



25 años  
**TGS**

Reporte  
de Sustentabilidad  
**2015-2016**



# REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2015-2016

## Carta del Director General



Me complace presentarles nuestro reporte de sustentabilidad en el que damos cuenta de nuestra gestión en los años 2015 - 2016, y al mismo tiempo reflejamos nuestro compromiso con el desarrollo sustentable, el que ha sido forjado durante nuestra historia como empresa. Este reporte coincide con un momento muy especial para nosotros, ya que en 2017 TGS cumple sus primeros 25 años de operación. Durante todos estos años, con sus diferentes matices y cambios en el entorno, hemos consolidado una visión de la responsabilidad social como herramienta para el desarrollo sustentable, la cual posee el aporte de todas las personas que formaron y forman parte de TGS.

Somos conscientes de la relevancia de la energía para el desarrollo de las comunidades, y que el mismo se encuentra fuertemente asociado a nuestro propio éxito como empresa, por lo que, trabajamos para integrar las diversas áreas de gestión vinculadas a la eficiencia de nuestras operaciones técnicas y comerciales junto con el cuidado del ambiente, el respeto de las personas, la transparencia y un desempeño justo en todas nuestras relaciones.

En este reporte, intentamos repasar nuestros objetivos y las acciones concretas necesarias para lograrlos junto a los indicadores de desempeño que nos permiten evaluarlo. De esta manera, creemos que esta herramienta no solo nos permite la comunicación, sino también nos da una base y una guía para nuestro plan futuro.

Asimismo, a partir de la publicación de este documento, damos cumplimiento a los 10 Principios del Pacto Global que guían nuestro accionar y que seguiremos apoyando en pos de contribuir con nuestra estrategia corporativa.

Estoy convencido de que el modelo de gestión que hemos seguido es el correcto, y que, por supuesto, nos demandará mayor iniciativa y desarrollo de todas nuestras potencialidades, tanto humanas como tecnológicas, a futuro. Sin embargo, su resultado nos permitirá encontrar una actividad próspera y sustentable, tanto para TGS como para sus grupos de interés.

Ha sido una gran satisfacción poder consolidar éste reporte, el cual invitamos a compartir con la expectativa de que nos hagan llegar vuestra opinión y percepción que el mismo pueda generarles.

**Javier Gremes Cordero**

Director General

## Carta del Director de Asuntos Regulatorios e Institucionales



### Estimados lectores:

El Reporte de Sustentabilidad que realiza TGS será una herramienta de gestión fundamental para los próximos años.

Con el aporte de todas las áreas de la Compañía, presentamos los principales indicadores de nuestra gestión con la visión de sustentabilidad que estamos desarrollando y que generará un cambio cultural en la manera de hacer las cosas diariamente.

El primer hito del proceso de sustentabilidad de TGS es la previsibilidad de sus negocios. Claramente las empresas de servicios públicos se vieron afectadas por un proceso de deterioro producto del congelamiento tarifario como consecuencia del dictado de la Ley de Emergencia en el año 2002.

TGS no fue ajena a este período de crisis, y sus tarifas de transporte se mantuvieron sin variación por casi 15 años, desde julio de 1999 a abril de 2014, pese al fuerte incremento de costos registrado para el mismo período. Es importante destacar que el servicio público de transporte de gas natural nunca recibió subsidios del Estado Nacional. Este retraso tarifario llevó a TGS a priorizar la inversión en seguridad del sistema, postergando inversiones en actualización tecnológica y en reemplazo de bienes por obsolescencia, a la vez que no permitió llevar a cabo ampliaciones de capacidad de transporte firme como TGS lo venía haciendo hasta el año 2001.

El profundo desequilibrio económico financiero del contrato de licencia generaba la imperiosa necesidad de una inmediata recomposición tarifaria y el inicio de un proceso de Revisión Tarifaria Integral (RTI) que restableciera la ecuación económico-financiera de contrato, conforme lo establece el marco regulatorio de la actividad.

Dicho proceso de recomposición tarifaria se llevó adelante durante los años 2016 y 2017, y en ese marco se realizaron dos Audiencias Públicas, convocadas por el Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS).

El resultado de la RTI no es solo el inicio de un sendero de recomposición de los ingresos de la Compañía a partir de abril de 2017, sino también, y entre otros, el compromiso de llevar adelante un exigente Plan de Inversiones Obligatorio que implica la inversión de 7.000 millones de pesos en el período 2017-2021.

Es en función de todo ello que TGS encuentra un futuro sustentable que le permitirá seguir prestando un servicio público seguro, confiable y de calidad, acompañando el crecimiento del sector energético que Argentina requiere.

Es nuestro desafío para los años próximos y estamos seguros de que podremos cumplir con el mismo y reflejarlo fielmente en este reporte y en los que vendrán.

**Rubén De Muria**

Director de Asuntos Regulatorios e Institucionales

<b>1 Acerca del reporte</b>	5
1.1 Materialidad	6
<b>2 Sobre TGS</b>	8
2.1. Contexto de la Empresa	11
2.2. Grupos de interés	13
2.3. Estándares internacionales	15
2.4. Sistema de Gestión	15
2.5. Sustentabilidad en TGS	17
<b>3 Gobierno Corporativo</b>	21
3.1. Código de Conducta	22
3.2. Estructura de Gobierno de TGS	22
3.3. Control, transparencia y auditorías	25
<b>4 Prácticas Laborales</b>	28
4.1. Los empleados de TGS en números	29
4.2. Trabajo y relaciones laborales	31
4.3. Condiciones de Trabajo y protección social	32
4.4. Diálogo social	34
4.5. Seguridad y salud ocupacional	35
4.6. Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo	44
4.7. Comunicación con nuestra gente	47
<b>5 Medio Ambiente</b>	50
5.1. Desempeño para prevenir la contaminación	52
5.2. Uso de los recursos	56
5.3. Gestión de los residuos	59
5.4. Mitigación del cambio climático	63
<b>6 Prácticas Justas del Negocio</b>	67
6.1. Anticorrupción	68
6.2. Responsabilidad Social de nuestros proveedores y contratistas	75
<b>7 Comunidad</b>	78
7.1. Desarrollo de habilidades	79
7.2. Inversión social	83
7.3. Donaciones	84
7.4. Voluntariado corporativo	84
7.5. Seguridad en la comunidad	87
<b>8 Tabla de Indicadores</b>	98



# Acerca del reporte

1

**Publicación número:** 6

**Periodicidad:** bienal

**Período reportado:** entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2016.

El Reporte de Sustentabilidad es considerado en la Compañía como una herramienta de comunicación, gestión y rendición de cuentas hacia nuestros grupos de interés.

Por tal motivo, hemos seleccionado información de calidad y transparente sobre nuestras operaciones en el país, buscando responder a los temas que cada parte interesada considera como relevante.

En esta oportunidad, creímos que la forma más fiel de reportar era estructurando el presente tomando como guía la Norma ISO 26000:2010, ya que la hemos adoptado para implementar nuestras acciones en pos de contribuir al desarrollo sostenible.

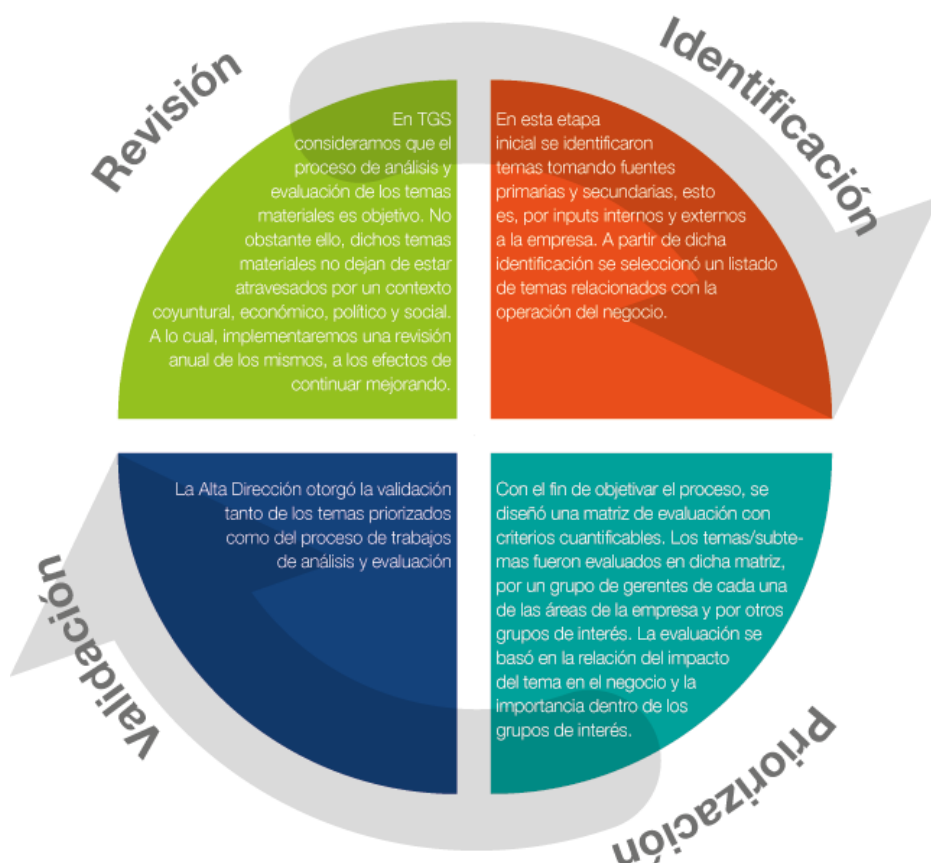
En relación a los contenidos, éstos corresponden al resultado del proceso de materialidad y son abarcativos a todos los negocios de la Compañía.

Respecto a la evolución e impacto económico financiero de la compañía, se podrá observar en <http://www.tgs.com.ar/>

Como cierre del informe, se presenta un resumen de los temas incluidos y su relación con los lineamientos establecidos por Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G4 de conformidad esencial y los principios de Pacto Global, del cual TGS forma parte, dando cumplimiento a los requisitos de presentación de Comunicación de Progreso del mismo.

### 1.1. Materialidad

Los temas expuestos en este reporte fueron identificados como materiales para el negocio de TGS en relación a su impacto interno y a la importancia de los grupos de interés.



### Matriz de materialidad

+		RRHH - Formación Profesional Instalaciones y Operaciones - Midstream Ambiente - Emisiones GEI Gobernanza Relaciones gubernamentales Seguridad Vial	Seguridad - Prevención de daños Instalaciones y Operaciones Transporte GN Seguridad Puesto de trabajo Instalaciones y Operaciones Separación, fraccionamiento y almacenamiento de líquidos Instalaciones y Operaciones Integridad de gasoductos y poliductos
Partes interesadas	Comunidad - Contribución directa RRHH - Conducta RRHH - Bienestar Cadena de valor Desarrollo de proveedores Instalaciones y Operaciones Telecomunicaciones Ambiente Consumo responsable	Comunidad Generación de empleo local RRHH Gestión Gremial RRHH Productividad / Clima laboral Cadena de valor Prácticas justas de negociación Cadena de valor Gestión de contratistas Ambiente Contaminación de agua Ambiente Consumo de energía Ambiente Afectación del suelo Ambiente Ruido Gobernanza Gestión de riesgo Gobernanza Ética y Transparencia. Gobernanza Canal de comunicación Gobernanza Derechos Humanos Gobernanza Discriminación Comercial Nuevos negocios	Comunidad Superficiales Instalaciones y Operaciones Transporte GLP Camiones
-	Comunidad Voluntariado RRHH Rotación	Comunidad Formación Cadena de valor Formación y competencia Instalaciones y Operaciones Transporte en barco Instalaciones y Operaciones Innovación tecnológica Ambiente Uso de agua Ambiente Generación de residuos	
	-	Empresa	+

# Sobre TGS



2



### Temas materiales del capítulo

- Transporte GN.
- Separación, fraccionamiento y almacenamiento de líquidos.
- Integridad de gasoductos y poliductos.
- Midstream.
- Innovación tecnológica.
- Telecomunicaciones.

## TGS en números:

Sede Central: Ciudad de Buenos Aires.

Director General: Javier Gremes Cordero.

### 2015

**Empleados:** 946

**Facturación 2015:** \$ 4.227 mm

**Capacidad de procesamiento de gas natural:**

47 millones de m<sup>3</sup>/día

**Producción de líquidos:**

1.250 tn/día de etano, 950 tn/día de propano, 650 tn/día de butano y 350 tn/día de gasolina

**Capacidad de transporte:**

81,4 millones de m<sup>3</sup>/día

**Potencia instalada:** 778.600 HP

**Sistema de gasoductos:**

9.183 km. de extensión

**Plantas compresoras:** 32

**Puntos de medición:** 357

**Bases de mantenimiento:** 11

### 2016

**Empleados:** 951

**Facturación 2016:** \$ 7.402 mm

**Capacidad de procesamiento de gas natural:**

47 millones de m<sup>3</sup>/día

**Producción de líquidos:**

1.200 tn/día de etano, 1.100 tn/día de propano, 750 tn/día de butano y 350 tn/día de gasolina

**Capacidad de transporte:**

82,5 millones de m<sup>3</sup>/día

**Potencia instalada:** 778.600 HP

**Sistema de gasoductos:**

9.183 km. de extensión

**Plantas compresoras:** 32

**Puntos de medición:** 360

**Bases de mantenimiento:** 11

## Nuestros Gasoductos



## 2.1. Contexto de la Empresa

Tras 24 años de trayectoria, hemos adquirido una amplia experiencia y conocimiento sobre el mercado de gas natural en la Argentina, lo cual nos posiciona como la transportadora de gas más importante del país y como un reconocido proveedor de productos y servicios en la industria del gas y derivados, a nivel local y regional.

### 2.1.1. Accionistas

Las operaciones de Transportadora de Gas del Sur S.A. (TGS) comenzaron en 1992.

Nuestra sociedad controlante es Compañía de Inversiones de Energía S.A. (CIESA), que posee el 51% del capital social de TGS. El porcentaje restante se encuentra listado en el Mercado de Valores de Buenos Aires S.A. y cotiza en la New York Stock Exchange.

Los accionistas de CIESA son: (i) Pampa Energía S.A. con el 50%.; (ii) Grupo Inversor Petroquímica S.L. (integrante del grupo GIP, liderado por la familia Sielecki), WST S.A. (integrante del Grupo Wertheim) y PCT L.L.C. por el restante 50%.

### 2.1.2. Negocios

**Transporte de gas natural:** operamos el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, el cual atraviesa siete provincias argentinas para abastecer de gas natural a la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, centro y sur del país.

**Producción y comercialización de líquidos de gas natural:** ocupamos el segundo lugar tanto en el mercado local como de exportación. Somos, además, 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 el 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.

### 2.1.3. Mercados

**Transporte:** transportamos el 63% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.

**Líquidos:** participamos del 21% de la producción de GLP en el país y del 28% de etano.

**Volúmenes de producción por cada producto**

	Etano	Propano	Butano	Gasolina
2015	277,800	312,000	232,000	102,000
2016	277,500	326,500	233,700	101,800

**Cantidad de camiones:** 23.708 unidades totales, 1.653 de exportación.

**Cantidad de clientes de exportación:** 9.

**Cantidad de clientes locales:** 49.

**Volúmenes transportados de GLP**

Exportaciones		Mercado Local	
Buques	Camiones	Camiones	Bombeo
Propano: 105.035 ton Butano: 96.924 ton	Propano: 37.104 ton	Propano: 157.333 ton Butano: 118.011 ton	Propano: 6.045 ton Butano: 14.687 ton

**Principales destinos de exportación:** EE.UU., Ghana, Chile, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay, Brasil, Paraguay.

**Magnitud de exportación**

2015	2016
52% de las ventas de Propano 46% de las ventas de Butano	44% de las ventas de Propano 42% de las ventas de Butano

**Midstream:** Acondicionamos 4.200.000 m³/d y operamos 35.100 HP.



## 2.2. Grupos de interés

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

A partir de esta definición, ejecutamos un proceso de trabajo en varias etapas, con el que logramos identificar, relevar y clasificar las partes interesadas. Durante este proceso participaron tanto el Comité de Dirección como diferentes sectores de la empresa.

Así se dio comienzo a un trabajo dedicado a la satisfacción y creación de valor diferencial para nuestras partes interesadas y continuamos demostrando nuestro compromiso con ellas.

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.

Parte interesada	Expectativa de PI hacia TGS	Expectativa de TGS sobre la PI	Mecanismo de relación y comunicación
Accionistas	Cumplimiento razonable del retorno de la inversión. Seguridad jurídica y reputacional.	Capital para la gestión operativa y de inversión. Transferencia de conocimiento en áreas específicas del negocio.	La relación 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.
Proveedores	Suministro de productos y/o servicios para la operación de la compañía. Niveles de calidad, oportunidad de entrega y precio. Relaciones duraderas. Equilibrio de fuerzas. Oportunidad de desarrollo. Suministro de capacidad de RRHH en la operación de la compañía.	Disponibilidad, competencia y calidad. Plazo de entrega y aseguramiento de calidad. Condición de pago, previsibilidad. Compras sostenibles. Bajo riesgo de conflicto por transferencia de responsabilidad. Negociación accesible. Socios.	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 asegurar la mejor elección.
Empleados	Realizan las tareas de operación de todas las áreas de la empresa. Ámbito seguro de trabajo. Cobertura de salud eficaz. Proyección de carrera.	Cumplimiento de pautas laborales. Competencia. Productividad. Motivación e involucramiento con la empresa. Capacidad para cubrir necesidades operativas con competencia adecuada.	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 legislación de forma transversal. Periódicamente el Director General, el Comité de Dirección y gerentes visitan a los empleados en las instalaciones.

Parte interesada	Expectativa de PI hacia TGS	Expectativa de TGS sobre la PI	Mecanismo de relación y comunicación
Sindicatos	Asegurar el cumplimiento de la regulación laboral. Participación activa en toma de decisiones. Ámbitos seguros de trabajo. Beneficios adicionales para personal	Arbitrar ante necesidades de las partes. Negociaciones equilibradas. Baja conflictividad	Proceso de paritarias y reuniones periódicas de relacionamiento.
Comunidad	Desarrollo económico y social. Fuentes de trabajo. Cuidado ambiental. Provisión de gas. Seguridad vial. Comunicación y diálogo.	Licencia social para la operación. Identificación favorable con representante de PI. Valoración del servicio. Uso racional del gas.	Para comunicarnos con la comunidad en su conjunto utilizamos medios de prensa y nuestra página web. 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.
Cliente	Recepción del servicio con calidad a un precio justo. Alternativas de servicio. Suministro estable y seguro. Provisión de servicio confiable. Soporte técnico en emergencias. Cumplimiento de estándares de calidad de servicio.	Nuevos canales de negocio. Cumplimiento de contratos comerciales. Relación comercial transparente y confiada. Imagen institucional positiva para la industria. Soporte técnico en situación de emergencia. Fomento de prácticas de uso racional del gas. Programa de prevención de daños efectivos en áreas compartidas. Condición de socio en posiciones de la industria	Contamos con diferentes mecanismos de comunicación para la atención de reclamos que nos permiten sentar las bases para mejorar nuestro sistema de atención y los servicios brindados. Realizamos frecuentemente estudios de opinión para conocer el impacto de nuestros servicios y mejorar la calidad de los mismos.
Medios	Obtener información sobre la evolución & gestión de la compañía. Transparencia y comunicación. Pauta publicitaria o institucionales. Canales de comunicación	Relación de confianza. Anticipación de conflicto. Construir imagen positiva de la compañía. Licencia social. Canal de comunicación con la comunidad. Obtener información de tendencias.	Atendemos a la requisitoria periodística a través de voceros autorizados y con información en línea.
Organismos Gubernamentales	Contribución al desarrollo de la sociedad (económico, social). Cumplimiento de presentación del servicio. Inversiones en la mejora para la presatación del servicio. Pago de impuestos, tasas, multas, etc. Desempeño ambiental. Baja conflictividad con la comunidad. Generación de inversiones para el mejoramiento del servicio. Buena atención de reclamos y quejas	Políticas para la presentación del servicio claras y viables. Arbitraje justo en la solución de conflictos. Generación de relaciones de confianza con distintos estamentos de gobierno. Anticipación de situaciones de conflicto y/o oportunidad. Participación en desarrollo de normativas de aplicación de la industria. Negociaciones equitativas. Colaboración para el fomento del uso racional del consumo.	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 con los Gobiernos Provinciales y Municipales.

### 2.3. Estándares internacionales

**Global Reporting Initiative (GRI):** Reportamos nuestras acciones encuadradas en los requisitos de esta iniciativa global desde el año 2007.

**Pacto Mundial de las Naciones Unidas:** Somos firmantes del Pacto desde 2004; publicamos anualmente nuestras acciones alineadas a los diez principios y participamos en reuniones convocadas por el Punto Focal.

**Norma ISO 26000:2010 - Guía de responsabilidad social:** Integramos las sugerencias de esta guía en nuestra estrategia de sustentabilidad.

#### Ámbitos en los que participamos

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).

### 2.4. Modelo de Gestión

#### Visión

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.

#### Misión

Integrar de forma rentable a través de servicios la producción y el consumo de gas natural y sus derivados para:

- 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.

#### Valores

##### Integridad

- 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.

##### Compromiso

- 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.
- 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.

### **Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad**

Transportadora de Gas del Sur, empresa dedicada a la prestación de servicios asociados a la integración de la producción y el consumo de gas natural y sus derivados, se compromete a gestionar sus negocios y operar sus instalaciones cumpliendo con los requerimientos de la legislación aplicable y las exigencias a las que voluntariamente adhiera, satisfaciendo las expectativas de sus clientes y priorizando la calidad de sus servicios, la prevención de la contaminación y la seguridad y salud de su personal y sus contratistas, mediante la mejora continua de la eficacia de su sistema de gestión.

#### **Reconoce como pilares básicos de esta Política a:**

**Su gente**, por su alta disposición y compromiso.

**Sus procesos, productos y servicios**, por la equilibrada relación existente entre calidad, costos, productividad, beneficios, el control de aspectos ambientales y la prevención de riesgos.

**Su Sistema de Gestión Integrado**, que cumple con los requerimientos de ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, para asegurar el cumplimiento de esta Política.

**Su contribución al desarrollo sustentable de la comunidad donde opera TGS**, mediante acciones que tienden a mejorar su calidad de vida.

#### **Control del Sistema de Gestión - ambiental, de seguridad, salud ocupacional y calidad**

Periódicamente se realizan auditorías internas y externas, que permiten comprobar si el SGI se adecua a los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001. Las auditorías externas están a cargo de un organismo de certificación, el cual revisa el sistema una vez por año y otorga la renovación del certificado cada 3 años.

Durante el mes de mayo de 2015 superamos la auditoría de mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado bajo las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007. En febrero-marzo de 2016 la firma DNV-GL (cambio de organismo certificador) efectuó la auditoría externa y se logró la recertificación del sistema de gestión.

En la actualidad se está trabajando para la mejora de los procesos del sistema de gestión integrado, considerando los cambios de las nuevas versiones de las normas (ISO 9001 y 14001 en su versión 2015 y futura ISO 45001).



### Reconocimiento dentro del SGI

#### Premios SMS (Seguridad, Medioambiente y Salud)

Con el objetivo de impulsar acciones innovadoras con un enfoque proactivo en la prevención en materia de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad, TGS continuó trabajando en el reconocimiento de las mejoras presentadas por equipos de trabajo en sus procesos a través de los Premios SMS. El espíritu de esta premiación es generar un espacio para aprender de las experiencias de otros y un incentivo a la superación de la experiencia propia.

A efectos de mejorar el proceso, en 2015 y 2016, se realizaron algunos cambios que consistieron en incorporar tutores para orientar a los equipos a la hora de confeccionar sus presentaciones y organizar una instancia particular para la entrega de los reconocimientos con participación de directores y gerentes correspondientes.

Se reconoció a los equipos cuyo aporte implicase un adicional a su trabajo diario. Se valoró la iniciativa de modificar situaciones riesgosas para la seguridad, el medio ambiente y/o la calidad, o de potenciar aspectos positivos, más allá de las exigencias de los procedimientos de la Compañía o los requisitos de las normas de aplicación.

En 2015 se otorgó:

- **Primer Premio Categoría Medio Ambiente:** “Reducción de quema de vapores no condensados y aumento de la producción de almacenaje”.
- **Mención en la Categoría Seguridad:** “Telemetría unidades de protección catódica (UPCCI - Unidad de Protección Catódica de Corriente Impresa)”.

### 2.5. Sustentabilidad en TGS

En TGS compartimos la idea de que “satisfacer las necesidades del presente sin poner en riesgo las capacidades de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” es el objeto del desarrollo sustentable.

Nuestra estrategia de sustentabilidad se apoya en la estructura que hemos diseñado a partir de la definición de la Misión, Visión, Valores y Ejes Estratégicos, enmarcados por las políticas internas y con la adopción y desarrollo de la responsabilidad social como herramienta.

En este sentido, llevamos adelante el negocio haciendo que todas nuestras acciones y decisiones nos conduzcan a la continuidad del negocio, el cuidado del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad de vida.

#### Responsabilidad sobre las instalaciones

TGS prevé en sus inversiones anuales, obras para la protección de las instalaciones (gasoductos, válvulas y otras instalaciones de superficie) como ser la instalación de losetas de hormigón por sobre la traza del gasoducto en zonas de alta densidad poblacional o la construcción de cercos olímpicos o de hormigón para evitar daños por parte de los distintos factores de riesgo, instalación de cartelera y patrullaje.

En el transcurso del 2015/16, se realizó la instalación de 650 metros lineales de losetas de hormigón armado, sobre el gasoducto Rodríguez-Pacheco (de alta densidad poblacional), previendo la instalación de 358 metros adicionales en el año 2017. La obra persigue el objetivo de evitar golpes accidentales al gasoducto por parte de vecinos y máquinas que trabajen en la zona.

### Programa de verificación de la Integridad de los gasoductos

TGS cuenta con un Programa de Gerenciamiento tendiente a mantener la Integridad Estructural del Sistema de Gasoductos. En este programa se evalúan las amenazas que actúan sobre el Sistema y se proponen medidas de mitigación y evaluación, que son ejecutadas en función de su severidad, teniendo en cuenta los aspectos económicos y ambientales y el marco regulatorio vigente. Los daños por corrosión, por ejemplo, pueden ser detectados antes de que fallen, mediante un control de la protección catódica o inspección interna de los gasoductos. En el mismo se realiza una integración de datos (de diseño, operación, protección catódica, inspecciones, etc.) y evaluación de riesgos, estableciendo un cronograma de tareas proyectadas a futuro. Esta planificación se revisa periódicamente. Asimismo, se cuenta con un plan de Mantenimiento Preventivo con tareas de rutina que se realizan sobre gasoductos y estaciones de medición, regulación o separación. Cada una de las tareas de dicho plan posee una frecuencia establecida.

Tanto el Programa de Gerenciamiento de Integridad como el Plan de Mantenimiento Preventivo se encuentran alineados con las exigencias de la normativa vigente.

### Obras realizadas:

Durante 2015	Durante 2016:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 km de Prueba Hidráulica en Gto. Neuba I, tramo Gaviotas a Gral. Cerri.</li> <li>• Inspección Interna (por corrosión): 675 km en Gto. Gral. San Martín Sur y Anillo Bs. As.</li> <li>• Recobertura: 6 km en Gto. Gral. San Martín Sur e Interconexión Zona Oeste.</li> <li>• Protección Catódica: 6 nuevas unidades de protección catódica, 10 Refuerzos de dispersores y estudios CIS (Close Interval Survey) y DCVG (Direct Current Voltage Gradient).</li> </ul> <p><b>CIS:</b> técnica de identificación de lugares donde el gasoducto no está protegido catódicamente.</p> <p><b>DCVG:</b> técnica de evaluación para detectar y ubicar fallas en el revestimiento de la cañería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo Stress Corrosion Cracking: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 976 km de CIS-DCVG.</li> <li>• 6 Pozos de verificación de SCC en Neuquén.</li> <li>• 1.031 km de Medición de Resistividad Continua.</li> </ul> </li> <li>• Recobertura: 12,2 km en Gto. Gral. San Martín Sur.</li> <li>• Inspección Interna por un total de 974 km: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 573 km inspección interna TFI.</li> <li>• 210 km inspección interna MFL.</li> <li>• 129 km inspección geométrico.</li> <li>• 62 km inspección HardSpot.</li> </ul> </li> <li>• Protección Catódica: 12 Nuevos Equipos, 7 Refuerzos de Dispersores, 20 Adecuaciones de instalaciones ya existentes.</li> <li>• Reparación de fallas: se realizaron 28 reparaciones.</li> </ul>

### Modelo de Susceptibilidad al “Stress Corrosion Cracking” (SCC)

SCC es una amenaza a las cañerías enterradas y consiste en la formación de microfisuras que pueden evolucionar en el tiempo hasta producir una pérdida o una rotura. Dicho fenómeno es producto de la simultaneidad de tres factores: el medio ambiente, los ciclos de presión aplicados sobre la tubería y la existencia de un material susceptible a dicho fenómeno. Para su evaluación se utilizan herramientas de inspección interna de tecnología

EMAT, pruebas hidráulicas y modelos de Susceptibilidad al SCC basado principalmente en estudios de suelos. Su mitigación se realiza generalmente reemplazando los tubos afectados (zonas con hallazgo de SCC) y con tareas de cambio del revestimiento (zonas sin hallazgo de SCC). La periodicidad para el caso del SCC depende de las condiciones de las fisuras encontradas o la susceptibilidad del segmento de gasoducto.

### Midstream, obras realizadas

#### En Planta Plaza Huincul:

- Ampliación capacidad de ingreso Gas de YPF en baja presión.
- Adecuación ingreso de Medanito.
- Adecuación Diámetro de Líneas de vinculación Separadores S-2, S-3 y S-5203. Para eliminar venteos por excesos de presión en torre estabilizadora de gasolina (T-1) y en Separadores de gas combustible (S-8).

#### En Planta Río Neuquén:

- Pintura de reactores de planta deshidratadora se pintaron los reactores de las dos líneas; la tarea consistió en el arenado completo de toda la superficie, tratamiento y pintura especial en los casquetes superiores e inferiores con pintura para alta temperatura para evitar el rápido deterioro por las condiciones de operación de ese sector.
- Se montaron dos compresores de aire stand by, uno en sistema de instrumento de 20 HP y otro para sistema de arranque 260 HP.
- Se adquirieron cuatro bombas para planta estabilizadora -dos de reboiler y dos para reflujo-, que reemplazan a las originales de planta, discontinuadas en repuestos y componentes.
- Se realizó la reparación general de la mampostería de los cuatro módulos de las torres de enfriamiento de la planta compresora, se renovó el relleno de enfriamiento y se colocaron nuevas bandejas deflectoras de aire. También se acondicionaron los conjuntos motor-cardan-caja reductora y se reemplazaron por deterioro de los anteriores las toberas de salida de vapores.
- En torres de enfriamiento planta tratamiento: se renovaron estructuras metálicas, se colocó protección mecánica y química a soportes internos, se cambió relleno de refrigeración, se cambiaron paneles laterales y se repararon motores y cajas reductoras.
- Se retiró revestimiento interno deteriorado de los hornos y se colocaron elementos de fijación y mantas de fibra mineral como aislante térmico.
- Se adquirieron 24 kilogramos de silica gel equivalente a la carga de un tren completo de línea de deshidratación.
- Se realizó el montaje del centro de control de motores.
- Se montaron dos subestaciones transformadoras de 13.2 Kv. Se colocaron transformadores de 1600 kva cada uno y celdas de conexión para reemplazo de SET N° 2 y 3.
- Se instalaron dos compresores de gas Caterpillar serie 3520 acoplados a compresores Ariel modelo JGT-4/2 y se realizaron obras de montaje de cañerías de servicios y fluidos, conectándolos a la planta existente.



### Nuestros logros:

- Recertificación de nuestros procesos bajo las Normas ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001.
- Unificación del sistema de evaluación de aspectos ambientales, peligros y riesgos a instalaciones para evolucionar a un concepto de riesgo operacional que involucre seguridad, medio ambiente y activos.

### Para el próximo período nos proponemos:

- Hacer una revisión integral del proceso de Materialidad, con inclusión de la evaluación de la incidencia sobre los ODS de Naciones Unidas.
- Actualizar nuestra estrategia de sustentabilidad en relación con los ODS.
- Particularizar el análisis de expectativas de grupos de interés por contexto local.
- Obtener la nueva certificación de nuestros sistemas de gestión de Calidad y Ambiente a través de los requisitos actualizados de las normas ISO 9001 e ISO 14001, en sus versiones 2015.
- El plan de obra del programa de verificación de la integridad de los gasoductos para 2017 contempla:
  - Modelo SCC:
    - 1.909 km de Medición de Resistividad Continua.
    - 31 pozos de verificación.
  - Inspección Interna: 1.071 km en Gtos. Oeste, Anillo Bs. As, San Martín Sur, Neuba I y Poliductos I y II.
  - Recobertura: 20 km en Gto. Gral. San Martín Austral, 6 km en el San Martín Sur y 2 km en el Gto. Transferencia de 16".

- Protección Catódica: 13 Nuevos Equipos, 19 Refuerzos de Dispersores, 14 Adecuaciones de instalaciones ya existentes.
- La planificación en relación con telecomunicaciones contempla:
  - Ampliación de capacidad del sistema de comunicaciones para las plantas compresoras de TGS.
  - Migración tecnológica del sistema de soporte VHF para gasoductos para los tramos comprendidos en Provincia de Bs. As. sur, Río Negro y Neuquén.
- Implementación de plataforma de datos del sistema de comunicaciones para las plantas compresoras de TGS en el tramo Buenos Aires-Bahía Blanca-Neuquén.
- Se prevé implementar el sistema de video vigilancia por CCTV en las siguientes instalaciones: Cervantes, Chelforó, Barker, Moy Aike, Río Seco, Piedrabuena y Río Gallegos.
- Se prevé actualizar las centrales implementando equipos PBX con tecnología digital NEC de las plantas compresoras Carlos Casares, Saturno, Cerri, Gaviotas, La Adela, Fortín Uno, Belisle, Chelforó, Cervantes, Plaza Huincul y Neuquén.
- Se prevé implementar el sistema de cartelería digital en las siguientes instalaciones: Gutiérrez, Buchanan, Carlos Casares, Saturno, Gaviotas, La Adela, Fortín Uno, Belisle, Chelforó, Cervantes, Plaza Huincul, Neuquén.

# Gobierno Corporativo



3

PEED & TRONIC

### Temas materiales del capítulo

- Relaciones gubernamentales.
- Gestión de riesgo.
- Ética y transparencia.
- Canal de comunicación.
- Derechos Humanos.
- Discriminación.

En los últimos años, el marco legal para proteger a los inversores minoritarios se amplió considerablemente, en especial en los Estados Unidos y varios países de Europa. Desde entonces, el Gobierno Corporativo se convirtió en un ítem cada vez más importante para transparentar las acciones de cualquier compañía que cotiza en la bolsa, ante sus inversores y la comunidad en general.

Su espíritu se basa en regular a través del código de conducta las relaciones entre los accionistas, el management, los inversores financieros, los grupos reguladores y la comunidad, para dirimir eventuales conflictos de intereses. Un buen Gobierno fomenta la transparencia al asegurar parámetros de conducta éticos y responsables. TGS se esfuerza para desarrollar y mejorar sus políticas y procedimientos internos, adhiriendo a las mejores prácticas internacionales, con el objetivo principal de proteger y aumentar el valor de la empresa para todos sus accionistas. El objetivo de la compañía es garantizar:

Mayor transparencia en la gestión, a través de la definición de una cultura de integridad y claridad en la conducción de sus negocios.

Adecuada supervisión, mediante la mejora continua de la estructura de controles internos, el liderazgo en el cumplimiento de regulaciones y la adopción de políticas dirigidas a la eficiente administración de riesgos.

Correcta asignación de responsabilidades (accountability), dejando en claro la responsabilidad que asumen los directores y gerentes de la empresa en cuanto al adecuado cumplimiento de las políticas y normas internas.

### 3.1. Código de Conducta

En nuestro Código de Conducta se establecen el modelo de negocios y los criterios éticos que en TGS creemos que se deben cumplir para relacionarnos.

Es de aceptación y cumplimiento obligatorio para todos, ya que es la herramienta fundamental para saber cómo comportarnos, cómo 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.

### 3.2. Estructura de Gobierno de TGS

La Asamblea de Accionistas designa anualmente al Directorio, para que éste sea el responsable en el proceso de toma de decisiones a través de sus nueve miembros, de los cuales tres 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, Negocios, Administración, Finanzas y Servicios, Asuntos Regulatorios e Institucionales, Recursos Humanos y Asuntos Legales.

El Comité de Dirección es el responsable de llevar adelante la estrategia corporativa y la conducción del negocio, consolidando así 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 de Auditoría Interna.
- Requisitos legales y regulatorios.
- Comunicaciones internas y externas.
- Reclamos de clientes.
- Cumplimiento del Plan de Capacitación.
- Encuestas de satisfacción de clientes.
- Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.
- Desempeño.
- Eficiencia de la planificación.

### Prácticas de Gobierno Corporativo

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

Además, **TGS** posee títulos registrados en la Securities and Exchange Commission (SEC) que cotizan en la New York Stock Exchange (NYSE), el mayor mercado de valores del mundo en volumen monetario y el segundo en número de empresas adscritas. Por eso, está sujeta a las normas y reglamentaciones de la NYSE.

Esta legislación exige a las compañías informar acerca de las diferencias sustanciales existentes entre las prácticas de Gobierno Corporativo de sus países de origen y las aplicadas por las sociedades estadounidenses conforme a las secciones de la NYSE.

### 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.

#### Directorio

##### **Presidente**

Fallo, Luis Alberto

##### **Vicepresidente**

Mariani, Gustavo

##### **Directores Titulares**

- Batistella, Mariano
- Werthein, Gregorio
- Secco, Luis Rodolfo
- Olivieri, Carlos Alberto
- Di Brico, Carlos Alberto
- Szmulewicz, Mauricio Edgardo
- Patrón Costas, Sergio Benito

##### **Directores Suplentes**

- Sampietro, Jorge Romualdo
- Mindlin, Nicolás
- Salaverri, Diego Martín
- Tarantino, Pablo Rodrigo
- Benitez, Enrique Luján
- Petrecolla, Diego
- Waisberg, Pablo Fabián
- Álvarez Pizzo, Ignacio Gustavo
- Sosa Suárez, Santiago Andrés

#### Comisión Fiscalizadora

##### **Síndicos Titulares**

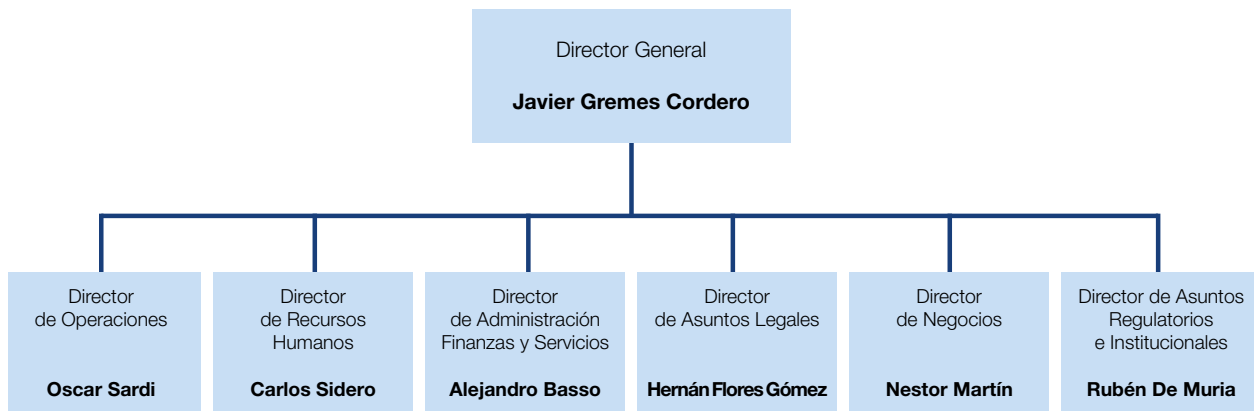
- Zuliani, José María
- Prieto, Gerardo
- Vidal, Carlos Manuel

##### **Síndicos Suplentes**

- Burgio, Damián
- Griffi, Agustín
- Roisental Wuillams,  
Alejandro Mario



### Organigrama nominal de TGS



### 3.3. Control, transparencia y auditorías

TGS cuenta 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:

#### Política Antifraude:

Establece las responsabilidades, funciones y metodología para la prevención y detección de irregularidades que puedan suscitarse en relación con las actividades que desarrollamos.

#### Política de Prevención de Lavado de Activos:

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 esta temática.

#### 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.

#### Gestión de Riesgo:

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

### **Sistema de Denuncias al Código de Conducta:**

Se establece un procedimiento para la denuncia de violaciones al Código y responsabilidades. La violación a dicho documento está sujeta a acciones disciplinarias, que incluyen suspensiones, despidos u otras, según el caso. Toda violación debe ser informada y posteriormente se sigue un procedimiento diseñado específicamente para el caso. 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).

Durante el período reportado se dio tratamiento a la totalidad (9) de las denuncias recibidas. Las mismas fueron analizadas siguiendo los procedimientos aprobados para tal fin y, en los casos que involucró procesos de la Compañía, detectada la oportunidad de mejora, se procedió a la realización de la adaptación y el cambio, logrando así generar mayor eficiencia y corregir futuros desvíos.

### **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 empleados 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.

### **Cumplimiento de Leyes Antimonopólicas:**

A fin de asegurar el cumplimiento de las leyes antimonopólicas, los directores, síndicos 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.

Existen ciertas prácticas que fueron definidas como injustas o prohibidas por las leyes antimonopólicas:

- Soborno.
- Coacción, amenazas o tácticas similares contra clientes, clientes potenciales o proveedores.
- Comparaciones engañosas entre productos, declaraciones falsas o desdeñosas sobre productos de la competencia, métodos o estados contables falsos.



#### Nuestros logros:

- Con el fin de brindar transparencia en las operaciones de colocaciones de fondo de corto plazo, se realizaron modificaciones en los parámetros prefijados de la Política correspondiente, actualizándolos a la situación económica actual.
- Continuamos efectuando capacitaciones en distintas áreas de la Compañía a fin de reforzar los conocimientos sobre el Código de Conducta. En dichas capacitaciones también se incorporaron conceptos vinculados con los canales habilitados para efectuar denuncias al incumplimiento del mencionado Código. Estas capacitaciones fueron dirigidas a los mandos medios ubicados en las distintas locaciones de TGS.
- Se desarrolló un cuestionario online 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.
- Se llevó a cabo en forma electrónica la reaceptación anual del Código de Conducta.

#### Para el próximo período nos proponemos:

- Abordar la problemática de grupos vulnerables en relación a la actividad de TGS.

# Prácticas Laborales



4

## Temas Materiales del capítulo

- Seguridad en puesto de trabajo.
- Formación profesional.
- Gestión gremial.
- Productividad / Clima laboral.
- Seguridad vial.
- Conducta.
- Bienestar.
- Rotación.

En TGS creemos que, como organización, podemos contribuir en el desarrollo humano brindando condiciones laborales que mejoren el nivel de vida y la competitividad de nuestros colaboradores.

Con este horizonte, nos proponemos asumir el compromiso de promover un ambiente de trabajo seguro, agradable y a la vez desafiante, que implique para nuestra gente una propuesta diferencial y contribuya a su realización laboral.

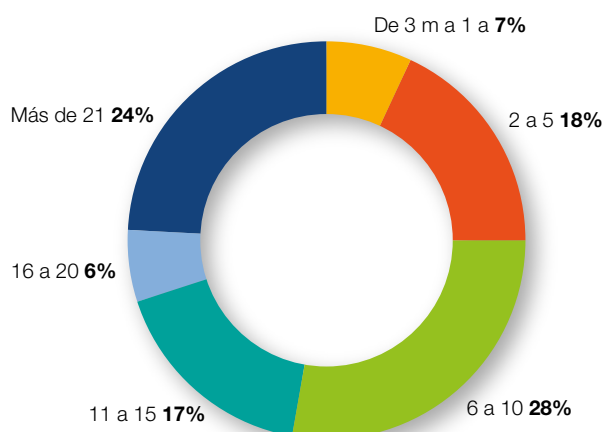
Esto implica trabajar fuertemente en un proceso integrado de mejora continua, en el que es de suma importancia la comunicación de “puertas abiertas” con la que nos manejamos y con la que promovemos un diálogo directo entre los diferentes niveles de jerarquía y otros grupos de interés.

Con el objetivo de concretizar estas aspiraciones damos cumplimiento a los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino así como en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.

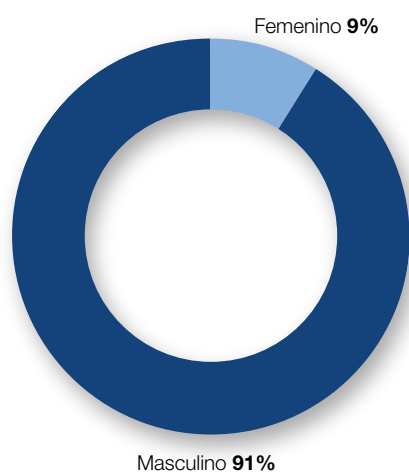
Además, enmarcamos nuestras prácticas con el Código de Conducta, documento que nos guía hacia relaciones justas, equitativas y dignas.

### 4.1. Los empleados de TGS en números

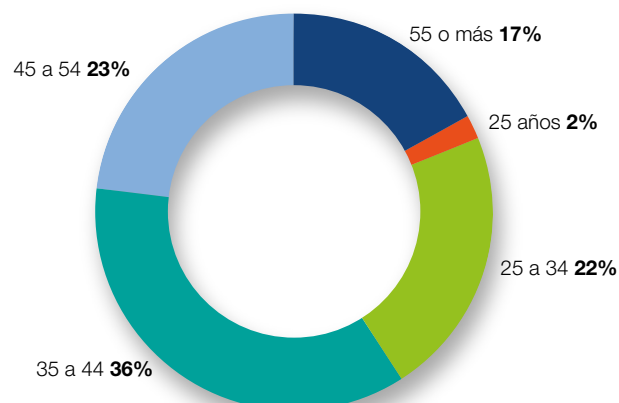
#### Distribución de la población por antigüedad



Distribución de la población por sexo



Distribución de la población por edad



## Porcentaje de Rotación:

- 2015: 5,73%
- 2016: 6,80%

## Índice de rotación por género:

Sexo	Porcentaje 2015	Porcentaje 2016
Femenino	7,41 %	9,23 %
Masculino	92,59 %	90,77 %
Total general	100,00 %	100,00 %

## Índice de rotación por edad:

Rango de edad	Porcentaje 2015	Porcentaje 2016
1 - Rango 25 - 30	7,69 %	5,26 %
2 - Rango 31 - 40	26,92 %	19,30 %
3 - Rango 41 - 50	21,15 %	8,77 %
4 - Rango 51 - 60	19,23 %	21,05 %
5 - Mayores a 60	25 %	45,61 %
Total general	100,00 %	100,00 %

**Índice de rotación por localidad:**

Zona	Porcentaje 2015	Porcentaje 2016
Sede Central Don Bosco - TGS	31,48 %	27,69 %
Zona B. Blanca / Bs. As. - TGS	11,11 %	20,00 %
Zona Cerri - TGS	25,93 %	23,08 %
Zona Oeste - TGS	24,07 %	13,85 %
Zona Sur - TGS	7,41 %	15,38 %
Total general	100,00 %	100,00 %

**4.2. Trabajo y relaciones laborales**

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.

**¿Cómo cubrimos los puestos vacantes?**

Los puestos vacantes se cubren 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 garantice 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 buscamos ofrecer a nuestros 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 impulsamos la selección interna, que se implementará siempre y cuando existan candidatos adecuados para el perfil definido. Los movimientos surgidos de la selección interna podrán ser tanto verticales como horizontales.

Durante el año **2016**, **4** colaboradores fueron seleccionados por búsqueda interna, lo que representó que aproximadamente el **50%** de las vacantes fueron cubiertas por promociones internas. Aspiramos a que la tendencia ascendente se sostenga en el futuro.

### Innovación tecnológica para proyectos especiales de Recursos Humanos

En 2015 comenzamos a trabajar en el desarrollo de módulos de Success Factor (SAP) que integran los procesos de la Dirección de Recursos Humanos y, a partir del 2016, implementamos:

Módulos “Desarrollo y Formación”: se implementó la nueva plataforma de definición y revisión de objetivos, integrando a los procesos de evaluación de competencias genéricas.

Reclutamiento: se integraron los procesos de validación y aprobación de vacantes y los procesos de seguimiento de reclutamiento propiamente dicho: presentación y evaluación de candidatos, base de datos de postulantes.

JAM: es una plataforma colaborativa que reemplazó gradualmente la existente intranet. Esta implementación permitirá la interconexión de todas las bases y plantas de la Compañía, dando lugar a la interacción de grupos de afinidad o de trabajo, la rápida divulgación de buenas prácticas e información general corporativa. La primera etapa se implementó en Sede Central.

### 4.3. Condiciones de Trabajo y protección social

El esquema de compensaciones tiene en cuenta la contribución individual, las condiciones de trabajo, la capacidad financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados, y no contempla diferencias asociadas al género de nuestros colaboradores.

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 y se ajustan al contexto en el que se vive.

#### Beneficios Plus

Con miras a elevar la calidad de vida de nuestros empleados, desde hace tres años, los valores económicos de los beneficios se actualizan en función de los ajustes salariales acordados entre la empresa y el Sindicato de nuestra Industria. De esta forma, los beneficios han mantenido su valor percibido por parte de la gente y se actualizaron con respecto a nuestro mercado de referencia, manteniéndose competitivos.

#### Se destacan:

- Asignación especial por matrimonio.
- Asignación especial por nacimiento o adopción.
- Reintegro de gastos en concepto de guardería.
- Ayuda para padres de hijos discapacitados.
- Refuerzo por ayuda escolar.
- Kit escolar, Canasta Navideña, Licencias especiales por Paternidad y Estudio, Reintegro estacionamiento bicicletas, Reintegro de gastos médicos.
- Convenios con asociaciones deportivas.
- Préstamos para adquisición, construcción y/o refacción de vivienda única y permanente.
- Préstamos personal y de emergencia, Subsidio para alquiler de vivienda y Seguro de sepelio.

En este sentido, mejoramos nuestra apuesta presentando la incorporación de nuevos beneficios.

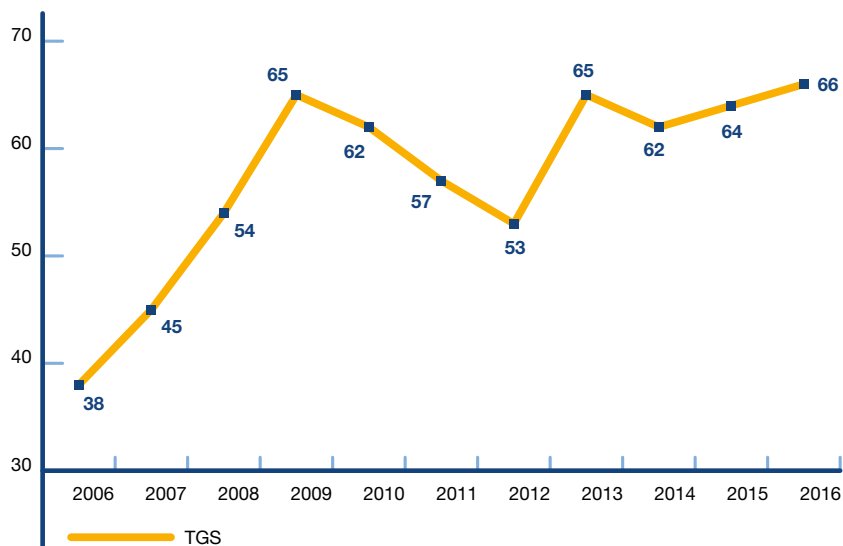


#### A los beneficios otorgados en el 2015 adicionamos el siguiente:

Préstamo Personal: TGS puso a disposición de sus empleados efectivos con una antigüedad mayor a un año, la posibilidad de acceder a un préstamo personal, cuyo objetivo es 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.

#### Encuesta de clima

El resultado en la Encuesta de Clima 2016 para la sentencia “Aquí tenemos beneficios especiales y únicos” fue de 66 puntos sobre 100, superando en 2 puntos el índice obtenido en el 2015.



#### 4.4. Diálogo social

En TGS adherimos al principio de libertad de asociación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino, en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina y en las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.

##### Sindicatos

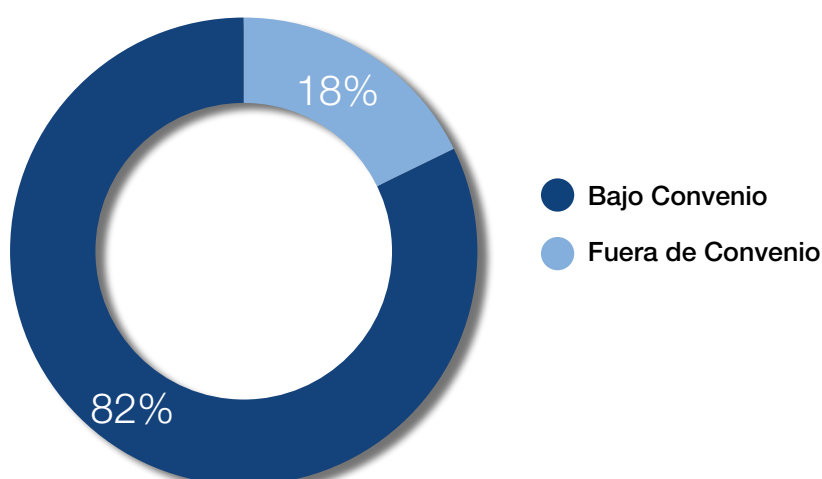
Las entidades sindicales representantes del personal y la empresa continuamos cooperando y colaborando en la senda del entendimiento y las buenas relaciones.

Es así que, durante el período reportado, se llevaron a cabo dos rondas paritarias salariales y convencionales en un marco de entendimiento de las necesidades y oportunidades de las partes, como así también contemplando la realidad económica del negocio que opera la empresa. No solo se revisaron y analizaron los aspectos económicos salariales, sino que se contemplaron durante las jornadas de trabajo el conjunto de características laborales del personal que cumple labor en Plantas Compresoras (a los que se le establecieron actividades voluntarias a ser remuneradas con un régimen especial de gratificación en función de su logro); como así también se avanzó en la implementación de un reconocimiento de las especialidades del personal de la Gerencia de Gasoductos, mejorando la calidad de vida laboral del personal alcanzado.

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.

##### Empleados bajo CCT



## 4.5. Seguridad y salud ocupacional

En TGS trabajamos bajo el compromiso de promover y mantener un alto nivel de bienestar físico, mental y social en nuestros colaboradores. Ello se encuentra reflejado a diario en el accionar de todos los que participamos en las actividades de la Compañía.

En vistas al mantenimiento de la certificación según la norma OHSAS 18001, el sistema de salud y seguridad ocupacional es evaluado periódicamente.

En lo 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.

Además, a nivel de la Dirección General y del Comité de Dirección, se realiza un seguimiento a través del Mapa Estratégico (Balanced Score Card [BSC]) de las iniciativas y objetivos de mejora en toda la organización, con un alto grado de compromiso.

En lo que respecta a la salud y seguridad, se destacan:

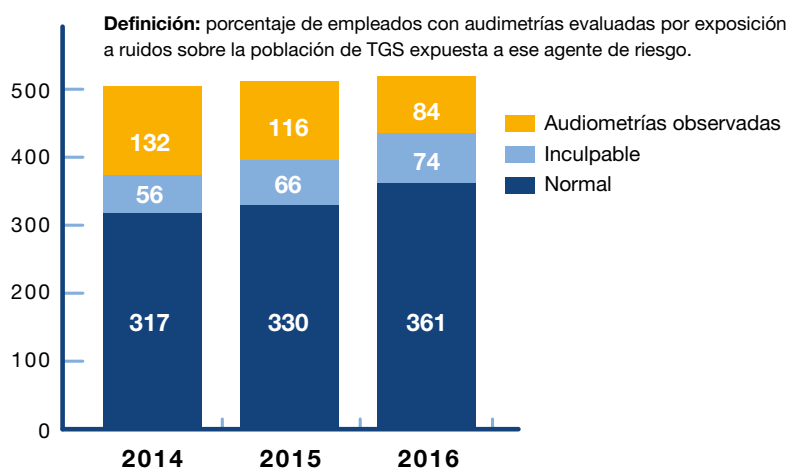
- Enfermedad ocupacional cero: programa de salud auditiva; TGS cardioprotegida.
- Accidente cero: programa trabajo seguro y saludable.

### 4.5.1. Salud

#### Indicadores de Salud Ocupacional

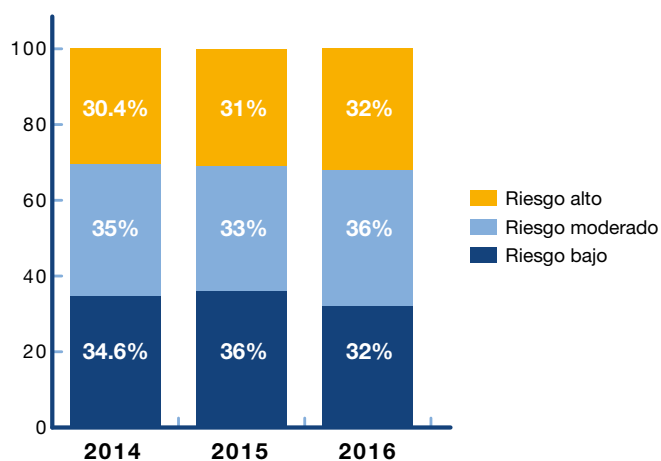
Seguimos trabajando con dos indicadores de salud: el Indicador de Salud Auditiva (ISA) y el Riesgo cardiovascular (IRC). Estos indicadores nos permiten año a año ver cómo evoluciona la salud de nuestros trabajadores.

- **ISA:** Se siguen realizando campañas de concientización y prevención en cuanto a la salud auditiva y uso obligatorio de EPP. También continuamos brindando capacitaciones durante las recorridas de los médicos zonales.



- **IRC:** Este indicador es medido a través del perímetro abdominal, ya que la grasa abdominal es indicador de riesgo cardiovascular y es más importante aún que el índice de masa corporal (IMC, que brinda datos sobre obesidad o sobrepeso). Este indicador sirve para detectar futuros problemas cardíacos, coronarios, accidentes cerebro-vasculares, trombosis y embolias.

Actualmente, el área de Salud Ocupacional lleva a cabo la medición del IRC junto con distintos análisis y estudios complementarios para brindarles a los empleados dicha información y las sugerencias acordes a cada uno para implementarlos en la vida diaria e internalizar la autogestión de la salud.



## Programas de promoción de cuidado de la salud

### Charlas sobre Cardioprotección

Durante este período se continuó con la certificación y recertificación a plantas del gasoducto.

En 2015 se recertificaron al edificio de Sede Central, el Complejo Cerri-Pto. Galván y Gral. Conesa.

Además, se certificaron las plantas de Ordoqui y Río Colorado. También se brindaron charlas en las demás plantas del gasoducto en cuanto a Primeros Auxilios, RCP y primera respuesta a la emergencia.

En 2016 se recertificaron las plantas de Pico Truncado, Río Neuquén y Plaza Huinul. Además, se entregaron dos desfibriladores y se certificaron las plantas de Bajo del Gualicho y Magallanes.

A la fecha, TGS cuenta con 11 plantas cardioprotegidas certificadas.

También se brindaron en las demás plantas del gasoducto, como todos los años, charlas sobre prevención de riesgo cardiovascular, primeros auxilios, RCP, primera respuesta a la emergencia y simulacros.

### Adicciones

Se realizó una presentación ante los gremios sobre el Programa de Adicciones, explicando la problemática asociada al tema. El Programa persigue los objetivos de crear conciencia y evitar situaciones en el ámbito familiar y laboral que pongan en riesgo la salud y seguridad de empleados.

### Telemedicina

Contamos con la visualización de 21 plantas con cámaras funcionando las 24 horas del día.

En Cerri contamos con un enfermero las 24 horas del día y los 365 días del año para brindar la primera respuesta ante algún evento o emergencia médica.

También seguimos trabajando en las capacitaciones a las plantas mediante talleres teórico-prácticos sobre primeros auxilios y uso de distintos dispositivos para la obtención de parámetros médicos (tensión arterial, frecuencia cardíaca, oximetría, etc.) para que el enfermero pueda contar con datos certeros para brindar indicaciones en el momento en el que se los convoca.

### Plan de Emergencias Médicas

Desde el área de Salud Ocupacional, TGS continúa trabajando para dar soporte ante alguna posible emergencia médica; para ello, se ha trabajado en la geocodificación de las plantas, que permite facilitar la llegada de la asistencia que necesitásemos. Tenemos plantas con una dispersión geográfica importante; es por ello que tratamos de buscar las herramientas que faciliten la asistencia a nuestros empleados.

### Implementación dispositivo 4 x 4

El dispositivo 4 x 4 es una camilla adaptada que sirve para convertir una camioneta en un medio de traslado de personal herido. Cuenta con extremas medidas de seguridad para que tanto el paciente como el acompañante no corran ningún tipo de riesgo. El objetivo final del mismo es emprender el viaje hacia el encuentro con la ambulancia. Cabe aclarar que las instalaciones se encuentran en zonas muy alejadas y con camino de ripio, lo cual hace más dificultosa la llegada a las plantas.

Seguimos realizando capacitaciones teórica-prácticas obligatorias anuales respecto del uso de este dispositivo.

2015	2016
Se entregaron 3 dispositivos en las plantas de Ordoqui, Río Colorado y Bajo del Gualicho.	Se entregaron 4 dispositivos en las Planta Magallanes, Bajo del Gualicho, Río Colorado y Ordoqui. Se realizaron simulacros con el personal de las plantas.

### Día de la familia

En 2016, conjuntamente con el área de Seguridad Industrial en Base Gallegos y Plaza Huincul, se realizaron capacitaciones de RCP, nutrición, adicciones y seguridad en el hogar. Contamos con la participación de las familias de los empleados, en un ámbito distendido y donde se practicaron algunos juegos relacionados con salud.

Es fundamental esta interacción con la familia, ya que son el soporte de los empleados; también es una buena oportunidad para incorporar hábitos saludables y poder identificar algunas inquietudes en los temas relacionados con salud.

### Día de la Salud

Como todos los años, llevamos a cabo el Día de la Salud, que consiste en la realización de una serie de acciones destinadas a promover la concientización en el cuidado de la salud y su autogestión con una participación de todos los empleados.

### Campaña de Donación Voluntaria de Sangre

Durante 2015 se realizaron 47 donaciones, que fueron remitidas al banco de sangre del Hospital de Oncología Marie Curie.

### Campaña de Vacunación

Se realizaron campañas de vacunación antigripal en todas las plantas del gasoducto. También se incorporó la vacunación antitetánica en el Complejo Cerri-Pto. Galván para todos los brigadistas.

### Programa Más por Vos:

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

- Promover y mantener la salud de los empleados y sus grupos familiares.
- Estimular hábitos y conductas responsables y de cuidado de la salud, a fin de mejorar la calidad de vida.
- Contribuir a generar conciencia de la salud como un bien de todos, cuya custodia es individual y grupal.

**Conceptos claves:** para todos los empleados, voluntario y de autogestión.

El eje del Programa es el trabajo con enfoque de riesgo con un abordaje profesional integral y multidisciplinario, de manera presencial u online.

### Actividades Más por vos, según Plan:

#### Promoción de la Salud:

- Sitio web “Más por Vos” ([www.masporvos.com](http://www.masporvos.com)), con elaboración de contenidos y mantenimiento integral.
- Línea “Más por vos”: (011)-6088-9033.
- Elaboración de contenidos de la revista Sumándonos.
- Elaboración de contenidos de la Guía de Bienestar.
- Día de la Salud con la organización de un espacio lúdico alrededor de temas de salud, de manera de “aprender jugando”.

**Alimentación Saludable:**

Consultoría Nutricional en Empresa y Virtual.

Espacio Virtual de Alimentación Saludable: es una plataforma donde, además de poder realizar la consultoría virtual, el titular puede realizar preguntas, seguir su evolución y acceder a las recomendaciones dejadas por la Nutricionista.

Se ingresa por el sitio web Más por vos.

**Estrés/Actividad Física**

Pausa 15 minutos, yoga, Caminatas.

**Resultados Más por Vos**

Lugar de trabajo 2015	Padrón	Asistentes	Índice	Taller de relajación (Yoga)	Trabajo corporal en el puesto de trabajo	Consultoría nutricional
Total País	917	351	38 %	68	315	112
Don Bosco	267	190	71 %	68	204	63
Gutiérrez	19	16	84 %		15	11
Cerri-Galván	266	107	40 %		96	
Administración Neuquén	15	10	67 %			10
Resto Empresa Consultoría Virtual	350	28	8 %			28

Lugar de trabajo 2016	Padrón	Asistentes	Índice	Taller de relajación (Yoga)	Trabajo corporal en el puesto de trabajo	Consultoría nutricional
Total País	935	361	39 %	75	334	131
Don Bosco	257	195	76 %	75	211	69
Gutiérrez	19	16	84 %		15	10
Cerri-Galván	210	111	53 %		108	13
Resto Empresa Consultoría Virtual	449	39	9 %			39

## Resultados evaluación nutricional

Lugar de trabajo	Consultoría nutricional presencial y virtual 2015							
	Participantes	Índice	Total De Consultas	Preguntas Virtual	Chat/ Video Conferencia	Consultas Presencial	Recomendaciones	Hs Consultoría Año
Total País	131	14%	699	96	112	320	171	252
Don Bosco	69	27%	266			266		120
Gutiérrez	10	53%	54			54		36
Resto Empresa Consultoría Virtual	52	8%	379	96	112		171	96

Lugar de trabajo	Consultoría nutricional 2016			
	Participantes	Índice	Cant. Consultas	Hs Consultoría Año
Total País	112	12 %	387	278
Don Bosco	63	24 %	155	110
Gutiérrez	11	58 %	55	36
Administración Neuquén	10	67 %	37	36
Resto Empresa Consultoría Virtual	28	8 %	140	96

## Resultados Estrés/Actividad Física, Pausa 15 minutos, yoga, Caminatas

Centro de trabajo	Estrés 15 Minutos y Yoga							
	Participantes		Índice		Hs al Año		Clases	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Total País	334	316	69%	57%	528	276	766	766
Total Don Bosco	211	205	82%	77%	240	132	528	310
Total Gutiérrez	15	15	79%	79%	48	24	24	24
Total Cerri -Galván	108	96	51%	36%	240	120	469	432



#### 4.5.2. Seguridad

##### Acciones para promover las conductas seguras

##### Programa “Manejo Preventivo” - PMP

Este programa implementado desde el año 2012 está destinado a la capacitación de nuestros conductores, de forma teórica y práctica. Además de las actividades de entrenamiento, el programa permite la realización de un diagnóstico actitudinal del conductor, el acceso a una biblioteca con material asociado al Manejo Preventivo y un examen a distancia vía web sobre los conceptos básicos requeridos. A los conductores que alcanzaron los criterios de aprobación se les expide la credencial respaldatoria.

Cada conductor que realiza el curso práctico de entrenamiento y evaluación recibe el libro El conductor inteligente, de Alberto Giudice, la persona que brinda el curso y certifica la aptitud de nuestro personal para conducir vehículos livianos desde 2012.

En este sentido, durante 2015, el programa comprendió a los ingresantes de la Compañía que requieren la conducción de vehículos para el desempeño de sus tareas.

Se realizaron reuniones en Neuquén, Comodoro Rivadavia y Bahía Blanca, donde se compartió el avance sobre la aplicación de las herramientas preventivas, haciendo hincapié en conceptos como “Plan de Viaje Previo” para los conductores de vehículos, y todas las herramientas preventivas disponibles para el personal. Del mismo modo, se han realizado reuniones con Contratistas de Servicios en Bahía Blanca y Buenos Aires, difundiendo las herramientas preventivas, entre las cuales se destaca la nueva modalidad de capacitación a distancia.

Se han realizado 20 talleres planificados durante 2015, de acuerdo con la iniciativa estratégica, y luego se amplió la cobertura con 2 talleres adicionales.

Durante el año 2016, nos dedicamos a capacitar y a entrenar al personal ingresante y a aquellos que necesitaban algún refuerzo conceptual sobre manejo preventivo.

El total de conductores alcanzados por el Programa 2015-2016 ha sido de 150 empleados.

Luego de una etapa de planificación, se han concretado tres cursos, con un total de 76 personas, incluyendo los choferes del servicio de transporte del personal de Plantas Compresoras.

Área de influencia	Conductores 2015	Conductores 2016
Zona Conesa	5	-
Zona Sur	-	12
Zona Neuquén	13	10
Zona Gutiérrez	32	6
Zona Complejo Cerri-Galván	61	11
Total de Conductores Entrenados y Evaluados	111	39

En 2015 se avanzó en la construcción de los 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. Logramos finalizar la base enripiada que permite la circulación prevista para los camiones y se ha licitado el hormigón para terminación de la calzada de tránsito.

Con esta construcción, autorizada por Vialidad Nacional, se obtuvo una importante mejora en la seguridad de la zona, ya que permite 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.

### **Programa “Accidente Cero”**

#### **“Pensar en Seguridad”**

En el marco del Programa “Accidente Cero” y como continuidad de la actividad denominada “Línea de Fuego”, durante el año 2015 se elaboró, en conjunto entre la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) y las Gerencias de Seguridad, Medio Ambiente y Calidad (SMAC), una iniciativa que se incorporó al objetivo la Seguridad y la Salud como valor organizacional dentro del mapa estratégico de TGS.

En las actividades participó una consultora, abordando temas específicos sobre Psicología, Factores Humanos y Riesgos Psicosociales.

Esta actividad contempló también a nuestros principales contratistas de servicios de las instalaciones, totalizando 20 talleres que tuvieron una asistencia de casi 450 personas.

#### **Programa de Trabajo Seguro y saludable**

Durante el 2015 se trabajó en la elaboración del diseño de este programa.

Objetivo: A partir de entender los aspectos de las personas y de los contextos de la organización, conocidos como Factores Humanos y Factores Organizacionales (FFHH y FFOO), que generan riesgos en el trabajo, se busca fomentar el autocontrol y el autocuidado.

#### **El programa consta de tres grandes etapas:**

1. A Nivel Directores: Análisis de los FFHH y FFOO en la Prevención de Riesgos.
2. A Nivel Líderes / Jefes / Gerentes: Talleres sobre Liderazgo en Seguridad basado en FFHH.
3. A Nivel Colaboradores: Talleres basados en el concepto básico de Seguridad de: “Mire, Piense y Actúe” con Seguridad, dentro del cual se vuelcan herramientas del concepto “Pensar en Seguridad”.

Durante el 2016 se trabajó en el diseño de los Talleres Trabajo Seguro y Saludable.

## Pirámide TGS

smac



**Comentarios:** \* Los valores son los acumulados anuales al cierre de cada mes.

### Programas “Mirá” y Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS)

Las **OPS** constituyen el proceso de observación e interacción con las personas que realizan tareas, con foco en el comportamiento y la actitud durante la ejecución de las mismas. Se trata de una actividad planificada y periódica a través de la cual se busca mejorar el desempeño en seguridad, medio ambiente y salud ocupacional, mediante la comunicación y el intercambio de opinión para identificar prácticas seguras o inseguras de trabajo.

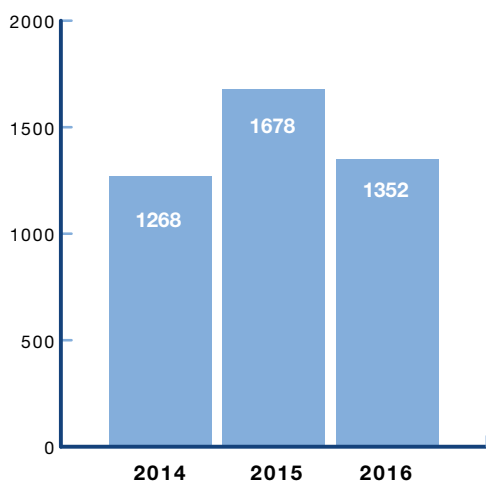
El Programa **Mirá** apunta a la detección temprana de anomalías / sugerencias de mejora de forma que, atacando las mismas puedan evitarse futuros incidentes. Asimismo, la herramienta favorece la detección y registro de desvíos y cuasi accidentes.

### Programa Ergonómico Integral (PEI)

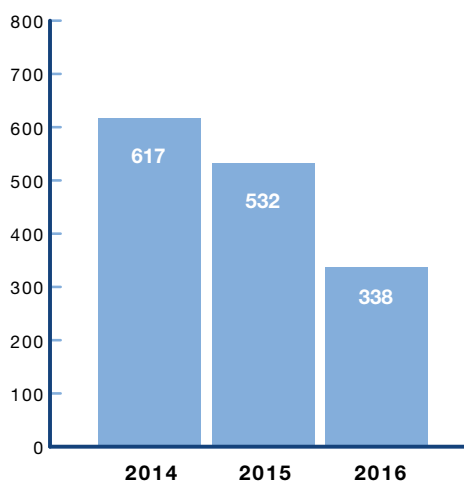
Nuestro desafío es poder llevar a cabo el monitoreo integral ergonómico en el marco del cumplimiento de la legislación argentina y los estándares de mejora continua del Sistema de Gestión Integrado.

En 2016, se ha realizado y caracterizado el riesgo ergonómico de 40 puestos de trabajo representativos de las actividades desarrolladas en la Compañía, valorando los índices específicos y de acuerdo con las técnicas de evaluación en la materia.

Anomalías detectadas



OPS realizadas



#### Práctica de Brigada en Base Naval Puerto Belgrano

En la Base Naval Puerto Belgrano se efectuó una jornada de capacitación y entrenamiento destinado a los Brigadistas tanto del Complejo Cerri como de Planta Galván; también se invitó a personal de Salud Ocupacional y de la Dirección de Servicios.

La jornada incluyó el repaso de conceptos fundamentales del comportamiento de distintos combustibles en estado sólido, líquido o vapor y su respuesta ante distintas condiciones de temperatura o fuentes ignitoras efectuadas en condiciones de laboratorio.

### 4.6. Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo

#### Programa de Capacitación y Desarrollo

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.

#### Total de horas de formación:

- **63.554 horas (\*) en 2015**
- **21.603 horas (\*) en 2016**

(\*) Incluyen las horas de formación institucional y las capacitaciones técnicas.

#### Nuestro plan de Capacitación se basa en los siguientes lineamientos:

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

#### Las actividades de capacitación más destacadas fueron:

- Operación, verificación y control de válvulas.
- Conocimientos de soldaduras.
- Protección anticorrosiva.
- Turbinas a gas.
- Compresores centrífugos.
- Lubricación y aceite de sello.
- Cromatografía Nivel I.
- Electricidad Nivel I.
- Instrumentación Nivel I.
- Mecánica Nivel I.
- Idiomas.

Para las especialidades de Operación, Verificación y Control de Válvulas, Protección Anticorrosiva y Cromatografía se incorporaron los campos y laboratorios de prácticas para poder transferir la teoría mediante simulaciones de la realidad de campo.

Continuando con estas prácticas de mejoras se sumaron bancos de pruebas como complementos para las especialidades de Instrumentación, Electricidad y Mecánica.

Se incorporaron los niveles II de Cromatografía, Instrumentación y Electricidad, Bombas y Compresores de Gas Licuado. Durante 2015/2016 se desarrollaron las especialidades de Inspectores de Obra, Medición e Integridad de ductos.

#### El programa de capacitación 2016 /2017 está compuesto por tres ejes temáticos:

##### Liderazgo

El objetivo es fomentar la comunicación y el trabajo en equipo de Directores y Gerentes. Se trabaja con técnicas de Coaching individual y grupal y se desarrollaron dos actividades de Teambuilding en 2016.

Personal involucrado: 31 personas, 1.550 horas de capacitación/hombre.

Además TGS se incorporó por primera vez a un Consorcio de Empresas para capacitación conjunta de Gerentes y Mandos Medios en temas de liderazgo, comunicación efectiva y desarrollo de otros.

Personal involucrado: 7 personas, 560 horas de capacitación/hombre.

##### Evaluación y gestión de procesos/proyectos

Se capacitó en metodología de evaluación de proyectos (Project Management) para soportar los proyectos de inversión I2A (Inversión a 2 años) para el personal de las distintas áreas de la compañía. El programa implicó: desarrollo conjunto de la metodología, capacitación a los grupos afectados al proyecto, coaching de seguimiento y asesoramiento.

**Personal involucrado:** 60 personas.

Por otro lado, en alineación con las iniciativas estratégicas, se implementó una capacitación en Mejora de Procesos e Indicadores de Gestión, que permitió repensar procesos internos, contribuyendo a la visión transversal de la compañía. Como resultado de esta capacitación se relevaron cinco proyectos de mejora, de los cuales tres fueron revisados durante el 2016 y dos serán revisados en el 2017.

**Personal involucrado:** 50 personas, en dos etapas.

#### Otras capacitaciones que se brindaron:

- Capacitaciones para Operadores de Plantas Compresoras a través de un simulador.
- Programa de formación de líderes para fortalecer un estilo de liderazgo centrado en nuestros valores corporativos.
- Escuelas Técnicas para que nuestros empleados cuenten con los conocimientos técnicos necesarios para realizar las tareas de manera confiable y aprovechar su experiencia.
- Formación y entrenamiento de Brigadistas.
- Taller de perfeccionamiento de auditores internos.
- Norma Argentina de Gas, NAG 100, apartado "N", para capacitación y calificación del personal. Contamos con tres Centros de Formación Técnica: Base Gutiérrez en Berazategui, Prov. Bs. As.; Complejo Gral. Daniel Cerri en Bahía Blanca y Planta Gral. Conesa, Prov. de Río Negro. Las escuelas técnicas ya son 21, con un total de 976 horas cátedra diseñadas. Desde su inicio en 2009 cerca de 1.400 colaboradores participaron en estas actividades.

Seguridad Industrial Operativa completó su plan de capacitación durante 2015 sobre la temática de Trabajo Seguro, Ergonomía y Gestión de Incidentes, cumplimentando un total de 2.223 horas.

Índice Global De Capacitación		
Período	% Hs. De Capacitación / Hs. Trabajadas	% Hs. de capacitación cumplidas / Hs. Trabajadas Programadas
2013	1,3	87
2014	1,4	98
2015	1,6	100
2016	1,35	97,92

## 4.7 Comunicación con nuestra gente

### Encuesta de Clima Laboral Great Place to Work (GPTW)

Sin distinción, todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar confidencial y voluntariamente. El procesamiento de los formularios es realizado por GPTW, de manera tal de asegurar la confidencialidad de los datos y opiniones.

A partir de la entrega de los resultados, Recursos Humanos analiza la información, construye los indicadores y, en conjunto con los Comités de Clima formados por representantes de las diferentes áreas, elabora planes de acción y diseña iniciativas concretas en respuesta a los resultados del sondeo, con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados.

#### Entre otras acciones, podemos destacar:

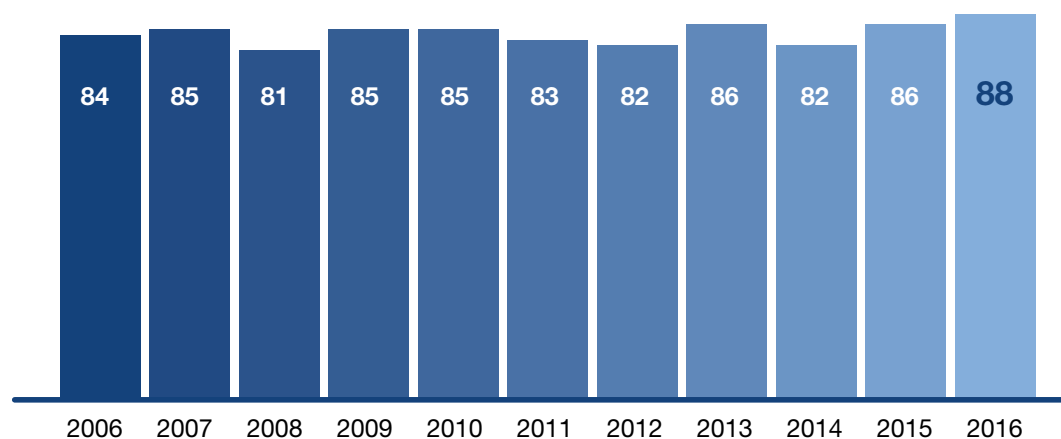
**Desayunos con el Director General:** se continúan realizando mensualmente los encuentros del Director General con los empleados. Estas reuniones constituyen un espacio de intercambio y una forma más de promover el acercamiento con las personas.

**Horario Flexible:** ampliamos los horarios de ingreso y egreso, permitiendo así la instalación de prácticas que promuevan un mejor equilibrio entre vida personal y laboral de nuestros empleados y permitiéndoles a su vez la posibilidad de manejar sus horarios.

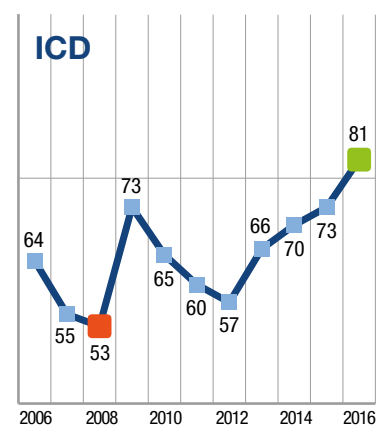
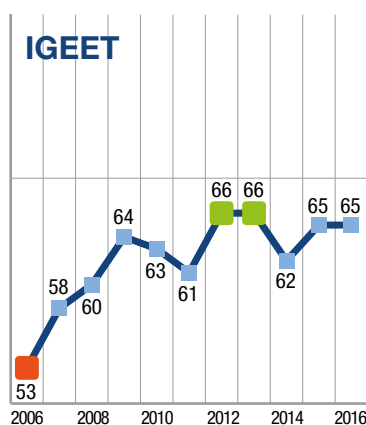
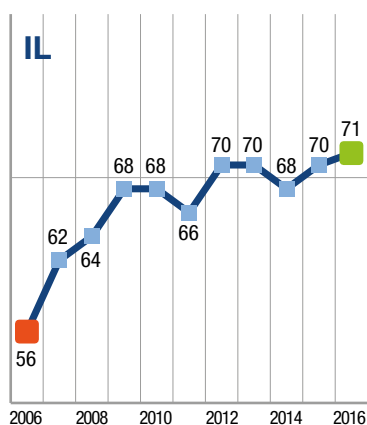
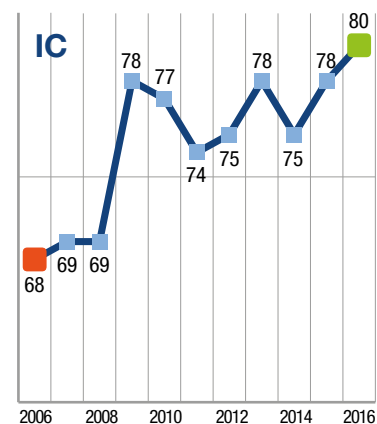
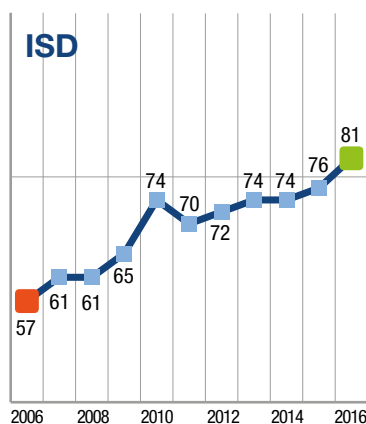
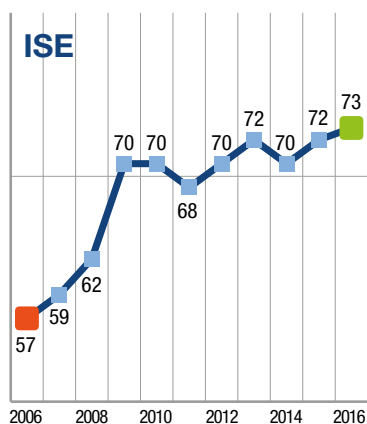
**Viernes de verano:** desde el mes de diciembre 2015 a marzo 2016, brindamos a los empleados de Sede Central, el beneficio de disponer de media jornada libre (cada quince días) los viernes por la tarde.

### Resultados de Encuesta de clima organizacional

Índice de participación: 88%



## Indicadores:



## Referencias:

ISE - Índice de Satisfacción de Empleados.

ISD - Índice de Satisfacción Directa.

ICD - Índice de Confianza en la Dirección.

IL - Índice de Liderazgo.

IGEET - Índice de Gestión Eficiente de Equipos de Trabajo.

IC - Índice de Compromiso.

La participación en la encuesta de clima subió 2 puntos (88%), el valor más alto obtenido desde el inicio del proceso de medición de Encuesta de clima laboral en el año 2006. El ISD alcanzó la máxima puntuación histórica (81%). El IC es el indicador de mayor valor (80%).





#### Nuestros logros:

- Aproximadamente el 50% de los puestos vacantes fueron cubiertos por promociones internas.
- TGS cuenta con 11 plantas cardioprotegidas certificadas.
- La repercusión del programa prevención de adicciones generó la conformación de comités mixtos de Seguridad, para trabajar el tema en forma conjunta.
- Se entregaron 7 dispositivos 4x4 (camillas adaptadas).
- 150 conductores de TGS alcanzados por el Programa Manejo Preventivo.
- Se avanzó en la construcción de los 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. Además, se finalizó la base enripiada que permite la circulación prevista para los camiones y se ha licitado el hormigón para terminación de la calzada de tránsito.
- Se brindaron nuevas capacitaciones al personal Operativo, en relación al Programa Mirá y Observaciones Preventivas de Seguridad.
- Se desarrollaron las especialidades de Inspectores de Obra, Medición e Integridad de ductos.
- Se desarrolló el programa de Líderes Nuevos, en este caso incluyendo 28 personas de distintas áreas.
- El programa Escuelas Técnicas contiene 20 especialidades en curso que hacen un total de 884 horas de cátedra diseñadas. Llevamos un total de 1.250 participantes entre empleados de TGS y de otras compañías. Además, contamos con 3 Centros de Formación Técnica.
- 275.157 horas de formación, las cuales incluyen horas de formación Institucional y las capacitaciones técnicas.
- 830 hijos de empleados participaron de la etapa de orientación vocacional, en las ciudades de Neuquén, Bahía Blanca y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- El 70% de la dotación de personal participó en nuestra Encuesta de expectativas.
- Se realizaron 9 charlas del Programa de Conocimiento Integral del Negocio (CIN), con alcance a todo el personal de Sede Central, Complejo Cerri y con facilitadores internos. Participaron más de 160 personas en el año 2016.

#### Para el próximo período nos proponemos:

- Respecto a la Innovación tecnológica para proyectos especiales de Recursos Humanos, implementaremos módulos e-learning y on boarding.
- Dentro del programa PMP, se prevé capacitar en forma práctica y vía internet a no menos de 20 conductores por mes, hasta alcanzar a unas 550 personas en dos años.
- Se realizarán los talleres de trabajo seguro y saludable a nivel de Dirección, Gerencias, Coordinadores, Jefes y Líderes.
- Prevemos realizar los Talleres de sensibilización y aprendizaje sobre investigación de accidentes, dirigido al personal que habitualmente lidera las comisiones de investigación.
- Desarrollar el Programa de Prevención de Adicciones en el ámbito laboral, tanto para los empleados de TGS como para contratistas.
- Implementación de nuevos dispositivos 4x4.
- Elaboración de índices de seguridad relacionados con el análisis de materialidad específico del sector.

# Medio Ambiente



5

### Temas materiales del capítulo:

- Emisiones GEI.
- Contaminación de agua.
- Consumo de energía.
- Afectación del suelo.
- Ruido.
- Uso de agua.
- Generación de residuos.
- Consumo responsable.

En TGS entendemos al medio ambiente como el espacio donde se relacionan seres vivos (humanos, flora y fauna) con elementos carentes de vida, como el suelo, el agua y el aire, que son de suma importancia para la subsistencia de los primeros.

Como organización ocupamos parte de ese espacio de relaciones y, por tanto, reconocemos que generamos un impacto en el medio ambiente con nuestro comportamiento; es por ello que trabajamos pensando en minimizar dicho impacto.

Es así que nos comprometemos a operar nuestra actividad con calidad, confiabilidad y seguridad, preservando el medio ambiente y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Este compromiso con el entorno en el que nos desarrollamos se refleja en nuestra **Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSMAC)**, en la que se dictan los lineamientos generales para la prevención a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos y el respeto por el cumplimiento de la legislación vigente a nivel nacional, provincial y municipal.

A su vez, nuestro **Código de Conducta** explicita estándares de medio ambiente. Este código prohíbe o restringe la emisión de sustancias contaminantes en el suelo, aire o agua y contiene requerimientos de control de sustancias contaminantes. Además, requiere a los accionistas y operadores de las compañías e industrias que obtengan la licencia ambiental para operar la autorización para la emisión de ciertas sustancias, así como se les solicita que informen sobre escapes de sustancias que causen contaminación y que creen y conserven ciertos informes. Todas estas responsabilidades se encuentran plasmadas también en el manual de gestión de TGS y en el Registro de Normativa Legal aplicable a las operaciones de la Compañía.

Nuestro compromiso se hace concreto, trabajando en forma sistemática y mejorando nuestro desempeño en relación a los temas ambientales, tomando como herramienta la norma ISO 14001.

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

### 5.1. Desempeño para prevenir la contaminación

TGS ha identificado los aspectos e impactos ambientales relacionados con sus actividades.

Aspectos Ambientales	Posibles Impactos Ambientales
<b>Emisiones a la atmósfera</b>	
Emisión de CO y NOx en compresores y motogeneradores	Contaminación de la atmósfera por gases producto de la combustión.
Emisión de CO <sub>2</sub> en compresores y motogeneradores	Contaminación de la atmósfera por gases de efecto invernadero.
Venteos operativos o pérdidas de gas natural	Contaminación de la atmósfera por gases de efecto invernadero.
<b>Emergencias y daños por terceros</b>	
Roturas por operaciones de terceros	Contaminación de la atmósfera por gases de efecto invernadero / gases de combustión. Riesgo a población.
Fuga de gas por falla del conducto	Contaminación de la atmósfera por gases de efecto invernadero. Afectación al terreno. Riesgo a la población.
<b>Residuos</b>	
Generación de residuos peligrosos	Manejo y disposición incorrecta de los residuos generados.
Generación de residuos no peligrosos	Manejo y disposición incorrecta de los residuos generados.
<b>Ruido</b>	
Generación de ruido	Aumento en el nivel de ruido ambiental.
<b>Afectación al suelo</b>	
Derrames de hidrocarburos	Contaminación del suelo por derrames de hidrocarburos.
Excavaciones	Posible alteración del suelo y la vegetación.
<b>Afectación a cursos de agua</b>	
Derrames	Contaminación del recurso por hidrocarburos.
Cruces de gasoducto	Posible afectación al cauce y la flora y fauna acuáticas.
<b>Afectación al patrimonio arqueológico o paleontológico</b>	
Posible hallazgo de objetos en excavación	Posible manipuleo incorrecto de los hallazgos.

### **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. A su vez, se realiza la evaluación de su cumplimiento con alcance a toda la Compañía.

### **Prevención y control de impactos sobre el medio ambiente y la comunidad**

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

Los principales factores ambientales relacionados con nuestras operaciones se vinculan con emisiones a la atmósfera, emergencias y daños por terceros, generación de ruido ambiental, generación de residuos, afectación al suelo, a los cursos de agua y al patrimonio arqueológico o paleontológico. Todos estos aspectos son monitoreados a través de un programa de medición y seguimiento. Aquellos aspectos ambientales que resulten significativos tienen uno o más documentos asociados para garantizar un adecuado control operativo. En los últimos años estuvimos trabajando en la unificación del sistema de evaluación de aspectos ambientales, peligros y riesgo a instalaciones para evolucionar a un concepto de riesgo operacional que involucre seguridad, medio ambiente y activos que estará operativo en 2017. Además, a nivel de la Dirección General y del Comité de Dirección se realiza un seguimiento a través del Mapa Estratégico (BSC - Balanced Score Card) de las iniciativas para potenciar la mejora en toda la organización, con un alto grado de difusión y compromiso.

A la vez, se ha comenzado a trabajar en la alineación de estas iniciativas con los objetivos de desempeño de todo el personal de la Compañía, a efectos de garantizar que se trabaje en forma unificada y cada uno de quienes forman parte de TGS pueda identificar su aporte para el cumplimiento de las iniciativas de mejora de TGS.

### **Cambio Cultural en Medio Ambiente**

Alineado con una visión más global de la temática ambiental, en 2015 se amplió el alcance de la gestión del Comité Ambiental para abarcar la gestión de sustentabilidad, cambiando su nombre por Comité de Sustentabilidad. El comité se reúne trimestralmente a partir de 2016, con el objetivo de monitorear la implementación de la estrategia de sustentabilidad de la Compañía.

Continuando con el proceso de cambio cultural en la gestión ambiental se trabajó en el afianzamiento de los procesos ambientales, implementando acciones de mejora para fortalecer la aplicación de los mismos. En ese sentido, la dirección de Operaciones prosiguió con la definición de los subprocesos que se desprenden del proceso de Operación bajo normativa.

### **Mejora continua de la gestión ambiental**

En 2015 se revisó el tablero de indicadores ambientales a efectos de garantizar su alineación con GRI, con el objetivo de organizar los indicadores de acuerdo con la jerarquía de estas guías.

A la par del seguimiento de los indicadores, se comenzó a trabajar en la identificación de proyectos de mejora que permitan tomar acciones para generar tendencias positivas en los indicadores. En tan sentido se lanzó el proyecto "Efluente Cero", cuyo objetivo a largo plazo es evitar el vuelco de efluentes líquidos en el complejo Gral. Cerri mediante la optimización del uso de los recursos hídricos. En 2015 se avanzó con la identificación de las corrientes que conforman el balance y las posibles mejoras.

En 2016 se amplió el proyecto, conformando un equipo de mejoras ambientales que revise la gestión integral de los aspectos ambientales de TGS. Este equipo priorizó planes de acción en base a la significancia de los mismos.

**Para elaborar dicho plan, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:**

Eficiencia Energética (EE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir el consumo de energía para alcanzar objetivos de eficiencia energética.</li> <li>• Incorporar energías renovables en nuestros procesos.</li> </ul>
Emisiones Gaseosas (EG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir los gases de efecto invernadero (CH<sub>4</sub> y CO<sub>2</sub>).</li> <li>• Disminuir gases contaminantes.</li> </ul>
Residuos Peligrosos y no peligrosos (RP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Minimizar residuos.</li> <li>• Aumentar el porcentaje de reciclables.</li> </ul>
Uso de Recursos Hídricos (RH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimizar el uso de agua dulce en el Complejo Cerri, potenciando la reutilización.</li> </ul>
Calidad y disminución de las aguas residuales (RP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener/mejorar la calidad de las aguas residuales tratadas.</li> <li>• Reutilizar los efluentes hasta minimizar el vertido (Complejo Cerri).</li> </ul>

**Proyectos evaluados**

Como resultado de la evaluación se definieron 19 proyectos de mejora, en los cuales se va a trabajar en los próximos años para disminuir los impactos ambientales.

Eficiencia Energética (EE)	3 Proyectos
Emisiones Gaseosas (EG)	11 Proyectos
Residuos Peligrosos y no peligrosos (RP)	2 Proyectos
Uso de Recursos Hídricos (RH) y Calidad y disminución de las aguas residuales (RP)	3 Proyectos

Se consensó una lista de 8 proyectos que se trabajarán en 2017 enfocados en establecer la línea de base sobre la cual implementar las inversiones futuras. Los mismos están enfocados en asegurar la medición de los principales aspectos: huella de carbono, eficiencia energética, cuantificación del venteo de sellos, entre otros.

### Herramientas para la gestión

TGS cuenta con la herramienta SGI (Sistema de Gestión Integrado), que se encuentra implementada y está disponible para el acceso de todos los miembros de la organización, quienes pueden consultar y gestionar documentos y registros relativos al SGI. Esta herramienta incluye: documentos, desvíos e incidentes, venteos/quemas y derrames, desvíos operativos y fugas, observaciones preventivas de seguridad, anomalías y sugerencias de mejora y permisos ambientales.

En el 2016 se incorporó un nuevo módulo denominado “Partes Interesadas” para realizar el registro, tratamiento y respuesta de las comunicaciones recibidas de partes interesadas, que puedan afectar y/o verse afectadas por la organización.

### Planificación y respuesta ante emergencias

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

- Plan de Crisis.
- Plan de Emergencia.
- Procedimientos operativos específicos.

Para la elaboración de estos documentos se tiene en cuenta la posible afectación a la comunidad y la disponibilidad de servicios de apoyo externo. En el relevamiento de aspectos ambientales y peligros, se identifican las potenciales emergencias y se hace referencia al procedimiento e instructivo de control correspondiente.

También contamos con un programa anual de simulacros para probar la capacidad de respuesta ante emergencias de seguridad y ambientales. Dichos simulacros permiten que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos y los riesgos que puedan derivar en emergencia o crisis.

Simulacros	Escritorio 2015	Escritorio 2016	Campo 2015	Campo 2016
Plan De Crisis	1	1	1	1
Emergencias Médicas	-	-	1	1
Centro De Control De Operaciones	-	-	1	1
Edificios Administrativos	-	-	2	2
Instalaciones Operativas	33	29	21	27
Obras	-	-	1	-
Plan Nacional de Contingencias	-	-	1	1

Durante el 2016 se han logrado realizar el 100% de los Simulacros previstos para toda la Compañía, variando escenarios, para lo cual se ha modificado el procedimiento de gestión aplicable, a los efectos de que todas las instalaciones roten los objetivos y los escenarios en forma similar, resaltando la respuesta a cuestiones relacionadas con el medio ambiente y las emergencias médicas.

## 5.2. Uso de los recursos

### Gestión de los Recursos Hídricos

Los principales consumos de agua en TGS se centran en el Complejo Gral. Cerri y se utilizan en procesos de enfriamiento y producción de vapor. En lo que hace al negocio de transporte de gas, el uso de agua se reduce a tareas de limpieza y riego.

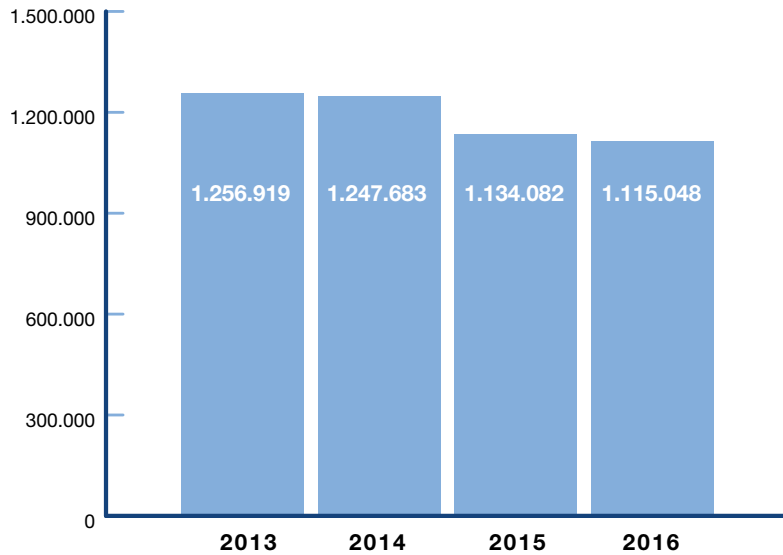
Respecto a efluentes industriales generados, los más relevantes corresponden al Complejo Cerri y a la Planta Galván; en esta última, los efluentes se reutilizan en su totalidad. El efluente del Complejo Cerri proviene de drenajes y purgas originados en el proceso de producción, que son tratados en una laguna facultativa, a la que se suma el agua remanente de los procesos de enfriamiento y tratamiento de agua.

Con el fin de optimizar y reducir la generación de efluentes, en 2015 se lanzó el proyecto EFLUENTE CERO en el Complejo Cerri. El mismo comenzó con la identificación de posibles oportunidades de mejora y con el reaprovechamiento durante 2015 y 2016 de algunas corrientes de efluente; durante 2017 se transitará la tercera etapa, de análisis de tecnologías para reducir los efluentes de la planta de Ecoenergía.

### Consumo de agua y manejo de efluentes líquidos

Continuamos con el monitoreo de los consumos de agua. Los principales consumos se centran en el complejo Gral. Cerri. El proyecto EFLUENTE CERO, lanzado en 2015, no solo apunta a reducir efluentes sino a optimizar el consumo de agua.



Consumo de agua (m<sup>3</sup>/año)

Consumo de agua en áreas operativas (m <sup>3</sup> /año)	2013	2014	2015	2016
Sistema de Transporte	116.390	107.801	120.386	103.418
Complejo Cerri-Galván	1.122.529	1.121.882	995.696	993.630
<b>TOTAL</b>	<b>1.238.919</b>	<b>1.229.683</b>	<b>1.116.082</b>	<b>1.097.048</b>

Consumo de agua por origen (m <sup>3</sup> /año)	2013	2014	2015	2016
Extracción agua subterránea	1.196.400	1.197.322	1.065.614	1.056.174
Extracción agua superficial	6.343	6.102	5.878	5.630
Red pública	54.176	44.259	62.591	53.245
<b>TOTAL</b>	<b>1.256.919</b>	<b>1.247.683</b>	<b>1.134.082</b>	<b>1.115.048</b>

Efluentes industriales generados (m <sup>3</sup> /año)	2013	2014	2015	2016
Complejo Cerri (*)	236.520	236.520	280.320	280.320
Planta Galván (**)	3.285	3.285	3.285	3.285
<b>TOTAL</b>	<b>239.805</b>	<b>239.805</b>	<b>283.605</b>	<b>283.605</b>

(\*) El dato surge del promedio de mediciones puntuales en la cámara de aforo y puede corroborarse por balance.

(\*\*) El efluente es cloacal y no se vuelca nada. Toda se trata en una planta y el agua tratada se recircula como agua de proceso. El valor es estimativo en base al diseño de la planta.

Agua reutilizada en proceso industrial (m <sup>3</sup> /año)	2014	2015	2016
Complejo Cerri	111.252	97.581	97.885
Planta Galván (*)	3.285	3.285	3.285
<b>TOTAL</b>	<b>114.537</b>	<b>100.866</b>	<b>101.170</b>

(\*) Se recicla toda el agua generada como efluente.

### Gestión de la energía

Una parte del gas natural transportado se utiliza como fuente de energía para los procesos de combustión en los compresores y equipos principales de proceso y en la generación de energía eléctrica como combustible en los motogeneradores. Por otro lado, para complementar la autogeneración se consume energía eléctrica provista de fuentes externas.

Como parte de los proyectos de mejoras ambientales se planificó trabajar en la realización del balance de eficiencia energética, de manera de contar con una línea de base sobre la que podamos justificar e implementar futuras mejoras. En 2017 se llevará a cabo la primera etapa que comprende el Complejo Cerri, la Planta Galván y el edificio de Sede central.

### Medidas de eficiencia en Sistemas

Se realizó una migración de los equipos existentes a una plataforma virtual, disminuyendo así tanto el consumo de energía eléctrica como la liberación de calor generado por el hardware, reduciendo el impacto ambiental.

Estos beneficios serán aún mayores cuando la virtualización de equipamiento crezca, es decir, cuando ante la necesidad de contar con un servidor -tradicionalmente físico- para un proyecto/aplicación/servicio se incorpore en lo ya virtualizado; de este modo se mantendrá constante el consumo eléctrico y la disipación de calor. En cambio si hubiese sido una ampliación de un equipo físico, se sumaría el consumo eléctrico de este nuevo equipo como también el calor que éste genere.

**Energía directa primaria consumida por TGS (Miles Stm<sup>3</sup> a 9300 Kcal)**

	2013	2014	2015	2016
Gas combustible	903.925	821.975	824.312	991.824
Gas combustible para producción de Energía Eléctrica	35.186	35.379	34.243	35.344
<b>TOTAL</b>	<b>939.111</b>	<b>857.354</b>	<b>858.555</b>	<b>1.027.168</b>

**Energía intermedia adquirida y consumida procedente de fuentes externas (kWh)**

	2013	2014	2015	2016
EE adquirida a EDES en Cerri	2.749.842	1.952.000	1.382.549	941.000
Consumo de Energía eléctrica externa Planta Galván	8.706.488	9.827.670	9.807.157	8.018.362
Consumo de Energía eléctrica externa Plantas Compresoras	1.181.646	801.170	873.910	1.077.200
Consumo de Energía eléctrica Sede Central	1.504.211	1.458.489	1.051.560	1.134.600
Consumo de Energía eléctrica Oficina Comodoro	s/d	s/d	63.903	67.023
Consumo de Energía eléctrica Base Río Gallegos	s/d	s/d	66.981	67.832
<b>TOTAL</b>	<b>14.142.187</b>	<b>14.039.329</b>	<b>13.246.060</b>	<b>11.306.017</b>

**5.3. Gestión de los residuos****Manejo de insumos y residuos**

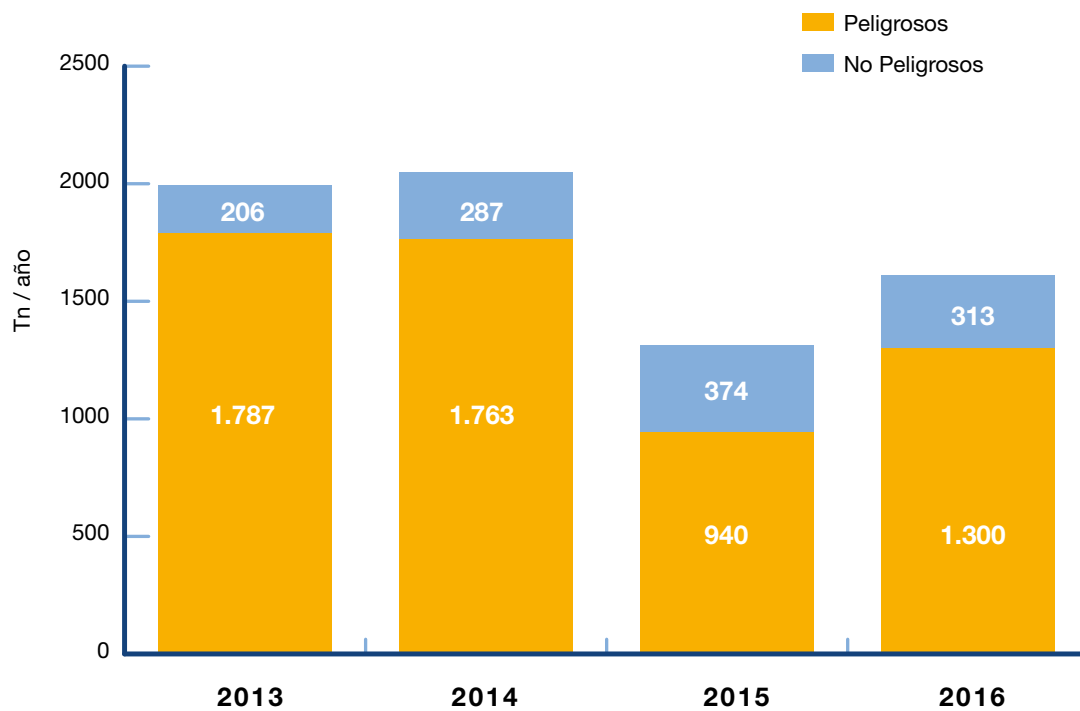
Los residuos generados por TGS se clasifican en:

- Domiciliarios.
- Inertes: plástico, papel, cartón, vidrio, etc.  
Para estos residuos se prioriza el reciclado en la medida que existan alternativas viables en cada zona.
- Peligrosos: principalmente se generan trapos con aceite y residuos líquidos (en su mayoría, agua con restos de hidrocarburos).

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

A excepción de Bahía Blanca y Ciudad de Buenos Aires, es escasa la disponibilidad de proyectos locales de reciclado, lo que dificulta la implementación de esta actividad en toda la extensión geográfica de la Compañía. Por esta razón, en 2016 trabajamos en la identificación de iniciativas locales y en el refuerzo de los planes de minimización de residuos de las plantas compresoras, con el fin de establecer proyectos a los cuales sumarnos.

#### Cantidad de residuos generados en TGS (Tn/año)



Residuos generados (Tn/año)	2013	2014	2015	2016
Servicio de Transporte				
No peligrosos	49	59	76	62
Peligrosos	196	249	165	249
Producción, almacenaje y despacho de líquidos				
No peligrosos	119	199	282	226
Peligrosos	1.591	1.515	775	1.050
Áreas administrativas				
No peligrosos	38	28	17	25
Peligrosos	0	0	0	0
<b>TOTALES TGS</b>				
<b>No peligrosos</b>	<b>206</b>	<b>287</b>	<b>374</b>	<b>313</b>
<b>Peligrosos</b>	<b>1.787</b>	<b>1.763</b>	<b>940</b>	<b>1.300</b>

Porcentaje de Residuos reciclados respecto al total de residuos no peligrosos	2013	2014	2015	2016
	49,6 %	13,5 %	32,7 %	22,4 %

### Reciclaje de residuos

El edificio de Sede Central cuenta con recipientes para la segregación de residuos reciclables: aluminio, vidrio, plásticos y papel. Los mismos son recolectados por el personal de limpieza y se depositan en el subsuelo hasta tanto sean retirados por transportista hacia los centros de reciclado del CEAMSE.

Por otro lado, Sede Central cuenta con recipientes especiales destinados a colaborar con la Fundación Garrahan. En los mismos se recolectan tapitas de plástico, papel y llaves, y son retirados semanalmente por el personal de la Fundación.

Residuos entregados a CEAMSE (Kg)				
Año	Papel	Aluminio	Plástico	Vidrio
2013	18.036	121	936	309
2014	10.348	118	1.552	288
2015	7.741	178	790	652
2016	2.287	61	783	86

Residuos entregados a Fundación Garrahan (Kg)	
Papel	Tapitas
16.152	205
6.196	208
6.676	157
3.802	29

Hacia fines de 2016 comenzamos a trabajar en una campaña para reforzar la concientización sobre el reciclado en Sede Central, lanzando la campaña “Tómalo en serio, tu compromiso suma”, destinada a la reducción del uso de vasos descartables. Esta campaña continuará en 2017 y comprenderá mejoras en la organización de cestos y campañas de información al personal.

#### Programa de Gestión de Activos (TGSActivo)

TGSActivo es un modelo diseñado por personal de TGS con el asesoramiento externo de especialistas que se ha llevado a cabo desde el 2012 para evaluar y gestionar los activos críticos de TGS a lo largo de su ciclo de vida.

2012-13	2014-15
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se desarrolló el modelo y el programa de evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se difundió el programa</li> <li>Se capacitó a los evaluadores</li> <li>Se evaluaron los activos de TGS</li> <li>Se desarrollaron los proyectos de mejora</li> </ul>
2016-17	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de Informes de Evaluación resultantes del Programa de Gestión de Activos como insumo para estructurar los procesos de negocio de acuerdo con la Iniciativa Estratégica de Gestión por Procesos.</li> <li>Análisis de los Informes de cada Factor y estructuración y consolidación de planes de mejora que puedan ser considerados por la Dirección para la definición de objetivos.</li> <li>Selección de proyectos prioritarios de mejora, garantizando la participación de todas las áreas clave del proceso seleccionado.</li> <li>Difusión a la organización de los resultados del ciclo de evaluación 2014/2015 y los planes de acción resultantes para que puedan visualizar los resultados de su activa participación.</li> <li>Implementación del Programa de Evaluación 2016 incorporando puntos de muestreo que no hubieran formado parte del Programa 2014/2015.</li> </ul>	

### Resultados al 2016

- 10 Entrevistas Iniciales con Gerentes responsables de área para entendimiento de los procesos de Negocio.
- 14 Talleres con participación de más de 100 personas de distintas áreas de la Organización, tanto administrativas como operativas, para analizar la problemática asociada a cada Factor e identificar los temas claves en TGS que sirvieron de base para la elaboración de los requerimientos específicos y listas de chequeo.
- Se capacitó a 30 evaluadores técnicos de TGS.
- Se contó con más de 300 evaluadores de los puntos de muestreo, participando activamente en equipo de la evaluación.
- Se realizaron 182 muestreos distribuidos en 22 giras de evaluación que incluyeron áreas de Don Bosco, Cerri, Plantas Compresoras y Bases Operativas.
- Se evaluaron todos los Factores del Modelo en forma transversal en la Organización.
- Se confeccionaron 22 Informes de Evaluación, uno por cada Factor del modelo evaluado, más un Informe General de Evaluación con identificación de puntos clave a nivel organización y en relación con la norma ISO 55001.

#### 5.4. Mitigación del cambio climático

El Cambio Climático es uno de los problemas ambientales más graves que enfrenta el planeta, no solo por sus implicancias actuales, sino porque la permanencia en la atmósfera de los gases que lo causan compromete en gran medida el futuro.

TGS es consciente de que tiene a su cuidado, usa, transporta y emite gases de efecto invernadero, por lo tanto su compromiso con una gestión eficiente se extiende a todo el negocio.

Por esta razón se está llevando adelante una iniciativa estratégica de mejoras ambientales enfocada casi en su totalidad a promover la eficiencia energética y la reducción de emisiones. En ese marco, durante 2017 trabajaremos en el establecimiento de la determinación de nuestra huella de carbono y en el balance de consumos de energía, así como en fortalecer las metodologías de cálculo y verificación de emisiones para poder plantear las inversiones necesarias a partir del próximo año.

#### Gestión de las emisiones a la atmósfera

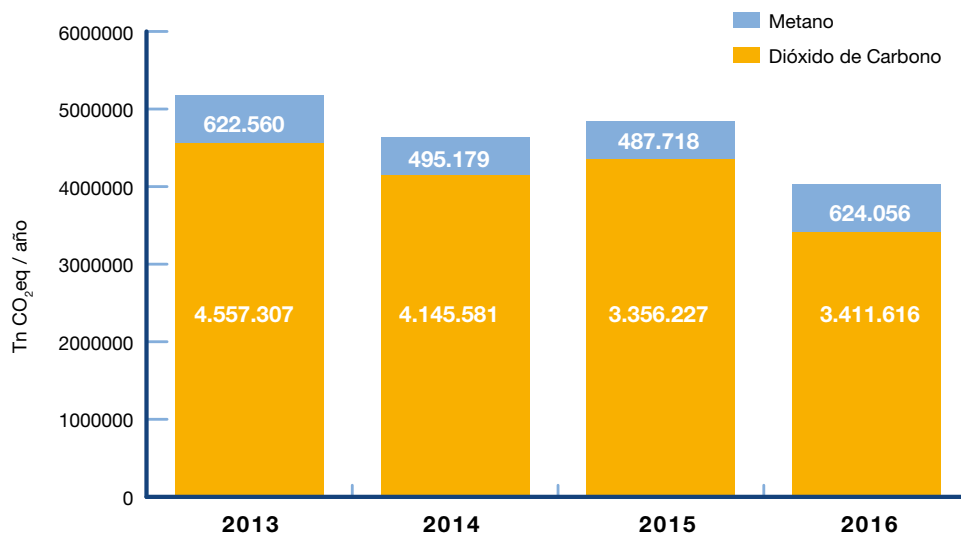
##### Control de emisiones gaseosas

TGS emite a la atmósfera:

- Gases de Efecto Invernadero (GEI) como producto de combustión y por operación de sus gasoductos y plantas compresoras.
- Contaminantes primarios (CO y NOx) producto de la combustión de equipos.

Las emisiones gaseosas generadas son controladas mediante monitoreos de emisiones y calidad de aire.

## Emisión de gases de Efecto Invernadero



Emisiones de CO <sub>2</sub> (Tn/año)	2013	2014	2015	2016
Por generación de energía eléctrica	80.005	84.065	83.216	83.304
Por combustión de TTCC, MMCC y otros equipos de procesos	4.470.642	4.055.006	3.266.927	3.322.266
Por quema de gases y líquidos en antorcha	6.660	6.509	6.084	6.046
<b>TOTAL</b>	<b>4.557.307</b>	<b>4.145.581</b>	<b>3.356.227</b>	<b>3.411.616</b>

Emisiones de Metano (Tn/año)*	2013	2014	2015	2016
Programados	30.925	24.581	24.327	31.041
No Programados	281	240	139	238
<b>TOTAL</b>	<b>31.206</b>	<b>24.821</b>	<b>24.466</b>	<b>31.279</b>

\*Para transformarlo en CO<sub>2</sub> equivalente, multiplicar por 21.



Causas principales de los venteos de Metano (Tn/año)*	2013	2014	2015	2016
Por razones de programación	747	986	1.222	556
Mantenimiento programado en PC	232	307	147	212
Mto. programado en Ptas. Proceso	5	4	4	2
Tareas de mto. en Gasoductos/ PM	309	152	1.128	788
Falla secuencia de arranque de TC	6	6	10	4
Por falla eléctrica	71	99	33	37
Por falla electrónica:	50	63	32	40
Por falla mecánica	20	14	11	53
Por causas externas	381	10	6	2
PEM nuevas instalaciones	2.818	58	173	4
Por inestabilidad del proceso	8	1	5	2
Por funcionamiento de instrumentos	760	785	844	798
Por venteos por cromatógrafos	-	-	3	1
Por venteos sellos secos	1.955	1.400	1.484	1.705
Por venteos sellos húmedos	23.268	20.805	19.248	26.830
Otros venteos periódicos	25	33	45	114
Otras causas	541	95	71	132
<b>TOTAL</b>	<b>31.198</b>	<b>24.820</b>	<b>24.466</b>	<b>31.279</b>

\*Para transformarlo en CO<sub>2</sub> equivalente, multiplicar por 21.



#### Nuestros logros:

- Elaboramos un tablero de indicadores ambientales alineado con los indicadores GRI.
- Pusimos en operación el módulo “Desvíos Operativos y Fugas”.
- Comenzamos con un diagnóstico de los planes de respuesta a emergencias y crisis de la Compañía, para actualizar y ajustar los planes en base al Comando de Incidentes y a la normalización de las acciones y responsabilidad concreta para los integrantes de los Comité de Emergencias y/o Crisis.
- Comenzamos a trabajar en el proyecto EFLUENTE CERO, el cual no solo apunta a reducir efluentes sino a optimizar el consumo de agua.

#### Para el próximo período nos proponemos:

- Contar con un nuevo módulo en la Herramienta SGI, que incorpore el sistema de evaluación unificado de aspectos ambientales, peligros y riesgos, operativo y disponible para todo el personal de TGS.
- Realizar el cálculo de nuestra huella de carbono.
- Establecer la línea de base de consumo energético en las operaciones del Complejo Cerri, la Planta Galván y Sede central.
- Fortalecer la concientización sobre la importancia del reciclado y el consumo responsable.
- Implementar acciones para reducir y/o minimizar en forma progresiva la contaminación.
- Establecer un estándar de uso de suelo productivo para proteger sus condiciones de uso.

# Prácticas Justas del Negocio



6

### Temas materiales del capítulo:

- Prácticas justas de negociación.
- Gestión de contratistas.
- Desarrollo de proveedores.
- Transporte de GLP Camiones.

Los resultados positivos que logramos en cada ejercicio se deben en gran medida a que mantenemos relaciones éticas y por lo tanto duraderas con nuestros proveedores, contratistas, clientes, pares del negocio del gas y entidades gubernamentales.

A partir de ello, el Código de Ética de la Compañía es el documento marco que nos compromete a manejar todas las relaciones comerciales de manera tal que generen **igualdad de oportunidades** para todos los proveedores o clientes aprobados, sin recibir trato preferencial por su condición.

### 6.1. Anticorrupción

Nuestro compromiso contra la corrupción contempla un relevamiento de los riesgos en la cadena de valor, a través de la identificación de distintas situaciones de conflictos de interés 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.

#### 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.

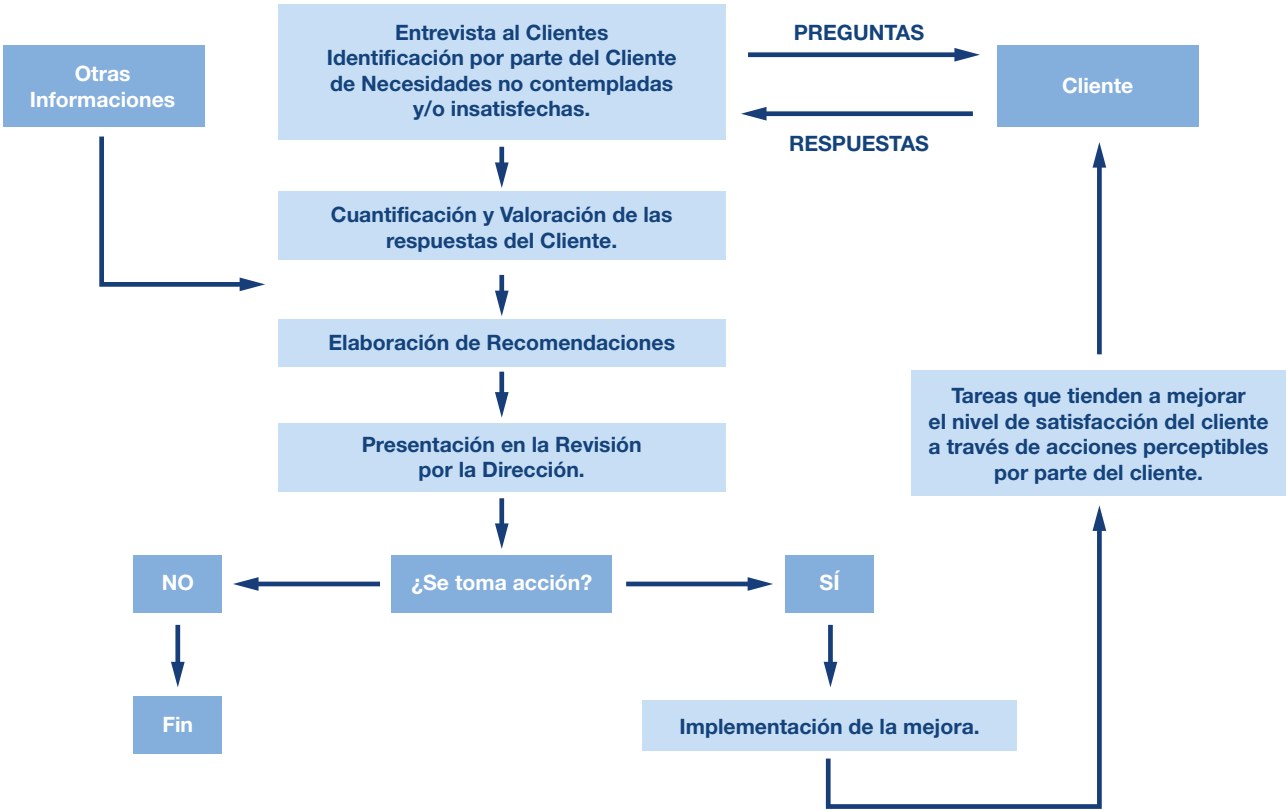
## Tipos de clientes según segmento de negocio

Segmentos	Conceptos	Tipos de Clientes
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte del gas natural desde los yacimientos del productor hasta los centros de consumo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuidoras que abastecen el consumo industrial, residencial, de usinas eléctricas y GNC a través de sus redes (Camuzzi, Gas Natural Fenosa, Metrogas).</li> <li>• Grandes usuarios: empresas industriales y de generación de energía eléctrica (Profertil, Aluar, Genelba, Dow Argentina).</li> <li>• Comercializadores que venden la capacidad de transporte (ECS, Web SA, Albanesi).</li> <li>• Productores de gas natural (Total, Pan American Energy, Petrobras Eenergía y YPF)</li> </ul>
Líquidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesamiento y comercialización de líquidos del gas natural.</li> <li>• Servicios asociados de almacenamiento y despacho.</li> </ul>	<p>SERVICIOS DE PRODUCCIÓN: (aguas arriba del Complejo Gral. Cerri).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productores de gas y cargadores de transporte.</li> </ul> <p>SERVICIO DE COMERCIALIZACIÓN: (aguas abajo).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Industriales (Dow, MEGA).</li> <li>• Fraccionadores distribuyen gas envasado a partir de gas a granel (Extragas, YPF Gas, Total Gas, etc.)</li> <li>• Traders: importadores en país de destino (PIFCO, RYTSA).</li> <li>• Distribuidoras por redes: distribuyen propano por redes para uso domiciliario (Camuzzi, Distrigas, FEL, etc).</li> </ul>
Midstream	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenciamiento, construcción, operación y mantenimiento de Gasoductos, Plantas de Compresión, Procesamiento y Acondicionamiento, entre otros servicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productores de Gas Natural.</li> <li>• Usuarios industriales de gas natural (Profertil, Aluar, Cerro Vanguardia).</li> <li>• Otras empresas transportistas (Gas Link).</li> </ul>

**Diálogo con los clientes**

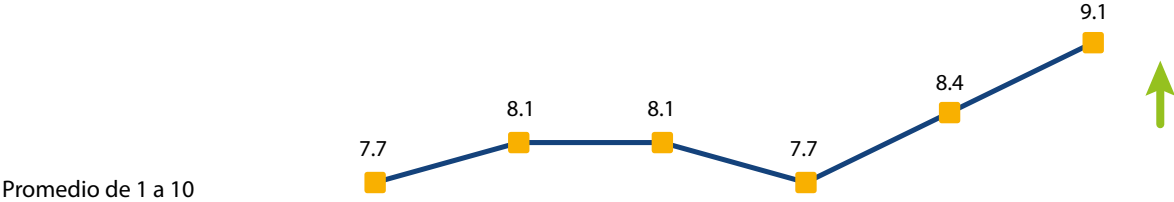
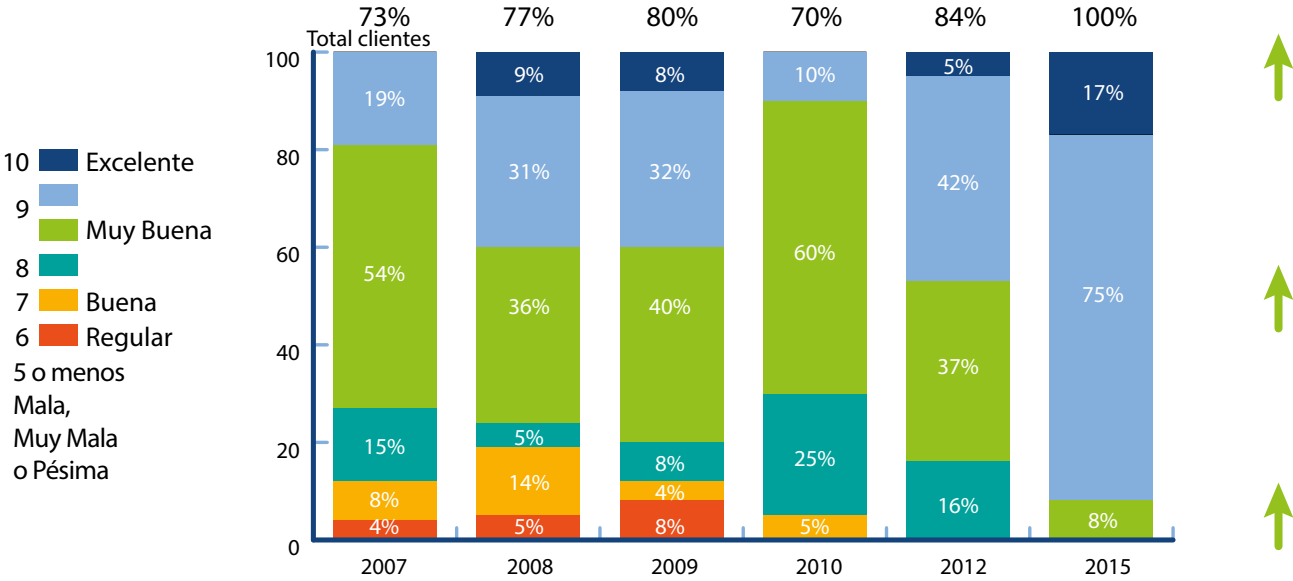
El Módulo de Atención Comercial (MAC) es una aplicación que se utiliza desde la web de la Compañía y nos permite, tanto a nosotros como a los clientes, tener una noción acabada de los procesos administrativos -como las condiciones de contrato y las ofertas- y del despacho final al destinatario. Además, 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 y es un eslabón fundamental de la cadena de valor.

Con el tiempo, este módulo pasó a ser, además de una herramienta de control, un canal fluido de 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.



Calificación global para el servicio de transporte obtenida en la última encuesta de clientes (2015)

¿Cómo calificaría globalmente el servicio brindado por el área de Transporte?



- La Satisfacción Global del Servicio de Transporte mejora, obteniendo el mayor valor desde el año 2007.
- Logra mejor desempeño vs. 2012 - No se observan clientes que evalúen con menos de 8.


  
 Diferencia vs. Medición Anterior



### Proveedores y Contratistas

Selección transparente de nuestros proveedores y contratistas

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.

Alineados a la Misión, Visión y Valores de nuestra Compañía, hemos definido criterios propios al proceso de Abastecimientos:

**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".

En esta línea nos apoyamos en la Política de Compras y Contrataciones, la cual 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.



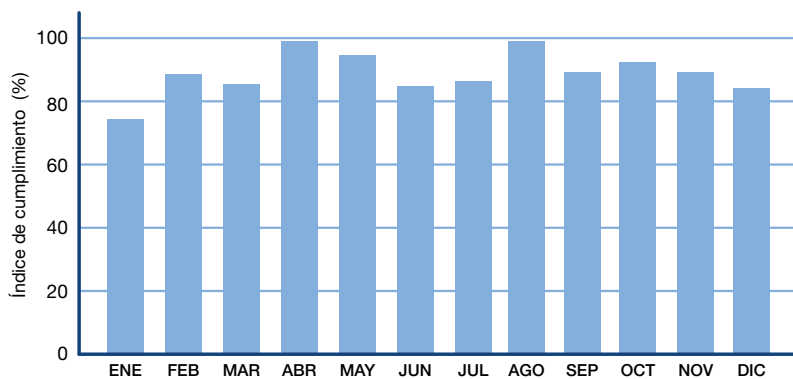
**Nuestra Visión:** “Ser protagonistas del crecimiento Sustentable de TGS”.

En este sentido, 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. Además, definimos 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 actualización del registro de proveedores críticos.

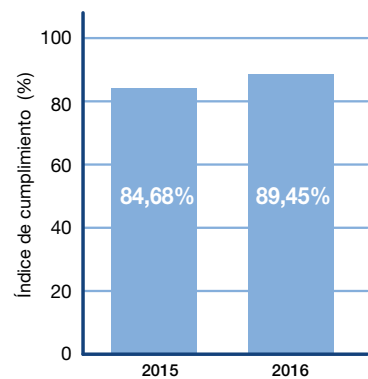
**Controles**

**En cuanto a lo técnico,** 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.

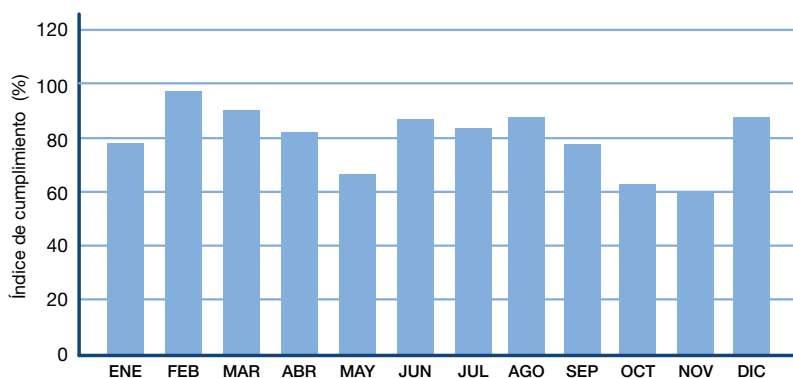
**Índice de cumplimiento de entregas material importado**



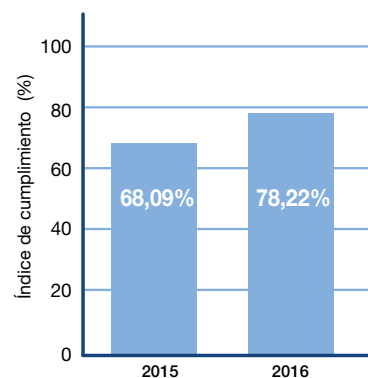
**Histórico Promedio Acumulado**



**Índice de cumplimiento de entregas material nacional**



**Histórico Promedio Acumulado**



**En cuanto a lo social**, TGS realiza un exhaustivo control de todas las empresas contratistas, de manera tal de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en general, particularizando los temas asociados a riesgo de existencia de trabajo forzoso e infantil.

Tal como se establece en las CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN DE OBRAS / SERVICIOS, la Contratista no puede iniciar los trabajos relacionados con la ejecución de obra bajo este Acuerdo sin la previa presentación de la siguiente documentación:

- Seguros de riesgo del trabajo, seguros de vida y accidentes personales.
- Capacitaciones de seguridad, higiene y medio ambiente.
- Inicio de obra y Programa de Seguridad aprobado por su ART, o Plan de Seguridad.
- Nómina del personal que cumplirá funciones en TGS, con carácter de Declaración Jurada, de manera tal de asegurar que todos sus contratados son trabajadores mayores de edad, que cumple con la legislación laboral vigente en nuestro país y con las normas de salud y seguridad ocupacional exigidas por la normativa y por TGS.

TGS inspecciona en cualquier momento el sitio o las instalaciones donde trabaja el personal del Contratista para asegurarse del cumplimiento de lo establecido.

### Asegurando la calidad

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"> <li>• Sistema de Salud, Seguridad Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad.</li> <li>• Mercado, organización y capacidad operativa.</li> </ul> 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 mismo 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.

### Incidentes ambientales registrados

Incidentes ambientales	2013	2014	2015	2016
Venteo o quema de gas natural u otro HC, no programada, mayor o igual a 5.000 Stm <sup>3</sup>	17	16	9	11
Derrame de Hidrocarburos mayor o igual a 100 litros sobre tierra	0	0	3	2
<b>TOTALES</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

### Diálogo con Proveedores y Contratistas

El Supply Relation Management (SRM) es el canal fundamental de diálogo que poseemos en TGS para la comunicación continua entre nuestros proveedores y la Gerencia de Abastecimiento Estratégico.

Este canal nos permite avanzar en la mejora de 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, la seguridad y el medio ambiente.

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, damos cumplimiento a nuestra política, incrementando los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente también en nuestros proveedores.

## 6.2 Responsabilidad Social de nuestros proveedores y contratistas

### Capacitación al personal contratista

Es decisión de TGS extender a los proveedores y contratistas nuestra Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad, con el fin de generar un compromiso conjunto en proteger a las personas y el entorno en el que actuamos y prevenir la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos. De esta forma, exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra.

Durante 8 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 el cuidado del Medio Ambiente.

A lo largo de todo el año y con el fin de lograr 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 solo se abarque a 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.

Durante 2015 y 2016 hemos brindado capacitaciones al personal de nuestras contratistas sobre los siguientes temas:

- 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.

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

#### Cursos dictados a personal contratista

Modalidad	2015	2016
Presencial	863	566
Web	739	1507

Inducción en SMS	2015	2016
Esp. Confinados	27	35
Riesgo Eléctrico	8	46
Trabajos en Altura	42	36

A su vez, en todos los pliegos de obras emitidos, exigimos a las Contratistas un cumplimiento en horas de capacitación que radica por encima del 1% de las horas trabajadas (al menos un 1% de las horas trabajadas tiene que estar representados en capacitación).

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.



#### Nuestros logros:

- Con las capacitaciones a distancia, ampliamos la base de personas alcanzadas a un 50% adicional a los que participan en los cursos presenciales.
- Hemos superado los 200 participantes con cerca de 500 horas dictadas en capacitaciones específicas en cuestiones relativas a la salud ocupacional.
- Afianzamos 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.
- Sumamos a contratistas y proveedores al programa “Compromiso con la seguridad - Accidente cero” en el Complejo Cerri.

#### Para el próximo período nos proponemos:

- Establecer un cuadro de indicadores de evaluación de desempeño responsable para los proveedores críticos.
- Se analizará contratar empresas locales al renovar contratos de servicios.
- Se identificará el desempeño de la cadena de valor en relación al transporte de GLP.

# Comunidad



7

### Temas materiales del capítulo:

- Superficiales.
- Generación de empleo local.
- Formación.
- Contribución directa.
- Voluntariado.
- Seguridad - Prevención de daños.
- Seguridad vial.
- Transporte en barco.

TGS entiende por comunidad, aquellos grupos sociales ubicados en un área geográfica cercana a nuestras bases de operación o dentro de aquellas áreas donde impacta nuestra acción.

A partir de este concepto marco, reconocemos de vital importancia tanto la participación como el desarrollo de esas comunidades, ya que el incremento de sus posibilidades nos harán sustentables como empresa.

### 7.1 Desarrollo de habilidades

Programa de Formación Profesional “Aprendé un oficio”

Teniendo en cuenta la demanda de mano de obra específica y las características socioeconómicas de la ciudad de Bahía Blanca, en el año 2007 TGS trabajó con la meta de satisfacer las necesidades de los jóvenes y adultos que se encontraban desocupados, subocupados o con la necesidad de una capacitación específica para reinserirse en el mercado laboral.

En este sentido, se planteó el objetivo de contribuir a la capacitación y empleabilidad de esos jóvenes y adultos de bajos recursos, a través de un proceso de formación en oficios en el Instituto Técnico La Piedad (ITLP), perteneciente a la Obra Salesiana de Don Bosco en la Patagonia. Los docentes de este instituto son quienes están a cargo de dictar las capacitaciones.

La amplia aceptación del programa en la comunidad nos motivó a redoblar nuestro esfuerzo; por ello, se fueron integrando temas de salud y seguridad a cargo de voluntarios de la Empresa, se reforzaron conceptos relacionados con el valor del reciclado en el cuidado del medio ambiente y se realizaron prácticas profesionalizantes.

Con esta experiencia, en 2015 implementamos prácticas profesionalizantes de soldadura, que constituyen una estrategia válida para achicar la brecha entre producción y educación, ya que se dan en un espacio con características de producción, en donde los alumnos 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 micro-emprendedores en el futuro cercano o que encuentren en su capacitación una manera concreta de mejorar sus condiciones actuales de trabajo.

La oferta educativa de 2015 estuvo conformada por dos cursos introductorios de soldadura y electricidad, dos Talleres de Capacitación avanzada en Carpintería de Aberturas de Madera y Carpintería de Aluminio y el Programa de Prácticas Profesionales.

En 2016 continuamos con el Programa de Prácticas Profesionalizantes y el taller de Carpintería de Aluminio Avanzada, a la vez que se brindaron dos cursos introductorios de Electricidad Domiciliaria, dos de Fabricación de Amoblamiento de Cocina, uno de Reparación de PC y uno de Mecánica de Motos.

En cuanto a los Cursos Introductorios para la Fabricación de Amoblamiento de Cocina, en 2016 se optó por aprovechar la conclusión de un plan de 93 viviendas por autoconstrucción (a cargo de la Asociación Civil Ser Comunidad) para ofrecer a los beneficiarios realizar en el lugar dos cursos cortos para elaboración de sus respectivas bajo-mesadas en aquellos casos en que les interese aprender carpintería y obtener así dicho elemento a bajo costo. La finalización del curso se realizó en la sede de La Piedad, donde se los invitó a quienes les interesa la carpintería a participar en los cursos anuales de 2017.

El Curso Introductorio de Mecánica de Motos está destinado sobre todo a los jóvenes, principalmente desocupados de los sectores populares, y se realiza en los barrios. Además, puede ser “puerta de entrada” a una capacitación más integral en mecánica automotriz.

Curso	Participantes					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tornería	15					
Soldadura	15	19	20	11	14	
Carpintería	10	10	11	7	7	18
Imprenta						
Reparación de PC		15	18			7
Operador de PC						
Refrigeración		20	16			
Amoblamientos de caño		16				
Fabricación de aberturas de aluminio		17	16	18	13	10
Tornería y fresado CNC		10	13			
Autocad 2D y 3D		13	13			
Prácticas Profesionalizantes			6	4	4	6
Mecánica de motos						8
Electricidad Domiciliaria				6	14	10

Nota: En los casos donde el casillero se encuentra sin datos es porque ese año no se dictó el curso.



### Prácticas Profesionalizantes en TGS

Esta práctica está pensada para 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.

Son espacios donde jóvenes de nivel secundario, universitario y/o terciario reciben capacitación, orientación y asistencia educacional. 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 eligieron 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.

Las Prácticas Profesionalizantes **Secundarias** están dirigidas a alumnos mayores de dieciséis años -o cumplidos durante el 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 de transporte, servicio de comedor y elementos de protección personal. Además, a cada uno se les entrega una constancia con el detalle del período de asistencia, las funciones, las actividades desarrolladas y una evaluación por parte de su tutor.

Durante el año 2016 participaron del proyecto 21 estudiantes: 6 alumnos de Escuelas secundarias, 9 de Terciarias y 6 de Universidades. Las áreas de incumbencia de los proyectos fueron: Mantenimiento, Seguridad Industrial, Operaciones y en el negocio de Líquidos.

Las entidades que confían en el proyecto son: Universidad Nacional del Sur, Escuela Técnica La Piedad e instituciones de nivel terciario de Bahía Blanca

### 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 sus vidas: la elección de una carrera, su cursada y la inserción en el mercado laboral.

**El programa consta de:****Orientación vocacional**

Un espacio virtual de intercambio con expertos y otros jóvenes.

Durante el programa, ya sea en sus opciones presenciales o a distancia, los jóvenes trabajan con una modalidad participativa, tanto en grupo como individualmente. Al finalizar el recorrido reciben una devolución personalizada por parte de la coordinadora que facilitó su proceso de orientación.

**Inserción laboral**

Consejeros

Los hijos de empleados de TGS cuentan con el programa de mentoría "Consejeros".

A lo largo de los meses que dura el programa se utilizan variados canales de comunicación e interacción: emails, página web del programa, comunicaciones telefónicas, entre otros.

SOS Independiente 'Viaje hacia nuestra inserción laboral'

Dirigido a los hijos de los empleados de TGS entre 18 y 25 años.

Propone un recorrido por distintas instancias y etapas en el camino hacia la inserción laboral, de manera que los jóvenes cuenten con herramientas para iniciar su propio recorrido profesional.

**2015**

Orientación vocacional: 400 hijos de empleados participaron en las ciudades de Neuquén, Bahía Blanca y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Consejeros: 60 jóvenes ya fueron protagonistas de 'Consejeros'.

SOS Independiente: Desde el inicio del programa hasta el 2015 más de 200 jóvenes ya solicitaron su Kit interactivo.

Comunicación: Ya son más de 500 los hijos de empleados que se han registrado en el programa, a través de su sitio web.

**2016**

Orientación vocacional: 430 hijos de empleados participaron en las ciudades de Neuquén, Bahía Blanca y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Consejeros: 60 jóvenes ya fueron protagonistas de 'Consejeros'.

**ORIENTA 2.0 - Nuestro programa de orientación vocacional a distancia**

Luego de acompañar durante 10 años a los hijos de empleados de TGS en sus procesos de elección de estudios superiores a través de un Programa de Orientación Vocacional presencial, en 2015 nos propusimos el desafío de desarrollar un programa a distancia para llegar a más jóvenes, sin que tuvieran que dejar su lugar de residencia. En la edición piloto 2015, este diseño innovador facilitó que todos los jóvenes finalizaran sus procesos, algo que no es habitual en procesos a distancia.

En su edición 2016, el Programa sumó propuestas para los padres sobre cómo acompañar a sus hijos en este momento tan importante de decisiones. Como con los jóvenes, el programa ofrece instancias de orientación e interacción individuales y grupales.

La metodología de abordaje utilizada fue distinguida en el Congreso de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional, durante su evento en la ciudad de Madrid, en noviembre 2016.

## 7.2 Inversión social

### Programa “Granjas Educativas para el Desarrollo”

Continuamos apoyando la propuesta desarrollada por la Fundación Cruzada Patagónica, que contempla aspectos educativos y productivos (desarrollo de invernaderos, elaboración de conservas y apicultura) de comunidades patagónicas, con vistas a implementar acciones que acompañen el desarrollo integral de los pobladores rurales de la zona.

Con el objetivo general de tener un acceso seguro al agua en cantidad suficiente para abastecer a todo el alumnado, una parte del aporte que TGS hizo en 2015 se destinó al desarrollo de un pozo, fundamental para garantizar que la escuela cuente con agua en caudal. Con este aporte se pudo dar fin al déficit hídrico y construir una fuente segura de abastecimiento de agua.

A fin de garantizar el normal funcionamiento de la escuela CEA y la ejecución de sus proyectos, otra parte del aporte 2015 de TGS se destinó a colaborar con la adquisición de un medio de transporte apto para el trabajo en el campo, el traslado de alumnos y todo lo que hace a la vida de la escuela.

Los beneficiarios del aporte 2015 fueron 200 alumnos, docentes y personal del CEA así como también comunidades rurales de la zona.

El aporte de 2016 se asignó a la compra de un carro vaquero y de equipamiento de seguridad para las casas estudiantiles.

En 2016, una parte del aporte se destinó a equipar a la escuela “Centro de Educación Integral San Ignacio” (CEI) con un carro vaquero, que permita el traslado continuo de rumiantes tanto de rodeo de la propia escuela como de otros.

**Destinatarios:** 203 alumnos y alumnas del CEI San Ignacio provenientes de comunidades y parajes rurales situados en un radio de hasta 500km de Junín de los Andes.

El objetivo de esta compra fue que los alumnos fortalezcan sus prácticas y materias ganaderas al poder trasladar el propio rodeo de la escuela y que la misma pueda buscar ganado de otras estancias para fortalecer la alimentación del comedor escolar.

Otra parte del aporte de TGS se destinó al proyecto de Cableado Eléctrico en el Taller de Carpintería, con el fin de garantizar la seguridad eléctrica en las prácticas que desarrollan los alumnos y docentes en el espacio del taller de la escuela.

**Destinatarios:** 140 alumnos y los docentes del “Centro Educativo Agrotécnico Valle de Cholila”.

Asimismo se adquirieron matafuegos, permitiendo que las tres nuevas casas para docentes y la casa estudiantil estén equipadas con matafuegos y elementos de seguridad necesarios para su correspondiente habilitación.

### 7.3. Donaciones

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

- Corrida Atlética del Diario Crónica en Comodoro Rivadavia
- Fundamind.
- Club de Caza y Pesca Villa Regina, Prov. Río Negro.
- Colegio Secundario N°1 Dr. Juan Francisco Tognon, de Piedra Buena, Prov. de Santa Cruz.
- Fundación Tiempo de Niños, Neuquén, Prov. Neuquén.
- Centro Educativo Terapéutico Miradas Diferentes, de Bahía Blanca, Prov. de Bs. As.
- Dirección Nacional de Vialidad, 13° Distrito Chubut.
- Fundación del Hospital de Niños de Tandil “Dr. Debilio Blanco Villegas”, Prov. de Bs. As.
- Jefatura División Bomberos - Policía de Santa Cruz.
- Cáritas Argentina.
- Fundación Haciendo Camino, C.A.B.A.
- Fundación Sí, C.A.B.A.
- Hospital Argerich, C.A.B.A.
- Asoc. Bomberos Voluntarios de Gral. Cerri, Prov. Bs. As.
- Asoc. Bomberos Voluntarios de Barker, Prov. de Bs. As.
- Jefatura Zona III Bomberos de Puerto San Julián - Sta. Cruz.
- Rotary Club de San Antonio Oeste, para el Programa “Caritas Felices” de cirugías reparadoras para personas carenciadas.
- Escuela de Educación Media N°4 de Algarrobo, Prov. de Bs. As.
- Universidad Nacional del Sur.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural e Hidrógeno de la Patagonia Sur.
- Unión del Personal Superior de la industria del Gas.

### 7.4. Voluntariado corporativo

El Programa de Voluntariado Corporativo 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 dos 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.

Durante 2015 se implementó la segunda parte de los proyectos seleccionados en la Selección de Proyectos Sociales 2014-15.

(Publicados en sitio web: <http://www.tgs.com.ar/Comunidade/Programas-comunitarios-br/Pacto-Global>).

En 2016 se realizó una nueva Selección de Proyectos Sociales, mediante un proceso con características de selección definidas previamente, con indicadores cuantitativos de evaluación, cuya implementación comenzó ese año y finalizará en 2017.

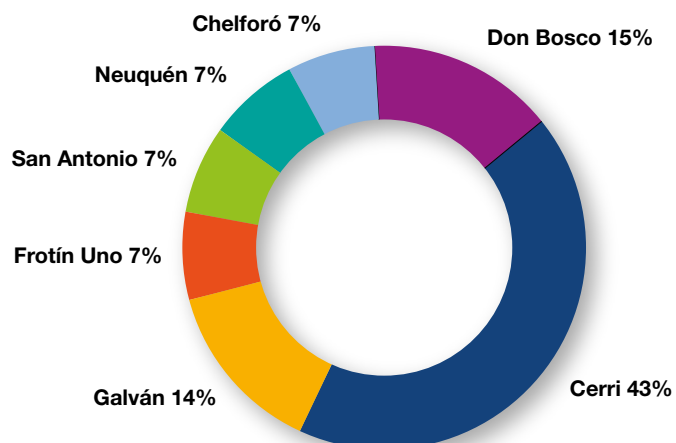
A continuación se detallan algunas características que se destacan en la edición actual:

- 79% de los proyectos tienen un componente que apunta a **dejar capacidades instaladas** en la organización y sus destinatarios.
- Todos los proyectos están destinados a **poblaciones vulnerables** o bien cuentan con un carácter **ambiental**.
- A la hora de evaluar los proyectos a partir de los indicadores de medición, **el puntaje promedio fue de 17 sobre 22**. Se nota así una mejora cualitativa muy por encima de la edición anterior, cuyo promedio fue de 15,9.
- Los proyectos que resultaron seleccionados en el período 2016/17 se pueden ver en detalle en la web de la compañía: <http://www.tgs.com.ar/Comunidad/Voluntariado-corporativo>

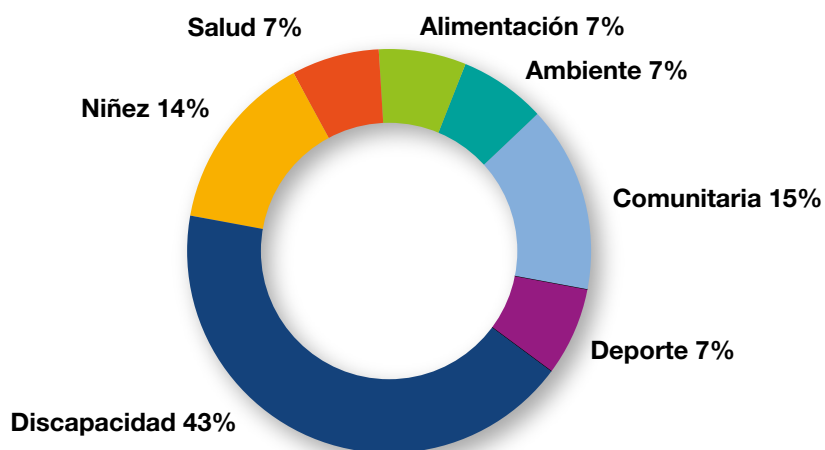
### Evolución

AÑO	Voluntarios Participantes	Proyectos Presentados	Proyectos Seleccionados
2010-2011	71	19	19
2012-2013	82	22	17
2014-2015	83	23	19
2016-2017	71	14	14

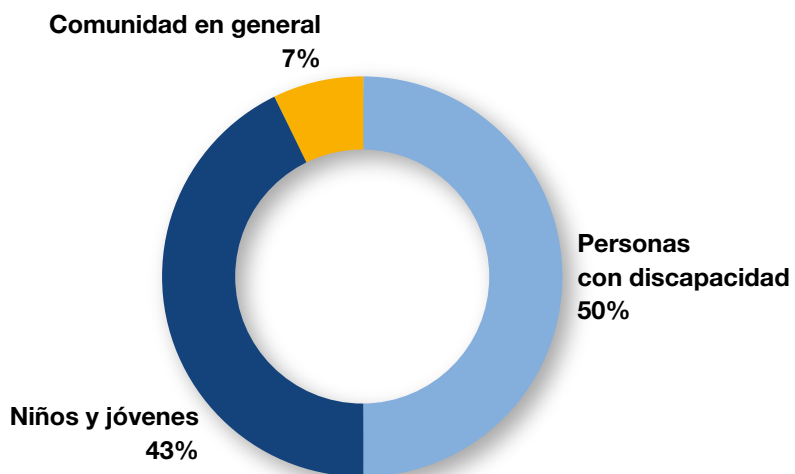
### Voluntarios por instalación



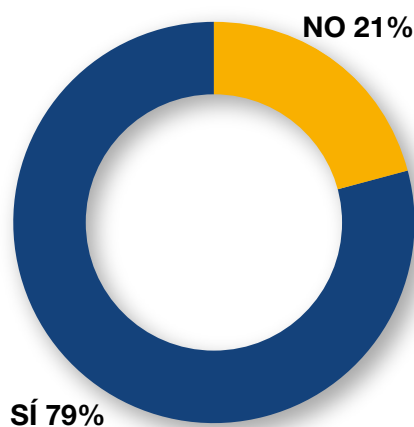
Problemáticas abordadas por las organizaciones



Población destinataria de los proyectos presentados



### Proyectos que apuntan a dejar capacidades instaladas en la organización y sus destinatarios



## 7.5. Seguridad en la comunidad

### Plan APELL

En el Complejo Cerri de Bahía Blanca participamos de APELL, un proceso para crear conciencia y preparación para emergencias, diseñado por la ONU el cual procura proveer respuestas organizadas ante la eventualidad de accidentes tecnológicos de magnitud. El objetivo es proteger a la comunidad contra pérdidas humanas y materiales, así como evitar daños al medio ambiente, mediante la preparación de un plan coordinado de emergencia. Este programa se distingue de otras experiencias comunitarias de autoprotección porque requiere de la participación activa de tres actores en pie de igualdad: la comunidad, las autoridades gubernamentales locales y la industria.

Durante el año 2015 se continuó participando de las reuniones organizadas por APELL, en las que se trataron los siguientes temas:

- En un Taller de la Comisión de Análisis de Riesgos se revisaron los escenarios existentes y se planificó la incorporación de nuevos escenarios debido a la incorporación de nuevas empresas (establecimientos/ plantas a incorporar) listado de sustancias peligrosas, volúmenes máximos y normales.
- Se realizó un análisis de un evento de incendio en un tanque de almacenamiento de una Refinería.
- Se trató el tema de presupuestos por la provisión de sirenas comunitarias. Una de las empresas ofreció sus instalaciones para realizar el simulacro de campo.
- Se realizó la Segunda Jornada de Capacitación teórico-práctica en Preparación y Respuesta ante Emergencias en Transporte de Mercancías Peligrosas y Transporte de LPG y Combustibles Líquidos.
- Se realizó una reunión cuyo objetivo fue detallar las acciones realizadas durante un evento de explosión de un reactor, como así también evaluar si se respetaron los procedimientos. Se analizaron las comunicaciones efectuadas y posteriormente se realizaron las conclusiones pertinentes.

### Interacción con la comunidad

Continuamos trabajando mediante charlas y capacitaciones con Cuerpos de Bomberos, Policía, hospitales de la zona y con la comunidad en general. Creemos que es muy importante reforzar este vínculo a lo largo de todo el gasoducto, ya que ante algún evento o emergencia médica, estos actores son nuestros principales colaboradores al plan de emergencia.

### Actividades de interacción con Cuerpos de Bomberos

Continuamos con las actividades de visitas de bomberos en algunas Plantas Compresoras debido al cambio de personal de bomberos, para conocimiento y práctica en forma conjunta.

Hemos realizado una jornada de integración con los Bomberos Voluntarios de Barker en la Planta Compresora de esa ciudad y en la Base Tandil. De la jornada participaron el personal de Planta, de la Base y contratistas, más el aporte en esta ocasión del área de Salud Ocupacional.

### Capacitación en la comunidad (Policía, Bomberos) sobre RCP y Primeros Auxilios

Se llevó a cabo en:

- Plaza Huincul: capacitación a Bomberos voluntarios y a la comunidad.
- Olavarría: capacitación a alumnos de una escuela secundaria de la zona.
- Escuela de Bolívar: participación de 250 alumnos.
- General Conesa: Bomberos de General Conesa, Hospital y comunidad.
- Puerto Galván: se realizó capacitación y simulacro a contratistas. Participación de 45 personas.

### Programa Prevención de daños

La prevención de daños sobre las instalaciones de la empresa representa un aspecto esencial en la estrategia del negocio, debido a la relevancia de las contingencias potenciales de un evento asociado a la rotura de gasoductos de alta presión, especialmente en zonas con urbanización.

El proceso usual de los programas llevados adelante en la prevención de daños a la red de gasoductos se ha concentrado en el resguardo de la integridad de los ductos a través de los programas de mantenimiento preventivo y control operacional, cuyo objeto esencial es asegurar las condiciones técnicas de las instalaciones y su modo seguro de operación.

El desarrollo de las zonas urbanas en las ciudades abastecidas por la red de gasoductos ha generado en los últimos años una mayor y más cercana convivencia de barrios de viviendas con las instalaciones de la empresa. Esta circunstancia genera un cambio en los paradigmas de la visión de prevención, a través del análisis diferencial de las expectativas y necesidades de las comunidades cercanas a las instalaciones y el cuidado de su calidad de vida asociada al desarrollo urbano.



A partir de este cambio, durante el año 2015, se desarrolló un nuevo enfoque al proceso de Prevención de Daños, incluyendo la visión del estado de la red no sólo en los aspectos técnicos de la cañería, sino especialmente en el contexto existente sobre la superficie, desarrollando la siguiente iniciativa integral.

### Objetivos

- Generar acciones con los distintos grupos de interés, en el marco del programa de Prevención de Daños, tendientes a prevenir accidentes por intervenciones de terceros sobre las instalaciones de TGS.
- Asegurar la gestión diligente de la empresa en el rol de comunicación de medidas de prevención a los distintos integrantes de la comunidad, generando trazabilidad de las mismas.
- Reforzar el vínculo positivo entre la empresa y los municipios donde opera sus instalaciones.

### Descripción del proyecto

- El abordaje integral a la prevención de daños se desarrolla a partir de las siguientes líneas de acción, diseñados y ejecutados en una estrategia complementaria:
- Comunicación puerta a puerta con frentistas de instalaciones de TGS.
- Comunicación puerta a puerta con frentistas de plan de obras.
- Talleres de formación en prevención de accidentes con instalaciones de gas en cuerpos de bomberos.
- Talleres educativos en escuelas primarias.
- Reuniones técnicas con representantes de empresas de servicios de excavación.

Las distintas líneas de acción del programa cuentan con material gráfico entregable (carpetas, folletos, stickers) cuyo contenido y diseño está en línea con el público al que está dirigido.

Asimismo se ha editado un Manual de Prevención de Daños y una Guía para Obras de Terceros en Zonas de Seguridad de Gasoductos. Ambos documentos son de acceso público a través del sitio web de TGS.

### Relevancia y contribución de la iniciativa para el desarrollo del negocio

El desarrollo del programa ha permitido un abordaje de la prevención de daños diferente, con mayor participación de los grupos de interés y, consecuentemente, con una mayor atención a sus expectativas asociadas al tema.

La vinculación directa con miembros de la comunidad a partir de una acción sin intereses comerciales generó un impacto positivo en la creación de confianza y ámbitos de diálogo que reducen contingencias potenciales asociadas a la licencia social de operación.

La operación de la red de gasoductos requerirá, en el futuro cercano, de intervenciones en la infraestructura, a través de obras de ampliación, mantenimiento o cambio de condiciones de operación, que implicarán la necesidad de interactuar con los vecinos a las instalaciones, para lo cual es imprescindible la generación de confianza e involucramiento.

Puesto que TGS es una empresa que no tiene relación directa con los vecinos, ya que el vínculo visible con la provisión de gas natural se realiza a través de la empresa distribuidora, la identificación con el vecino es difícil.

### Aspectos innovadores de la iniciativa

El enfoque usual de las tareas asociadas a la prevención de daños observa las condiciones técnicas de la cañería y sus programas de mantenimiento y control de pérdidas, desde una visión técnica de alto nivel profesional.

No obstante, esta nueva iniciativa agrega a este enfoque la perspectiva social que permite observar la traza del gasoducto desde la superficie, analizando los aspectos sociales específicos de cada zona.

De esta manera, cambiando el paradigma del conocimiento técnico exclusivo, se incorpora el análisis de necesidades y expectativas de la comunidad, a la vez que se comparte con ella la necesidad de conocer y respetar las pautas de convivencia entre las instalaciones, la empresa y la comunidad.

Esta iniciativa reconoce claramente el papel de actor de la empresa dentro de una sociedad, interpretando los cambios de la misma y siendo partícipe de soluciones a las nuevas condiciones que esta evolución genera.

La comunicación puerta a puerta, en forma personal, incluye la convicción de la necesidad de comunicar claramente, pero también de escuchar y entender las expectativas de los vecinos, tanto referidas a la convivencia con las instalaciones como a los inconvenientes que trae una ejecución de obra.

La realización de un programa de atención de emergencias junto al cuerpo de bomberos local permite un entendimiento de las capacidades de cada actor, la creación de confianza mutua y la generación de confianza en el accionar ante una potencial emergencia.

El registro y contacto con las empresas excavadoras, aun sin ser contratistas de la empresa, reconoce a los mismos como grupo de interés relevante de la actividad y, como tal, ve en ellos un compromiso mutuo ante una contingencia de alto riesgo para ambos. La colaboración en este entendimiento claramente entrega beneficios mutuos y a la sociedad en su conjunto.

Finalmente, el complemento con la actividad educativa, sin intereses institucionales más allá de la prevención de daños y la seguridad, nos permite conocer una visión diferente de nuestro rol en la comunidad, a la vez que nos da la oportunidad de mostrar nuestras necesidades como actor dentro de la misma, en un espacio de alta transparencia y permeabilidad.

El conjunto de las acciones incluidas en esta iniciativa nos muestran como aspecto de mayor innovación el cambio de visión de la empresa como actor de la comunidad, incorporando a diferentes grupos de interés dentro del análisis de los programas de prevención y contemplando sus expectativas.

### Resultados sociales y ambientales obtenidos con la iniciativa de Prevención de Daños

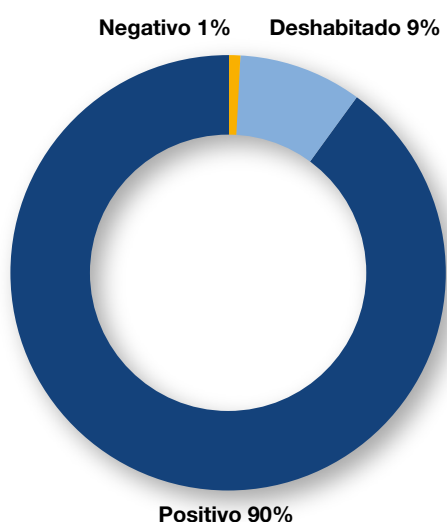
#### Programa de comunicación puerta a puerta

Durante el año 2015 se realizó el programa de comunicación en las viviendas ubicadas linderas a la traza de gasoductos en los siguientes municipios de la Provincia de Buenos Aires:

- José C. Paz.
- Moreno.
- Malvinas Argentinas.
- General Rodríguez.

Los resultados cuantitativos del programa se resumen en los siguientes cuadros:

		Comunicación Puerta a Puerta	
		Cantidad de Contactos	Porcentaje
<b>Contactos</b>	Cant. de Contactos	1104	100%
	Positivo	995	90
	Negativo	10	1
	Deshabilitado	99	9



Durante el año 2016 ampliamos la campaña Puerta a Puerta a otras regiones:

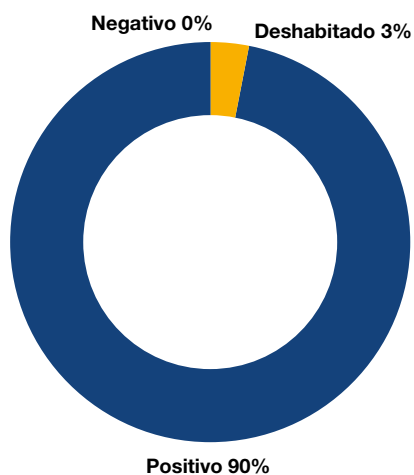
- Plan de Prevención de Daños en gasoductos en área Cipolletti-Neuquén y Bahía Blanca. Programa de comunicación Puerta a Puerta y detección de áreas sensibles.

Etapa 1	Etapa 2
<b>Cipolletti – Neuquén</b>	<b>Bahía Blanca</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gasoducto Centenario - Plottier entre Planta reguladora Plottier y empalme Neuba I</li> <li>• Gasoducto Neuba I entre mojones 64 y 83. (19 Km)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gasoducto Neuba I entre mojones 1078 y 1088 (10 Km)</li> <li>• Gasoducto Neuba II entre mojones 593 y 597 (4 Km)</li> <li>• Poliductos entre mojones 1 y 14 (14 Km)</li> </ul>

### Programa de comunicación de obra

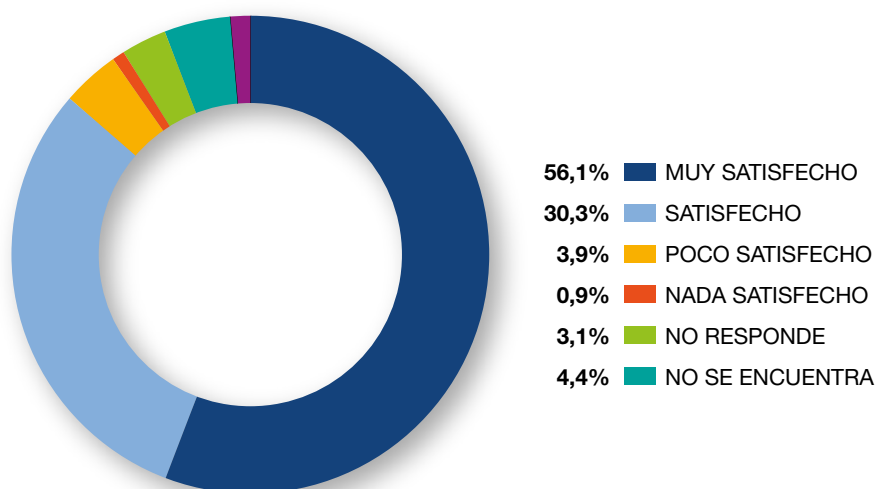
Durante el año 2015 se realizó el programa de comunicación de obra en la ejecución de mejoras de condiciones de protección de gasoducto en el municipio de Moreno, de la Provincia de Buenos Aires, reflejando los resultados en los siguientes cuadros:

		Comunicación de Obra	
		Cantidad de Contactos	Porcentaje
Contactos	Cant. de Contactos	228	100%
	Positivo	221	97
	Negativo	0	0
	Deshabitado	7	3



## Satisfacción final Comunicación de obra

Contactos	TOTAL CONTACTADOS	228	100%	
	MUY SATISFECHO	128	56,1%	86,4%
	SATISFECHO	69	30,3%	
	POCO SATISFECHO	9	3,9%	4,8%
	NADA SATISFECHO	2	0,9%	
	NO RESPONDE	7	3,1%	8,8%
	NO SE ENCUENTRA	10	4,4%	
	ABANDONADO	3	1,3%	



### Talleres de formación en prevención de accidentes con instalaciones de gas en cuerpos de bomberos

Durante el período 2015-2016, el programa de perfeccionamiento del accionar con bomberos tuvo el siguiente alcance (por municipio):

Municipio	Bomberos Asistentes
General Rodríguez	19
Del Viso	20
Malvinas Argentinas	31
Moreno	22
José C. Paz	25
Pilar	42
Bahía Blanca	32

### Talleres educativos “Transportando conciencia”

#### MUNICIPIO MALVINAS ARGENTINAS

Escuela	Alumnos
Escuela N° 25	408
Escuela N° 27	589
Escuela N° 31	422
Escuela N° 32	485
Escuela N° 21	531
Escuela N° 36	244
Escuela N° 39	376

## MUNICIPIO GENERAL RODRÍGUEZ

Escuela	Alumnos
Escuela N° 20	98
Escuela N° 16	130
Escuela N° 17	102

### Reuniones con empresas retroexcavadoras, petroleras, instituciones gubernamentales y funcionarios de municipios

Esta línea de acción la implementa personal técnico de TGS y algunas de las que se detallan a continuación se llevaron a cabo en alianza con empresas o instituciones del sector (TGN, Camuzzi, Gas Natural Fenosa y el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas):

- Charla con funcionarios del área de Obras Públicas del **Municipio de Gral. Rodríguez**, miembros de **Defensa Civil y Fuerzas Vivas** de la zona.
- Jornada de Capacitación en Base de **Petrolera Entre Lomas** (PELSA) en Río Negro, para personal de supervisión y contratistas afectados a excavación y movimiento de suelos.
- Charla para personal técnico, organismos de la **Dirección Nacional de Vialidad** (DNV) y empresas privadas en la Sede Central de la DNV
- Charlas de Concientización en Prevención de Daños en los distritos de **Neuquén y Jacobacci**: jornadas destinadas al personal de Dirección, Gerentes, Supervisores de Línea de la **DNV, Empresas Excavadoras Contratistas que operan en Zona, Defensa Civil y Bomberos**.

Durante el 2016 se llevaron adelante Actividades de concientización pública y campañas de Divulgación / Prevención de Daños.

### Charlas de Concientización a los siguientes destinatarios de PDD:

- Municipalidad de Pilar, Provincia de Buenos Aires.
- Bomberos de Pilar, Provincia de Buenos Aires.
- Municipalidad de Malvinas Argentinas, Provincia de Buenos Aires.
- Municipalidad de Tigre, Provincia de Buenos Aires.
- Empresa Constructora Coince, de Bahía Blanca.

### Reuniones con organismos Públicos y Privados:

- Director Provincial de Hidrocarburos y Energía, Subsecretaria de Energía, Minería e Hidrocarburos, Ministerio de Energía, Servicios Públicos y Recursos Naturales, Neuquén Capital.
- Subsecretario de Obras Públicas y Construcciones Urbanas, Municipio Moreno.
- Supervisor de Obras 12° Distrito Neuquén - Vialidad Nacional y UTE Rovella-Carranza C.N. SAPAG S.A.C.C.F.I.I. y E. UTE, Obra Duplicación de Calzada Ruta Prov. N°7 - Tramo Centenario-Empalme RP N°51 y Ruta Prov. N°51-Tramo: Ruta Provincial N° 7- Ruta Provincial N° 8, Interferencias con Gasoducto Loma La Lata - Río Neuquén.
- Intendente de la Municipalidad de General Rodríguez.
- Secretario de Obras y Servicios Públicos de la Municipalidad de José C. Paz.
- Director de Vialidad Provincial, Ing. Juan Carlos Schenk, para tratar los temas de Interferencias del Proyecto de Vinculación AUTOVÍA NORTE - RUTA PROVINCIAL N°51, cuya traza interfiere en 5 Cruces con los Gasoductos Río Neuquén - Centenario (Troncal y Loop) de Dn. 18"y con el Neuba I, de Dn. 24".
- Ing. Hernán Bargigia en representación del EPAS, por el Proyecto Nexo IV - Ciudad de Neuquén - Acueducto Mari Menuco.
- Ing. Eduardo Moyana, de la Empresa CN Sapag por la obra "Variante RN N°22 y obras de vinculación al 3° puente", Provincias de Río Negro y Neuquén, que interfiere con el Gasoducto Neuba I.

### Participación en festivales / eventos:

- Expo FISA de Bahía Blanca (es la exposición y el evento más importante de la industria, el comercio y la comunidad, a nivel regional).
- Desarrollo de nueva Página web de TGS

### La seguridad en las vías marítimas

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

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

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

En forma anual se realiza el simulacro en conjunto con otra empresa del área del Polo Petroquímico de Bahía Blanca, en la cual se ejerce en el mar un supuesto derrame de combustible de la sentina de barco. Se renueva la aprobación del Plan, el cual se ha adaptado a las Disposiciones de la Prefectura Naval Argentina, autoridad de aplicación en muelles.





### Nuestros logros:

- Nos acercamos a la periferia de la ciudad y asentamientos para que nos conozcan y puedan sumarse al proyecto “Aprendé un oficio”.
- Participaron del proyecto Prácticas Profesionalizantes, 21 estudiantes: 6 alumnos de Escuelas secundarias, 9 de Terciarias y 6 de Universidades. Las áreas de incumbencia de los proyectos fueron: Mantenimiento, Seguridad Industrial, Operaciones y en el negocio de Líquidos.
- Realizamos aportes para:
- El desarrollo de un pozo de agua, que resulta fundamental para garantizar que el CEA del Valle de Cholila cuente con agua en caudal.
- La adquisición de un medio de transporte apto para el trabajo en el campo, el traslado de alumnos y todo lo que hace a la vida del CEA del Valle de Cholila.
- Un carro vaquero para traslado de animales.
- Renovar y mejorar equipamiento en casas estudiantiles.
- Continuamos sumando instituciones a nuestro programa de donaciones.
- Realizamos una nueva edición de la Selección de Proyectos Sociales que se implementan dentro del Programa de Voluntariado.

### Para el próximo período nos proponemos:

- Continuar con el programa “Aprendé un oficio”, siempre analizándose la introducción de variantes enfocadas en mejorar las posibilidades de empleabilidad de los beneficiarios.

- Incrementar la matrícula de los cursos del Programa “Aprendé un Oficio”
- Estimamos firmar nuevos acuerdos con la Universidad del Comahue, Universidad Tecnológica Nacional (regionales Neuquén, Chubut y Santa Cruz). En este sentido, nuestra intención es ampliar la cantidad de estudiantes involucrados para dar respuesta al crecimiento de las demandas de nuevos talentos en el Sur del país.
- Iniciar el Programa de Jóvenes Profesionales, en base a los recambios tecnológicos que están ocurriendo y al contexto del mercado, que requieren reforzar el know how y potenciar el capital humano de la organización.
- Implementar programas educativos en las ciudades de Neuquén, Cipolletti y Bahía Blanca.
- Realizar jornadas de perfeccionamiento en la acción en instalaciones de gas natural con bomberos en municipios del anillo de alimentación a Buenos Aires y otros en Pcia. de Buenos Aires.
- Realizar jornadas de difusión con contratistas de municipios: 2da jornada en Pilar, José C. Paz, Malvinas, Moreno y Rodríguez. Se participará a TGN y a Gas Natural Fenosa.
- Realizar jornadas de prevención de daños en Pico Truncado con empresas petroleras.
- Cumplir con la tercera etapa de la obra de protección mecánica del gasoducto Rodríguez-Pacheco.

# Tabla de Indicadores



8

## TABLA DE INDICADORES

Contenidos Básicos Generales		Página	GRI	ISO 26000
Estrategia y análisis				
	Declaración del responsable principal.	2 y 3	G4-1	4.7, 6.2 y 7.4.2
Perfil de la organización				
	Nombre de la organización.	11	G4-3	6.3.10, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.4.4, 6.4.5, 6.8.5 y 7.8
	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	11 y 12	G4-4	
	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	9	G4-5	
	Países en los que opera la organización.	9 y 10	G4-6	
	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	11	G4-7	
	Mercados servidos.	11 y 12	G4-8	
	Dimensiones de la organización.	9 y 10	G4-9	
PM	Detalle de empleados de la organización.	9 y 29 a 31	G4-10	
PM	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	34	G4-11	
	Cadena de suministro de la organización.	72 y 74	G4-12	
	Cambios significativos durante el período objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad y cadena de suministro de la organización.	(*)	G4-13	
	Cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	6 y 51	G4-14	
	Iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental que la organización suscribe o ha adoptado.	79, 83 y 87	G4-15	
	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	15	G4-16	
Aspectos Materiales y cobertura				
	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.	(**)	G4-17	5.2, 7.3.2, 7.3.3 y 7.3.4
	Descripción del proceso para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	6 y 7	G4-18	
	Listado de aspectos materiales.	7, 9, 22, 29, 51, 68 y 79	G4-19	
	Cobertura de cada aspecto material en la organización.	6, 7, 22, 29, 51, 68, 79	G4-20	

	Cobertura de cada aspecto material fuera de la organización.	6, 7, 22, 29, 51, 68, 79	G4-21	5.2, 7.3.2, 7.3.3 y 7.3.4
	Consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores.	(***)	G4-22	
	Cambios significativos en el Alcance y la Cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	(****)	G4-23	
Participación de los grupos de interés				
	Grupos de interés vinculados a la organización.	13 y 14	G4-24	5.3 y 6.3.6
	Base para la elección de grupos de interés.	13 y 14	G4-25	
	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	14	G4-26	
	Cuestiones y problemas clave que han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y descripción de la evaluación hecha por la organización.	79, 84 y 90	G4-27	
Perfil de la memoria				
	Período objeto de la memoria.	6	G4-28	7.5.3 y 7.6.2
	Fecha de la última memoria.	6	G4-29	
	Ciclo de presentación de memorias.	6	G4-30	
	Contacto por cuestiones relativas a la memoria.	102	G4-31	
	Opción "de conformidad" con la guía que eligió la organización.	6	G4-32	
	Políticas y prácticas vigentes de la organización respecto a la verificación externa de la memoria.	(*****)	G4-33	
Gobierno				
	Estructura de gobierno de la organización	24 y 25	G4-34	6.2
Ética e integridad				
	Valores, principios, estándares y normas de la organización	15, 16 y 22 a 26	G4-56	6.2

Temas Materiales del Negocio		Página	GRI	ISO 26000
PM	Transporte GN.	9 y 10		6.7.4
PM	Separación, fraccionamiento y almacenamiento de líquidos.	9 y 10		6.7.4
PM	Integridad de gasoductos y poliductos.	18		6.8.6
PM	Midstream.	11, 12 y 19		6.7.4
PM	Innovación tecnológica.	32		6.4.7

PM	Telecomunicaciones.	19		6.7.4
PM	Relaciones gubernamentales.	14 y 95		6.6.1
PM	Gestión de riesgo.	24		6.3.4
PM	Ética y transparencia.	21, 24 y 25		6.6.3
PM	Canal de comunicación.	13, 14, 47, 48, 67 a 69 y 72	G4-LA16	6.2.3 y 6.3.6
PM	Derechos Humanos.	31 y 34		6.3.6, 6.3.7, 6.3.9 y 6.3.10
PM	Discriminación.	30 y 31		6.3.7 y 6.3.10
PM	Seguridad en puesto de trabajo.	35 a 37 y 41 a 44		6.3.10 y 6.4.6
PM	Formación profesional.	44 a 46	G4-LA9 y LA10	6.4.7
PM	Gestión gremial.	34		6.3.10 y 6.4.5
PM	Productividad / Clima laboral.	32, 33, 38, 39 y 47		6.4.3 y 6.4.4
PM	Seguridad vial.	41		6.3.10 y 6.4.6
PM	Transporte de GLP Camiones.	9, 11, 12 y 77		6.6.6
PM	Conducta.	22 y 26		6.3.7, 6.4.3 y 6.4.4
PM	Bienestar.	32 y 38 a 40		6.3.9
PM	Rotación.	30 y 31	G4-LA1	6.4.4
PM	Emisiones GEI.	52, 54 y 63 a 65	G4-EN15 y EN18	6.5.5
PM	Contaminación de agua.	58	G4-EN22 y EN23	6.5.3
PM	Consumo de energía.	58 y 59	G4-EN3 y EN4	6.5.4
PM	Afectación del suelo.	52		6.5.6
PM	Ruido.	52		6.5.3
PM	Uso de agua.	54 y 57	G4-EN8, EN9 y EN10	6.5.4
PM	Generación de residuos.	54 y 59 a 62	G4-EN1 y EN2	6.5.3
PM	Consumo responsable.	54		6.5.4
PM	Prácticas justas de negociación.	68 y 72		6.6
PM	Gestión de contratistas.	72 a 75	G4-HR5 y HR6	6.5.4
PM	Desarrollo de proveedores.	75 y 76		6.6.6
PM	Superficiarios.	Tema material no tratado en este reporte		
PM	Generación de empleo local.	79		6.8.5 y 6.3.9

PM	Formación.	79, 80, 83 y 88	G4-SO1	6.8.5 y 6.3.9
PM	Contribución directa.	84		6.8.9
PM	Voluntariado.	84 a 87		6.3.7 y 6.3.9
PM	Seguridad - Prevención de daños.	87 a 96		6.8.8 y 6.8.9
PM	Seguridad vial.	(+)		6.3.10 y 6.4.6
PM	Transporte en barco.	96		6.8.6

PM: Responde a principios de la CoP.

(\*): No se presentaron cambios significativos durante el período.

(\*\*): Se informa en balance económico financiero.

(\*\*\*): No se presentaron reformulaciones.

(\*\*\*\*): No se presentaron cambios.

(\*\*\*\*\*): No se verifica externamente.

(+): Este tema se trata en el capítulo 4 Prácticas Laborales, pero impacta también en el capítulo 7 Comunidad.

#### Contacto para consultas o sugerencias:

Mario Yaniskowski, Gerente: [mario\\_yaniskowski@tgs.com.ar](mailto:mario_yaniskowski@tgs.com.ar)

Silvia Magaldi: [silvia\\_magaldi@tgs.com.ar](mailto:silvia_magaldi@tgs.com.ar)

Gerencia de Relaciones Institucionales

Don Bosco 3672, 6° piso - C.A.B.A.

Tel.: (54-11) 4865-9050



*25 años*  
**TGS** 