realizada en 2014 fue el marco para integrar a los Gestores Ambientales, Representantes Zonales y áreas de incumbencia ambiental de nuestra Empresa (Dirección de Operaciones, Dirección de Servicios, Dirección de Asuntos Legales y Regulatorios, Dirección de Asuntos Insti-

Residuos (toneladas)	2011	2012	2013	2014
Residuos no peligrosos generados	169	119	206	287
Residuos no peligrosos enviados a reciclado	78	84	102	39
Cantidad de residuos peligrosos	1.336	1.012	1.787	1.763

tucionales y Gerencia Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de Gestión). Se presentaron los 9 procesos iniciales sobre los que se trabajaría ese año y se realizó la puesta en común de la problemática ambiental de la Compañía, desde los distintos abordajes legal, ambiental, institucional y operativo.

Taller de gestores

A fines del 2014, transcurrido casi un año del lanzamiento del cambio cultural se llevó a cabo una jornada en la que participaron gestores, representantes zonales y personal SSMAC, SIO y SISMAS para analizar los avances de la gestión ambiental y fijar los desafíos para 2015.

Seguridad y Salud Ocupacional

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene como objetivo contar con los requerimientos necesarios para proteger la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados y terceros asociados a nuestras operaciones. El funcionamiento y resultados del control del Sistema son evaluados periódicamente en vistas al mantenimiento de las certificaciones según los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001.

A través de la planificación y la detección constante de oportunidades de mejora, nos enfocamos en el desempeño en seguridad, medio ambiente y salud ocupacional, de forma participativa y continua, para cumplir con nuestro principal objetivo de promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social de nuestra gente.

En los que respecta específicamente a la salud de nuestros colaboradores, contamos con el Servicio de Medicina Laboral (SMEL), a través de la cual se brinda una cobertura de salud que integra la medicina laboral y la asistencial, para mejorar la salud del personal a partir de una concepción integradora de todas las acciones de salud y un enfoque flexible y adaptable a cada empleado.

Salud Ocupacional

Telemedicina

Como complemento del Plan de Respuesta ante Emergencias Médicas de TGS, se implementó un proyecto de Telemedicina en las instalaciones de la Compañía.

La Telemedicina es la prestación de servicios de medicina a distancia ya sea por teléfono, videoconferencia o internet. Este sistema puede incluir desde una comunicación de dos profesionales de la salud discutiendo un caso por teléfono, hasta la implementación de otras tecnologías para realizar consultas, diagnósticos y cirugías a distancia.

A partir de 2014, cuando un empleado en planta necesita realizar una consulta médica en forma inmediata cuenta con la ayuda de la Telemedicina que le permite en forma remota y en tiempo real, transmitir información útil a un profesional de la salud, quien tendrá la posibilidad de obtener una idea más completa del cuadro clínico del paciente, con el fin de dar un diagnóstico y tomar decisiones médicas.

La Telemedicina en TGS cuenta con distintas herramientas para realizar un diagnóstico y tomar decisiones médicas a distancia:

- #911: Número único de Emergencias Médicas de TGS, que funciona las 24 hs, los 365 días del año.
- DEA (Desfibrilador Externo Automático): desde 2011 se están incorporando estos equipos en las distintas instalaciones de TGS, para utilizarlos ante episodios cardiovasculares y a su vez, se está capacitando a todos los empleados sobre Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y el uso de DEA.
- Cámaras de video en Plantas: desde el área de Salud Ocupacional ubicada en el Complejo Cerri, se pueden visualizar las 23 cámaras que TGS tiene instaladas en distintas Plantas, lo que permite un contacto visual con el empleado que realiza la consulta médica.

- Oxímetros de pulso en las plantas: miden el nivel de saturación de oxígeno de una persona, que indica la cantidad de oxígeno transportado por la sangre.
- Tensiómetros para la toma de tensión arterial: aportan un dato importante a la hora de tomar decisiones médicas.
- Transmisión de archivos digitales: permiten visualizar imágenes y/o documentos en tiempo real ya sea de lesiones, radiografías u otros estudios.
- Base Médica Digital-MEDLAB:

A través de la planificación y la detección constante de oportunidades de mejora, nos enfocamos en el desempeño en seguridad, medio ambiente y salud ocupacional, de forma participativa y continua

Empresa Cardioprotegida

TGS cuenta con un programa denominado **Empresa Cardioprotegida** que Salud Ocupacional está implementando en distintas etapas. Por un lado el programa consta de la puesta en funcionamiento de un Desfibrilador Externo Automático (DEA) en cada una de las plantas, para lo cual se dictan diversas capacitaciones a todo el personal sobre Técnicas de Reanimación Cardiopulmonar (RCP) y uso correcto del mencionado equipo, junto con otras técnicas de primeros auxilios y reanimación.

Asimismo y como parte de una acción vinculada a nuestros grupos de interés, en algunas localidades la capacitación se hace extensiva a las Fuerzas Vivas locales como Bomberos y Policía, escuelas, familiares de empleados y miembros de la comunidad.

Enmarcado en el "Plan de respuesta ante emergencias médicas" durante 2013 se dotó de desfibriladores a Sede Central y las instalaciones de Gral. Conesa, Complejo Cerri y Puerto Galván,. Estos 4 sitios fueron los primeros en obtener la certificación de Espacio Cardioprotegido otorgada por la Asociación Argentina de Técnicos en Emergencia (ATEM), homologada por el Ministerio de Salud de la Prov. de Buenos Aires.

En 2014 sumamos con la provisión de desfibriladores a las instalaciones de Plaza Huinul, Río Neuquén y Pico Truncado, que también fueron certificadas como "Espacio Cardioprotegido" por ATEM.

El programa tiene previsto continuar con la provisión de desfibriladores a otras instalaciones durante 2015.

Día de la Salud

En línea con la tendencia global de la medicina en el cuidado de la salud que destaca la importancia del aspecto preventivo, desde 2013 en Sede Central y en 2014 incorporando nuestras sedes de

Bahía Blanca, venimos realizando el Día de Salud, que consiste en dedicar una jornada a proponer acciones dirigidas a la toma de conciencia de la responsabilidad y participación activa en lo que se denomina "autogestión".

En TGS contamos con el Programa Más por vos!, que está orientado a que los empleados puedan llevar adelante esa autogestión, acercándoles la información necesaria y las herramientas adecuadas que faciliten generar un cambio de hábitos y conducta.

Organizado por las áreas de Salud Ocupacional y el Servicio de Medicina Empresaria Laboral (SMEL), en el Día de la Salud se practican distintas evaluaciones a los empleados con el fin de conocer el estado de salud general, tales como análisis de laboratorio, electrocardiograma y una evaluación antropométrica.

Vinculado al concepto de autogestión, se entregan folletos en los que se registran los valores de la medición de las pruebas realizadas a cada empleado al tiempo que se incluyen valores de referencia para cada parámetro que permiten que cada uno pueda conocer su ubicación dentro de una escala que va de una situación óptima a una de riesgo.

Este material gráfico también proporciona información relativa a actividad física, alimentación, descanso y ergonomía, que son factores clave en lo que hace a la autogestión de salud.

La jornada se completa con la entrega de material gráfico y charlas de capacitación sobre temas relacionados con actividad física, alimentación saludable, ergonomía, riesgo cardiovascular (enfocado en cómo cuidarse de la hipertensión, la diabetes, la obesidad y cómo prevenir un ACV - Ataque Cerebro Vascular), que según el caso son coordinadas por profesores de educación física o nutricionistas.

Durante las semanas siguientes, cada empleado es entrevistado por un profesional médico que, junto con la devolución de re-

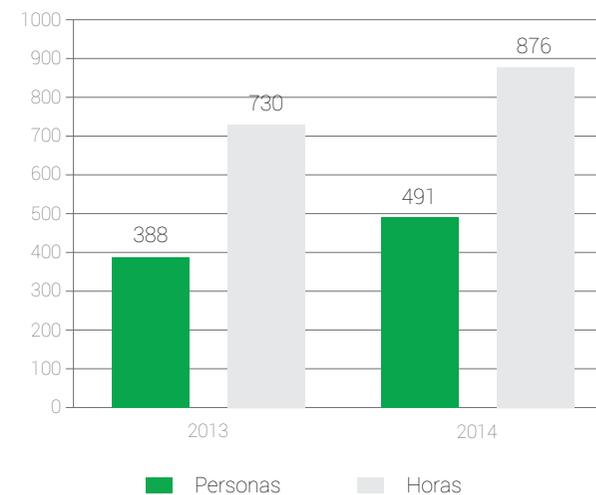
sultados de sus exámenes, le brinda la orientación necesaria en cada caso.

El programa se inició en 2013 con los empleados de Sede Central y en 2014 incorporamos a los empleados de nuestras sedes de Bahía Blanca, en la participaron el 80% de los empleados del Complejo Cerri y el 76% de Planta Galván.

Además, seguimos trabajando en el proyecto de Autogestión de la salud con 913 empleados distribuidos en cuarenta sitios en nueve mil kilómetros de gasoducto que atraviesan siete provincias de la República Argentina, realizando un examen médico a cada empleado a través de una consulta individual por un médico de la Compañía, acorde a la necesidad de cada individuo, sinergizando los riesgos para la salud de la exposición laboral y los relacionados con los antecedentes heredofamiliares y factores de riesgo modificables.

Capacitaciones Salud Ocupacional

2013-2014 Personal TGS





Charlas de Salud en el Trabajo

La salud de nuestros empleados va más allá de los riesgos a los que puedan exponerse en el espacio laboral, y es por ello que buscamos acercarnos información sobre hábitos de vida saludable. Para colaborar con el conocimiento sobre la salud y el cuidado de la misma, durante el período reportado y en alianza con Transportadora de Gas del Norte, realizamos una serie de charlas y capacitaciones para los empleados de ambas Compañías destacándose las siguientes:

- Salud y Deporte.
- Ergonomía en la oficina.
- Cuidado de la Salud Masculina.
- RCP (Reanimación Cardiopulmonar).
- Manejo del Stress.
- Tips para el cuidado de la Salud y Vernos bien.
- Riesgo Cardiovascular.
- Cuidado de la Salud Femenina.
- Prevención de Enfermedades de la Piel.

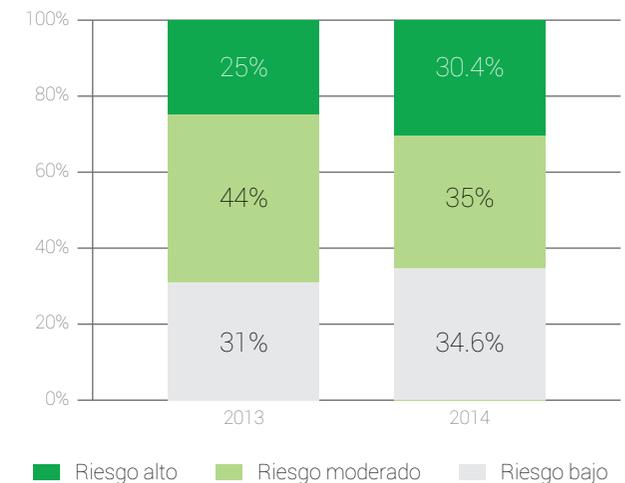
Nuevos indicadores de salud ocupacional

Luego de los relevamientos del periodo anterior, en 2013 y a partir de detectar oportunidades de mejora, se diseñaron dos nuevos indicadores con una visión preventiva, ambos de reporte anual.

ISA Indicador de Salud auditiva, con el objetivo de que en el año 2017 la Compañía logre el objetivo de "0 enfermedad profesional".

IRC Indicador de Riesgo Cardiovascular (perímetro de circunferencia abdominal).

IRC: Indicador de Riesgo Cardiovascular



Campaña de Prevención de Adicciones

Con el fin de detectar y prevenir diversas adicciones, durante 2014 se desarrolló una Campaña de Prevención de Adicciones a través de información y orientación dirigida a los empleados.

Las diversas temáticas fueron abordadas de forma interdisciplinaria y fueron incluidas en todas las ediciones de la revista interna.

Campañas de donación de sangre

Todos los años se lleva a cabo una campaña de donación de sangre que TGS implementa en forma conjunta con Transportadora de Gas del Norte. En 2013 la convocatoria fue para colaborar con el Banco de Sangre del Hospital de Pediatría J.P. Garrahan y en 2014 con Hospitales Municipales de la Ciudad de Buenos Aires.

Llevamos adelante acciones para concienciar y capacitar en materia de prevención de enfermedades o accidentes asociados a las tareas que realizan empleados y empresas contratistas

Esta campaña tiene como fin tomar conciencia sobre la importancia de la donación de sangre ya que no representa ningún riesgo para el donante y hacerlo en forma voluntaria, altruista y habitual para sostener los Bancos de Sangre excluiría la necesidad de solicitar donantes ante una emergencia.

Entre el personal de ambas empresas, en 2013 participaron 29 donantes y en 2014 lo hicieron 40.

Simulacros de emergencia médicas

En el marco del programa Respuesta ante Emergencias Médicas, continuamente capacitamos a personal de la Empresa y contratistas sobre urgencias y accidentes en el trabajo.

Tanto las operaciones de la Compañía, como las obras que se desarrollan en nuestras instalaciones, tienen riesgos asociados. Como sabemos, la prevención es la mejor estrategia para evitar que suceda un accidente o para minimizar su impacto. Es por ello que desde Salud Ocupacional llevamos adelante acciones para concientizar y capacitar en materia de prevención de enfermedades o accidentes asociados a las tareas que se realizan y durante el período reportado se brindaron capacitaciones a empresas contratistas. En el caso de las obras de construcción del segundo tanque de almacenaje de Gasolina en Puerto Galván, se realizó un taller organizado por Salud Ocupacional junto con Seguridad Industrial Operativa (SIO) en el que participaron 52 empleados de Chicago Construcciones, quienes llevan adelante esta importante obra. Los temas abordados durante la capacitación fueron los siguientes:

- Cadena de sobrevida.
- Atención de Primeros Auxilios.
- Resucitación Cardiopulmonar RCP.
- Inmovilización de víctima politraumatizada.
- Rescate en altura.

Otra de las acciones fue el simulacro en el que participó personal de TGS y Telcosur, de la Base de Río Gallegos y en el que se simuló una situación de un empleado politraumatizado por caída desde altura.

Encuentro de Médicos de la Compañía

Anualmente se lleva a cabo el encuentro entre los médicos de la Compañía, en donde se comparte la Visión, Misión y Valores y los principios SMS de la Empresa.

En estos encuentros se intercambian las distintas experiencias de los médicos zonales y se fortalece el vínculo entre los integrantes del Servicio de Salud e Higiene Ocupacional a la vez que se planifican las estrategias para encarar cada año y cuidar la salud de nuestra gente.

Jornadas Médicas Interempresarias

Por otro lado, durante el período reportado Salud Ocupacional (SO) también promovió la realización de Jornadas Médicas Interempresarias, en las que junto a profesionales del área de SO de las Compañías del Polo Industrial de la ciudad de Bahía Blanca se intercambiaron experiencias y conocimientos. En estas Jornadas se abordan distintas temáticas, como por ejemplo Marco legal en SO, Programa de Conservación Auditiva, Indicadores en SO, Interacción de los servicios de SO con las ART, Empresas cardioprotegidas y libres de Humo y Prevención y promoción de la salud en las empresas.

Seguridad

Durante este período se destacan los siguientes programas e iniciativas del I sistema de gestión de seguridad:

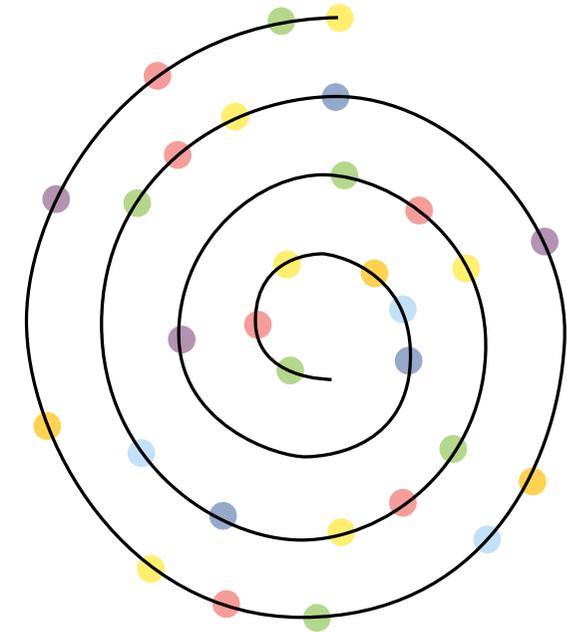
• Implementación del Programa Ergonómico

En la edición anterior de nuestro Reporte se planteó como objetivo para este período la implementación de un programa ergonómico. En particular, con respecto a la Ergonomía, se consolidaron en un procedimiento liderado por SSMAC, varios instructivos relativos a las técnicas de medición y estudio de los puestos de trabajo, se incorporó una planificación quinquenal para el monitoreo de todos los sectores, plantas y bases, estableciendo responsables y un cronograma asociado. Durante 2013 Seguridad Industrial Operativa ha realizado el relevamiento de puestos de trabajo designados como prioritarios. Durante el 2014, SSMAC llevó adelante mediciones, monitoreos y estudios específicos realizados por una Consultora especialista, de los puestos representativos de la organización, de los cuales surgieron informes técnicos que fueron entregados a los responsables de cada área, planta o base y a Seguridad Industrial, a efectos de considerar e implementar las mejoras emergentes. La interpretación de resultados se formalizó mediante una presentación realizada por la Consultora, en Julio de 2014.

Modelo de análisis

Dentro de las actividades del Programa se definieron las siguientes iniciativas:

- Incorporar al estándar de Ergonomía la valoración Ergonómica de los Puestos de Trabajo (PSMA700- A02).
- Realizar los análisis ergonómicos de los siguientes puestos críticos:
- Operador de Planta de Tratamiento (Criogénica / Mc Kee / Huincul / Río Neuquén).
- Operador de despacho en Cargadero (Galván / Huincul).
- Operador de Mantenimiento que realiza cambio de filtros en separadores.
- Operador de Base de Gasoductos en Venteos.
- Operario de Mantenimiento que cambia/calibra/repara PSV.
- Operador de PC (ruido).
- Operario de mantenimiento de PC.



- Análisis
- Evaluación - Ponderación
- Valoración
- Puesto de Trabajo
- Carga Física
- Carga Mental
- Microambiente Laboral Exposición

En consenso entre las áreas de Seguridad Industrial Operativa y SSMAC se comenzó un plan de actualización del procedimiento el Programa Ergonómico Integral, el cual prevé una Programación para la evaluación ergonómica y para implementación de las mejoras de los puestos de trabajos que lo requieran.

• Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS)

La interacción entre las personas es la base para la comprensión de los riesgos inherentes a las tareas. Actualmente estamos trabajando en un plan de actualización de la herramienta, tendiente a incorporar más personas que realicen las Observaciones y por otro lado la sensibilización en los temas relacionados con Factores Humanos y Organizacionales como posibles causas de los errores e infracciones de las conductas, que conducen a los incidentes. Se destaca la incorporación del programa a la herramienta SGI como ventaja para consultas estadísticas y análisis.

Durante el año 2013 se han realizado 751 Observaciones Preventivas de Seguridad y 617 durante el año 2014. Los equipos de mejoras de los distintos sectores y gerencias, llevan a cabo el análisis y toma de decisión sobre las oportunidades de mejora que resulten de las observaciones.

Se considera que esta es una herramienta muy valiosa, dado que permite la interacción persona a persona y resulta de utilidad para compartir "despertadores" solidarios y preventivos en base a los Principios de SMS (Qué valoramos, Qué destacamos, Qué hacemos y Qué no permitimos). Al mismo tiempo ambas partes (líderes y colaboradores) se comprometen y asumen la responsabilidad por los temas consensuados durante la interacción.

• Programa Mirá

El programa MIRA es una herramienta que permite a todo el personal, identificar, registrar y resolver condiciones inseguras y situaciones de riesgos que pudieran ocasionar incidentes. Es un motor para la detección de situaciones que potencialmente podrían generar eventos no deseados y favorece a la ampliación de la base estadística de la "Pirámide de BIRD", a nivel Compañía.

Tanto el personal de la Compañía como los visitantes y contratistas que ingresan habitualmente, pueden dejar registro de aquellas anomalías detectadas que podrían generar inci-

dentos. Para llevar a cabo el Programa, contamos con tres mecanismos diferentes:

- Tarjetas: los visitantes y contratistas disponen de tarjetas ubicadas en lugares visibles en las instalaciones o sectores, para asentar sus observaciones. Estas se depositan transitoriamente en un sobre para su posterior evaluación.
- Libreta de anotaciones: el personal operativo de TGS cuenta con una libreta o cuaderno, en donde puede registrar las anomalías que detecten durante las recorridas por las instalaciones.
- Mail: cualquier persona de la Compañía con acceso al mail, puede reportar anomalías a la dirección grupal "Consulta SSMAC", indicando el lugar donde fue detectada, un detalle breve y la corrección realizada o el sector que debería encargarse de corregirla.

Las personas que reciben este mail, lo derivan al sector que corresponda. Una vez por mes, los equipos de trabajo de cada instalación se reúnen para evaluar los registros efectuados, las tarjetas que fueron dejadas en los sobres y los mails. Las anomalías que a criterio del líder y el equipo resultan pertinentes, se registran en un formulario que se envía mensualmente a los Comités de Seguridad de las Direcciones de Operaciones y Servicios, según corresponda para su análisis.

Actualmente, estamos trabajando en el desarrollo de un nuevo módulo en la herramienta SGI, destinado a que cada persona pueda registrar las anomalías detectadas. De esta manera, se facilitará la tarea del seguimiento de registros y acciones de corrección.

Como todos los años, se continuó con la calificación al personal en tareas críticas, proceso por el cual se garantizó la habilitación necesaria para desarrollar actividades con riesgo

eléctrico, en espacios confinados y altura, tareas de amolado, tareas de izaje con puentes grúa y control de los accesorios de izaje, entre otros.

Cuanto más cerca, mejor!
 En TGS contamos que la mejor manera de evaluar un riesgo según el nivel de riesgo, es utilizando todos los instrumentos que nos brinda en la toma de decisiones de elige el nivel de riesgo y el nivel de riesgo de el riesgo de el riesgo, es el nivel de riesgo, es el nivel de riesgo, es el nivel de riesgo.

Principios de SMS
 Una herramienta que facilita las decisiones en todos los frentes de trabajo. Un recurso que ayuda a identificar el camino seguro.

Qué valoramos

- El liderazgo del Comité de Seguridad en SMS
- La responsabilidad del líder en la promoción de iniciativas
- La participación comprometida y real de todo el personal
- Ampliar la participación de los colaboradores para cualquier tema de SMS
- La integración efectiva de SMS en cada parte del negocio de la empresa y en el desarrollo de proyectos
- Definir y compartir la información de SMS en toda la empresa

Qué destacamos

- La gestión del líder en la promoción de iniciativas en SMS
- La profunda evaluación de los riesgos en los temas críticos
- El compromiso personal en SMS a nivel personal y de equipo
- El tratamiento en tiempo y forma de las sugerencias de mejora en SMS
- La mejor versión de los instrumentos de SMS

Qué hacemos

- Analizar los riesgos en SMS permanentemente y evaluar la forma
- Planificar los trabajos y realizar revisiones controladas en SMS previas al trabajo en el sitio y en equipo
- Ser participativos en los riesgos de trabajo en la identificación y medida de los procedimientos establecidos en cada momento de un momento y en cada caso en SMS
- Mantener un programa de capacitaciones preventivas en Seguridad (CSP) implementado por los líderes
- Reportar y evaluar los incidentes cuando los vemos, es en el momento de la actividad

Qué no permitimos

- Planificar un trabajo sin realizar primeramente el riesgo
- Realizar un trabajo con riesgo sin haberlo evaluado
- No estar cuando alguien está realizando un trabajo fuera de los límites de SMS
- No reportar un incidente
- Evitar, cubrir, ocultar o borrar información en la investigación de un incidente
- No realizar una investigación profunda de los incidentes

Cuanto más cerca, mejor!

TGS

Emergencias y Crisis

Plan APELL

Tanto en el Complejo Cerri de Bahía Blanca como en la Planta Galván de Ingeniero White, participamos de APELL (de las siglas en inglés Awareness and Preparedness for Emergencies at the Local Level), un proceso de concientización y preparación para emergencias diseñado por la Organización de Naciones Unidas, que 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.

Durante el año 2013 y 2014 se participó de las reuniones de las siguientes comisiones:

- Comisión de Respuesta.
- Comisión de Análisis de Riesgos.
- Comisión de difusión.

Una de las tareas principales llevadas a cabo durante el año fue

el Estudio de Identificación y Análisis de Peligros para fortalecer la Preparación y Prevención de la Comunidad ante Emergencia a Nivel Local. En el mismo se realizó el análisis de consecuencias de las situaciones presentadas por las distintas empresas adheridas al Proceso.

APELL solicitó a la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), dpto. GESPRES, la comparativa entre las indicaciones SEVESO II y SEVESO III y su aplicación en el proceso.

En abril de 2014 se llevó a cabo en el Complejo Industrial Dow Argentina, el Simulacro de Campo para cumplimiento de los Objetivos según el PRET (Plan de Respuesta a Emergencias Tecnológicas) alineados con la Norma NFPA 1600. Como integrante del Proceso APELL, en esa oportunidad TGS participó como veedor en las instalaciones de la citada empresa.

Personal de TGS también estuvo presente en el 21° Encuentro Profesional – Capítulo NFPA Argentina (National Fire Protection Association), referente a gerenciamiento de emergencias – Normas NFPA, dictado en instalaciones de la empresa DOW con la participación de personal de Cuerpo de Bomberos de Miami Dade como disertante. Esta organización rige en la normalización de la protección contra incendios. A nivel internacional, sus estándares son considerados como lo más rigurosos en lo re-

ferente a este tema. En este sentido, el Capítulo argentino de la NFPA representa oficialmente la Normativa en nuestro país. En la jornada participó TGS junto a otras empresas y tuvo como objetivo fundamental la capacitación en las Normas NFPA que aplican en nuestra actividad y en el despliegue de APELL en Bahía Blanca. En el Parque Industrial de dicha ciudad se está instalando una Planta de Biodiesel y por tal motivo debemos estar preparados en la atención de emergencias que desde el Proceso APELL se nos convoque.

Participaron empleados de distintos sectores de Planta Galván y Complejo Cerri y también personal del Parque Industrial, profesionales y estudiantes de Seguridad e Higiene del instituto que tiene un convenio de pasantías en TGS, personal de Defensa Civil, Comité Técnico Ejecutivo, Bomberos Voluntarios de Ingeniero White y de Cerri y otros que son parte de la comunidad de Bahía Blanca.

Programa de verificación de integridad de gasoductos

Se están llevando a cabo proyectos de optimización de procesos de integridad que exceden a lo exigido por la normativa o ENARGAS tales como:

- Telemetría de equipos de protección catódica, lo cual permite monitorear remotamente el funcionamiento de las Unidades de Protección Catódica por Corriente Impresa (UPCCIs) y así optimizar la planificación y designación de los recursos en los planes de mantenimiento.
- Se está implementando un sistema de gestión de integridad, solución informática que optimizará los procesos de análisis de riesgo en los gasoductos, evaluación de integridad, gestión de la información y designación y planificación de las obras.

Programa de verificación de los gasoductos

Durante 2013 y 2014 y hasta la fecha se realizaron las siguientes obras:

- 35 km de Prueba hidráulica en Gto. Olavarría Barker.
- Modelo de Suceptibilidad al "Stress Corrosion Cracking" (SCC) en 1075 km de Gto, San Martín.
- Ejecución de 15 pozos de verificación de SCC a la descarga de plantas compresoras.
- Inspección Interna (por corrosión): 2844 km en Gto. San Martín Sur, Neuba I oeste, Interconexiones Oeste, San Martín Austral, Buenos Aires, Lara y Anillo de Buenos Aires.
- Relevamiento de Free Spanning del tramo Submarino del Gto. San Martín.



- Verificación y reparación de 50 defectos sobre gasoductos San Martín Sur, Chelforó – Conesa y Cordillerano.
- Recobertura 6.43 km en Gto. San Martín Sur, Neuba I oeste
- Protección Catódica:
 - 16 UPCCIs nuevas.
 - Modificación de 2 UPCCIs existentes.
 - 12 refuerzos de dispersores.
- 399 km. de estudios CIS (Close Interval Survey: que identifica zonas del gasoducto desprotegidas en cuanto a protección catódica) y DCVG ((Direct Current Gradient Voltage: para identificar zonas de revestimiento con fallas, todo ello en tramos no inspeccionables con scraper inteligentes).

El plan de obra para el 2015 contempla:

- Recobertura: 14,2 km en Gto. San Martín.
- 38 km. de Test de Fluencia en Tramo Gaviotas Cerri en el Gto. Neuba I.
- Inspección Interna: 2.079 km.
- Modelo de susceptibilidad al SCC (Stress Corrosion Cracking) en 715 km. de Gto. San Martín Austral.
- Protección Catódica:
 - 7 nuevas UPCCIs.
 - 11 refuerzos de dispersores.
 - 451 km. de estudios CIS y DCVG de tramos no inspeccionables.
- Instalación de Odorizador en Gto. Rodríguez-Pacheco.

Seguridad Vehicular

Planta Galvan

Continuando con las medidas para lograr la reducción de accidentes y focalizados en la seguridad vial, en 2013 se construyeron 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 obtuvo una importante mejora en la seguridad de la zona ya que permitió 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.

Central de Monitoreo en el Complejo Cerri

En 2014 se puso en servicio una Central de Monitoreo en el Complejo Cerri cuyo objetivo es la visualización de activos de la Compañía en tiempo real, con el fin de detectar riesgos de accidentes e incidentes. Este sistema ofrece además, cobertura durante las 24 horas en la red VHF para vehículos en ruta y operaciones en el terreno, con la posibilidad de ver imágenes vía internet para brindar apoyo a los conductores en la planificación del viaje en forma previa a realizarlo lo que, sumado a la utilización de telefonía celular, permite transmitir información al conductor, por ejemplo el pronóstico meteorológico, el estado de las rutas/accidentes de tránsito e información operativa entre otras cuestiones. Se basa en el seguimiento vehicular contratado a consultora especialista, el cual permite la localización automática de los vehículos mediante la tecnología AVL (Automatic Vehicle Location), en Google Earth.

Entre las funciones primarias más importantes se destacan:

- Visualización en tiempo real de activos de la Compañía, con capacidad de grabar imágenes para su posterior estudio.
- Monitoreo del Sistema Seguimiento Satelital de Vehículos (SSV), en apoyo al plan de viaje.
- Cobertura 24 horas en la red VHF, para vehículos en ruta y operaciones en el terreno, con la posibilidad de ver imágenes en forma remota (vía internet) y brindar apoyo a los conductores en su plan de viaje.

En 2014 se puso en servicio una Central de Monitoreo en el Complejo Cerri cuyo objetivo es la visualización de activos de la Compañía en tiempo real, con el fin de detectar riesgos de accidentes e incidentes

Como funciones secundarias o de apoyo:

- Cobertura por HT de la red de Emergencia del Complejo Cerri y Planta Galván.
- Coordinación con Salud Ocupacional en apoyo a Emergencias Médicas.
- Central Telefónica.
- Desarrollar tareas administrativas del Sistema de Seguridad.
- Control de accesos.
- Central de Alarmas para Plantas Compresoras (en proyecto).

La puesta en marcha de este sistema representa no solo un aporte a la seguridad patrimonial de la Compañía, sino también un importante apoyo a sus integrantes en pos de seguir procurando la seguridad de las personas.

El gran aporte que implica para la seguridad de los conductores se debe a que el Seguimiento Satelital de Vehículos permite llevar registros "on line" de georeferenciación satelital (para saber donde se encuentra o por donde circula un vehículo) y además proporciona alertas de velocidad a 110, a 60 y 20km/h, que son los límites para circular con seguridad según se trate de caminos asfaltados, de ripio o dentro de instalaciones operativas respectivamente. Ese sistema está integrado a nuestra Sala de Monitoreo, en donde además tenemos el Circuito cerrado de televisión (CCTV) que reporta imágenes de cámaras ubicadas en Cerri, Galván y algunas Plantas Compresoras consideradas críticas.

Programa Manejo Preventivo (PMP)

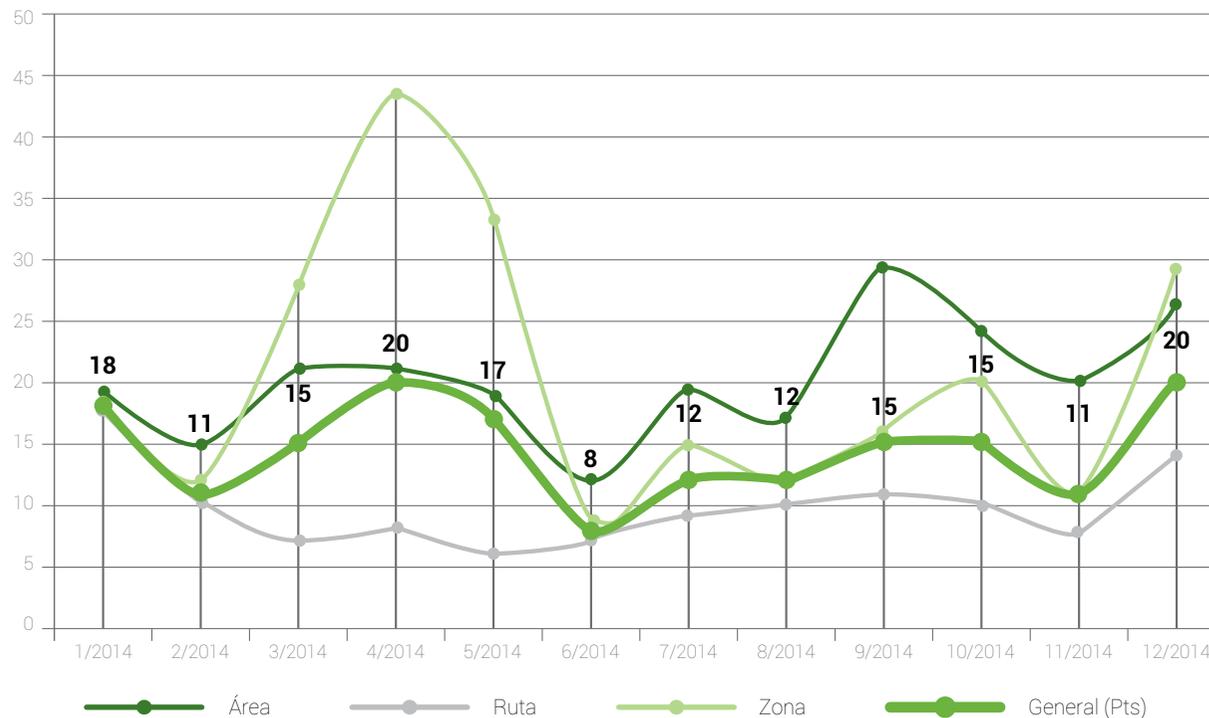
Este Programa está destinado a la capacitación de nuestros conductores de forma teórica y práctica y ya cumplimentamos su primera etapa, la cual abarcó los años 2012, 2013 y 2014, con un total de aproximadamente 700 conductores propios y contratistas directos (transporte de personal), que fueron capacitados, entrenados y evaluados. Por otra parte se implementó la entrega del libro "El conductor Inteligente" de Alberto Giudici, el cual no

sólo tiene como objetivo permitir la ampliación de conceptos recibidos en el curso, a nivel personal del conductor, sino también la difusión de los principios de manejo preventivo a su familia, entorno y a la Comunidad en general, en pos de extender el alcance del programa más allá de los límites de nuestras instalaciones. El programa continúa durante un nuevo período similar al anterior, orientado a nuevos conductores.

A partir de los reportes que se originan de la aplicación de la herramienta de Seguimiento Satelital de vehículos, se consolida un análisis que permite a cada conductor y líder de una instalación o sector, verificar el cumplimiento de las normas de tránsito y el grado de anticipación de las maniobras que habitualmente se realizan al conducir vehículos.

En forma complementaria se ha implementado el Plan de Viaje Previo con el objetivo que cada conductor piense antes de emprender su viaje, analice con Seguridad Industrial la exposición al riesgo del mismo y comparta la decisión de llevarlo a cabo con su superior. También cuenta con la ayuda del Centro de Monitoreo de Cerri, el cual puede brindar apoyo a los conductores mediante el Seguimiento Satelital.

Del análisis crítico de la performance de los conductores de vehículos, surge que durante el 2013 el riesgo a nivel Compañía se ubicó en un valor de 13 y durante el 2014, el valor alcanzado ha sido de 15, manteniéndose en Riesgo Medio, cuyo valor fluctúa en un rango entre 7 y 24.



Seguridad en Vías Marítimas

Dado 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, el área de Vetting realiza chequeos de la documentación habilitante de un buque nominado para operar en nuestras instalaciones. Esta revisión implica un screening de todos los documentos y antecedentes del buque para posteriormente decidir su aceptación o rechazo.

De esta manera trabajamos con los estándares universales del área marítima actualizados y también damos cumplimiento a normativas legales internacionales que involucran seguridad, medio ambiente y calidad, haciendo más confiables las operaciones y a su vez minimizando las posibilidades de un incidente con sustancias peligrosas.

Durante el año 2013 continuamos trabajando en el desarrollo del área de Vetting, el cual incluye la realización anual de un simulacro en conjunto con otra empresa del área del Polo Petroquímico de Bahía Blanca en el que se ejercita en el mar un supuesto derrame de combustible de la sentina de barco. Asimismo se renueva la aprobación del Plan, el cual se ha adaptado a las Disposiciones de la Prefectura Naval Argentina.

Gestión de Activos

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Integrado (SGI), hemos identificado la necesidad de fortalecer la alineación de los objetivos estratégicos con las actividades operativas y de mantenimiento de los activos, a fin de anticipar potenciales riesgos inherentes a los procesos e instalaciones que pudieran afectar negativamente la seguridad pública, de las personas, de las instalaciones y la disponibilidad operativa, así como también la continuidad del servicio. Este programa de Gestión de Activos constituye una oportunidad para anticipar y mitigar potenciales riesgos que pudieran afectar la confiabilidad operativa, mediante la alineación de los objetivos estratégicos y las actividades operativas.

"TGS Activo" nació en el año 2012, de la búsqueda de identificación de aquellos aspectos, a nivel organización, que -una vez mejorados- contribuyen a que los activos operen bajo una ecuación de óptima relación costo-beneficio y bajo una condición de mínimo riesgo integral.

Definimos un plan de acción que consta de 3 ciclos y desde la primera etapa de planificación del proyecto participaron referentes de las diferentes áreas de TGS, sumando miradas.

Durante el primer ciclo (2012-2013) se trabajó en la adaptación de un modelo y el desarrollo de estándares con la participación de más de 70 personas de la Compañía.

Durante el segundo ciclo, que se inició en 2014 y continuará en 2015, se dio difusión al Programa, se capacitó a evaluadores, se evaluaron los activos de TGS y se desarrollaron proyectos de mejora.

El tercer ciclo del Programa, que se desarrollará entre 2015-2016, contempla la continuación de evaluaciones hasta su finalización y la implementación de mejoras. Asimismo se evaluará la certificación bajo los estándares de la ISO55000.

El Programa constituye un proceso de Mejora Continua de la Gestión de Activos a través de ciclos repetidos de monitoreo permanente y consecuente definición, priorización e implementación de mejoras. Adicionalmente, TGS Activo permitiría a futuro encarar una certificación de normas como la ISO 55001, que se ocupa de especificar los requisitos para un sistema de gestión de activos en el contexto de la organización.

Difusión y capacitación

Capacitación a Brigadistas

El Equipo de Brigadistas de Sede Central está compuesto entre otros por un Director de la Evacuación, Personal Brigadista

y Control de Incendio, quienes tienen la responsabilidad de asegurar la integridad de las personas y las instalaciones de TGS.

Durante los años 2013 y 2014 se han brindado capacitaciones teóricas y prácticas a estos Brigadistas de Sede Central, consistentes algunas de ellas en Planes de Evacuación, Resucitación Cardiopulmonar, Utilización de Desfibriladores Externos Automáticos, Uso de extintores, Emergencias Sanitarias.

Asimismo y para asegurar el cumplimiento de lo indicado en el Plan de Emergencias de Sede Central, se desarrollan dos simulacros anuales donde se ponen en práctica los distintos roles y funciones de los sistemas operativos de alarma y de personal.

Dentro de las actividades rutinarias, mensualmente se desarrollan reuniones con el Equipo de Brigadistas para evaluar temas específicos del PEM Don Bosco, observancias a los simulacros y posibilidades de mejora.

En las instalaciones operativas del Complejo Cerri, Planta Galván, Planta de Tratamiento Plaza Huinul y Planta de Tratamiento Río Neuquén se realizan capacitaciones periódicas de brigadas.

Durante el año 2014 se realizaron en el Complejo Cerri 11 encuentros en los cuales se ejercitaron los siguientes temas: Rescate y descensos con cuerdas, prácticas con líneas de manguera, utilización de espuma en incendio con hidrocarburos, rescate de personas politraumatizadas. En Planta Galván se realizó un encuentro de práctica en espacio confinado en Camión Simulador. Además de las prácticas de las brigadas se realizaron también las correspondientes al uso de extintores manuales en el área de bateas destinadas para ello.

El programa de capacitación se completó con 8 prácticas en las instalaciones de Planta Río Neuquén y 7 prácticas en las de la Planta Plaza Huinul, incluyendo en ambas la ejecución de práctica en espacio confinado realizada en camión simulador.

Encuentros con representantes SSMAC

Durante el período reportado se realizaron dos encuentros en el Centro de Formación Profesional, que TGS posee en Gral. Conesa, del que participaron representantes de 30 Plantas. Los objetivos generales fueron intensificar la difusión y profundizar la comprensión de diferentes temas, algunos por solicitud del personal y otros por inquietud del sector Seguridad Industrial Operativa, con el fin de unificar conceptos y criterios en materia de SSMAC. Los temas destacados fueron: Fuego repentino, Arco eléctrico, Detección de gases, Conceptos técnicos de medición, Tipos de medidores, Protección respiratoria, Nueva Normativa de la SRT, Protección ocular, Trabajos en altura, Inquietudes para la identificación de sustancias y residuos especiales.

Jornadas de Seguridad con Líderes

Se realizaron jornadas con 30 líderes de Gerencia Operativa de Transporte y Mantenimiento de la Dirección de Operaciones, con quienes se trabajó sobre 6 comportamientos que se espera del Líder y luego se establecieron diversos compromisos sobre los cuales se realizará seguimiento durante el 2015.

Capacitación a choferes Transporte GLP

Esta capacitación está dirigida a los choferes de camiones que transportan GLP (propano, butano y propileno) e ingresan a las instalaciones de Puerto Galván y se brindan más de 500 horas por año. Para el ingreso de un chofer a la planta se requiere la



aprobación de un examen en Seguridad y otro en Maniobras Operativas. Habitualmente el primero es gestionado por Seguridad Industrial y últimamente ha contado con la ayuda de un profesional externo. Proyectamos que próximamente los choferes utilicen la herramienta vía web para sensibilización, antes del curso y del examen presencial de admisión en la planta. Dicha herramienta fue desarrollada de manera similar al curso a distancia para contratistas de inducción en temas de SMS.

Capacitación a Contratistas

A través de la contratación de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), como proveedor del Polo Industrial de Bahía Blanca, se brinda capacitación grupal a empleados de contratistas sobre un diseño de capacitación unificado ("Inducción en Seguridad Industrial") para las empresas Cargill, Dow Argentina, Petrobras, Profertil, Solvay Indupa, TGS y CPB, en el marco de un acuerdo solidario con las Empresas mencionadas que solicitan la misma inducción como requisito de ingreso a las plantas.

La prestación de la UTN consiste en:

- Aulas en UTN (Casa de Altos Estudios)
- Instructores profesionales
- Material didáctico escrito y audiovisual.
- Diseño de actividad de 3 horas de duración
- Certificado de asistencia virtual

En el Año 2013 participaron 1168 y en el año 2014, lo hicieron 875 contratistas en forma presencial y alrededor de 1100 contratistas en la modalidad a distancia.

Por otra parte durante 2013 y 2014, tanto en Bahía Blanca como en la Ciudad de Buenos Aires, se llevaron a cabo nuevos encuentros con Contratistas y Proveedores de Servicios de TGS. En el marco del Programa "**Compromiso con la Seguridad – Accidente Cero**" y como la Dirección de Servicios viene desarrollando

en forma ininterrumpida desde 2007, se realizaron reuniones de trabajo en el Complejo Cerri y Sede Central con Empresas Contratistas y Proveedores de Servicios.

El foco de las reuniones se centró en el Objetivo Accidente Cero, el Error Humano, la Cultura en Gestión de Riesgos y en Seguridad de las Organizaciones. Se expusieron los Planes y Programas de Seguridad de las Empresas Contratistas, con el fin de lograr entre todos, acciones claras y firmes tendientes a obtener el Accidente Cero en la Comunidad Laboral.

Estos años incorporamos nuevos temas a tratar a cargo de representantes de otros sectores de TGS. En 2013 la Dirección de Asuntos Institucionales expuso las distintas iniciativas que TGS lleva adelante en materia de Responsabilidad Social Empresaria, así como también el escenario actual y las nuevas tendencias globales en materia de trabajo conjunto de empresas con su cadena de valor. En 2014 integrantes de Salud Ocupacional realizaron una presentación con especial énfasis en la Promoción de la Salud, la Respuesta ante Emergencias Médicas y Programas de Monitoreo de la Salud. También brindaron una explicación sobre los Indicadores de Salud que se están gestionando y las sinergias entre la Comunidad y las áreas de operación de TGS.

Estas exposiciones tienen como objetivo fundamental informar a proveedores y contratistas sobre buenas prácticas que pueden incorporar.

Contacto para consultas o sugerencias:

Mario Yaniskowski, Gerente - mario_yaniskowski@tgs.com.ar
y Silvia Magaldi- silvia_magaldi@tgs.com.ar
Gerencia de Relaciones Institucionales
Don Bosco 3672 - 6° P
TE (54) 11 - 4865-9050

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		Nº Página / Observaciones
1.1	Declaración del máximo responsable sobre la relevancia de la sustentabilidad para la organización y su estrategia.	3
1.2	Descripción de los principales impactos riesgos y oportunidades.	9 - 13
2 Perfil		Nº Página / Observaciones
2.1	Nombre de la organización.	6
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.	6 - 8
2.3	Estructura operativa de la organización.	6 - 8
2.4	Localización de la sede principal de la organización.	8
2.5	Número de países en los que opera la organización y en los que desarrolla actividades significativas.	8
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.	6
2.7	Mercados servidos.	7 - 8
2.8	Dimensiones de la organización informante.	6 - 8
2.9	Cambios significativos durante el período cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.	No se presentaron cambios significativos durante el periodo.
2.10	Premios y distinciones recibidos.	12
3 Parámetros del Informe		Nº Página / Observaciones
3.1	Período cubierto por la información contenida en el informe. Retiración de tapa.	1,13
3.2	Fecha del informe anterior más reciente.	13
3.3	Ciclo de presentación de informes.	13
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas al informe o su contenido.	81
3.5	Proceso de definición del contenido del informe.	13

3.6	Cobertura del informe.	13
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del informe.	No se presentan limitaciones.
3.8	Aspectos que puedan afectar la comparación informativa.	No se presentan.
3.9	Técnicas de medición para elaborar los indicadores.	13
3.10	Efecto de la reexpresión de información de informes anteriores.	13
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en el informe.	No se presentan.
3.12	Tabla de contenidos GRI.	82 - 88
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria.	TGS tiene sistemas de control y verificación interna y externa en todos sus procesos que garantizan la veracidad, calidad y transparencia de la información por lo que se ha decidido no someter el reporte a verificación externa.

4	Gobierno, Compromisos y Participación con los Grupos de Interés	Nº Página / Observaciones
4.1	Estructura de gobierno de la organización.	14 - 15
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.	14
4.3	Indicar el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	14
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	15
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno y el desempeño de la organización, incluido su desempeño social y ambiental.	15
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	14
4.7	Procedimiento para determinar la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano en temas de sustentabilidad.	15
4.8	Declaraciones de misión y valores y códigos de conducta.	11
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar 2.3.3 la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social.	16 - 19

4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	16 - 19
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.	17
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente.	38 - 47, 56 - 57, 75 - 81
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.	6, 35
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	19 - 21
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	19 - 21
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés	19 - 21
4.17	Aspectos de interés surgidos a través de la participación de los grupos de interés y respuesta de la organización.	19 - 21

Indicadores de Desempeño Económico		Nº Página / Observaciones
EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	9 - 10, 12
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático.	62 - 64, 66
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales.	TGS cubre las obligaciones acorde a la legislación argentina.
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.	12
EC 5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	Los salarios son definidos en base a la legislación vigente mediante paritarias cuyo proceso se encuentra en la página 36. TGS cumple con la legislación vigente en la materia y no se aplica ninguna distinción en el salario más que la que atañe al cumplimiento de funciones.
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales.	NR
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local.	NR
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público.	38 - 47

Indicadores de Desempeño Social: Sociedad		Nº Página / Observaciones
S01	Programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades.	38 - 47
S02	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	Todas las unidades son auditadas. Para conocer el proceso puede remitirse a las páginas 16-17
S03	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización.	14
S04	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	14, 16
S05	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying".	17
S06	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	No se realizan aportes.
S07	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y sus resultados.	NR
S08	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	No se presentaron.

Indicadores de Desempeño Social: Responsabilidad de Producto		Nº Página / Observaciones
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes.	59 - 61
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de 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 presentan.
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa.	NR
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.	NR
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.	NR
PR9	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 de Desempeño Medioambiental	Nº Página / Observaciones
EN1 Materiales utilizados, por peso o volumen.	NR
EN2 Porcentaje de materiales utilizados que son materiales valorizados.	NR
EN3 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	65
EN4 Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	65
EN5 Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.	65
EN6 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.	65
EN7 Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	65
EN8 Captación total de agua por fuentes.	64
EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.	64
EN10 Porcentaje de volumen total de agua reciclada y reutilizada.	64
EN11 Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas.	NA
EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas.	NA
EN16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	66 - 67
EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	66 - 67
EN18 Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	66 - 67
EN19 Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	66 - 67
EN20 NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	66 - 67
EN21 Vertido total de aguas residuales, según su naturaleza y destino	64
EN22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	67 - 68
EN23 Nº total y volumen de los derrames accidentales más significativos.	67
EN24 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.	67 - 68
EN 25 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	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios y grado de reducción de ese impacto.	66 - 68
EN27	Porcentaje de productos vendidos y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.	NA
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	No se registraron multas
EN29	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
EN 30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.	66

Indicadores de Desempeño Social: Prácticas Laborales y Trabajo Decente		Nº Página / Observaciones
Empleo Prácticas Laborales		
LA1	Desglose de empleados por tipo de empleo, por contrato y por región.	29
LA2	Nº total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	29
LA 3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	35
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	35
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos.	Según lo contemplado en la legislación argentina.
LA 6	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	NR
LA7	Tasas de ausentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	10
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos en relación con enfermedades graves.	69 - 74
LA 9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	35
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	26
LA 11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	26 - 29
LA 12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	El 83% recibe evaluaciones ya que se contempla en el Convenio Colectivo de Trabajo.

LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad y pertenencia a minorías.	NR
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	No hay diferencia de salario por género, el mismo se establece en base al cargo, responsabilidades y función.

Indicadores de Desempeño Social: Derechos Humanos		Nº Página / Observaciones
HR1	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos.	No se registran.
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas.	NR
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	NR
HR4	Nº total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	No se registraron.
HR5	Actividades en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos y medidas adoptadas.	No se registraron.
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.	No se registraron.
HR7	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.
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	No se registraron.