

## **COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 6**

### **ACCIONES DE RSE EN EL MARCO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL**

#### **FUNDAMENTACIÓN: NUESTROS VALORES**

La estrategia de PAE consiste en crear valor mediante el crecimiento de la producción de petróleo y gas, y también en el desarrollo y la incorporación de nuevas reservas de hidrocarburos de manera responsable desde el punto de vista ambiental y social.

PAE respeta las políticas y cumple con las regulaciones vigentes de cada uno de los países donde opera. Ser buenos ciudadanos, respetar a las comunidades y el ambiente en el que desarrollamos nuestra actividad y ser una fuerza de bien, son algunos de los valores primordiales de Pan American Energy.

PAE ha desarrollado una cultura orientada a los resultados que le ha permitido alcanzar una alta eficiencia operativa y sólidos resultados financieros. Esta cultura está fundada en conceptos gerenciales sólidos y en un gran respeto por el medio ambiente y las comunidades en las que opera. Las operaciones de PAE son unas de las más avanzadas tecnológicamente y están entre las más eficientes desde el punto de vista operativo de América Latina.

La dirección de PAE cuenta con una experiencia promedio de más de 20 años en la industria. Esto le ha permitido lograr sólidos resultados operativos, aún en los años difíciles para el sector y desarrollar una relación sólida y de colaboración con sus socios y entes gubernamentales.

PAE contribuye al desarrollo económico, social y cultural y preserva el medio ambiente en las áreas en las que opera. PAE ha desarrollado e implementado procesos de gestión efectivos para optimizar su desempeño en materia de salud, seguridad y medio ambiente. También ha desarrollado una relación positiva con las comunidades locales de cada una de sus áreas de operación. Su compromiso con el desarrollo sustentable de las comunidades donde opera se traduce en numerosas acciones y programas de desarrollo social focalizados en áreas claves como educación, salud, trabajo, desarrollo local y ambiente.

Integramos un equipo altamente profesionalizado y abierto al cambio tecnológico. Promovemos un ambiente de trabajo que fomenta la creatividad, el trabajo en equipo, la mejora continua, la igualdad de oportunidades, la autonomía para tomar decisiones y la motivación, para dar lo mejor de nosotros mismos en el proceso de desarrollo personal y profesional.

PAE lleva adelante un esfuerzo sostenido para mantener una cultura de seguridad a la altura de los más exigentes estándares internacionales. Efectúa mediciones de su performance, investiga todos los accidentes registrables y los primeros auxilios y cuasi accidentes que tienen potencialidad mayor.

A través del Foro de Salud, Seguridad y Ambiente, mensualmente se comparten experiencias y se supervisa la implementación de las mejoras en procesos de gestión propios y en los de los contratistas que surgen de los accidentes.

En el marco de nuestra responsabilidad social, desarrollamos una tarea sistemática de identificación de las necesidades y apuntamos a concentrar nuestros esfuerzos para brindar una respuesta, en diferentes áreas de la sociedad.

Buscamos generar valor social mediante acciones sostenidas en el tiempo que buscan mejorar la calidad de vida, fortalecer la capacidad local y colaborar con el progreso de nuestros vecinos.

## INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de difundir nuestras prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (“RSE”) en el marco de los principios definidos en el Pacto Global, hemos tomado dos ejes sobre los cuales organizamos la información:

### **1.- Planos y Principios definidos en el Pacto Global, y**

**2.- Áreas de trabajo** en las que desarrollamos nuestras prácticas, tanto hacia adentro de la Compañía, como hacia la comunidad en donde operamos. Dichas áreas de trabajo son: **Educación, Salud, Ambiente, Trabajo, Desarrollo local**. Desde el punto de vista técnico hemos organizado las acciones de RSE de acuerdo con su nivel de generalidad, con el objetivo de describir nuestras líneas de trabajo en las distintas áreas y las acciones propiamente dichas. Las acciones que describimos en el presente informe no sólo son las que provienen del cumplimiento de las normativas nacionales y de los tratados internacionales de los que Argentina sea parte, ya que consideramos que éstas son básicas para el desarrollo de los negocios en el marco legal.

## NUESTRAS ACCIONES EN EL MARCO DE LOS PLANOS Y PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

### DERECHOS HUMANOS

**Los Principios en el plano de los Derechos Humanos son:**

- 1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos**
- 2. No ser cómplice de abusos de los derechos**

En apoyo a los principios mencionados nos hemos propuesto:

- Promover la efectiva vigencia de los Derechos Humanos tanto dentro de la empresa como en la comunidad de incidencia, impulsando acciones de inclusión y promoción social, a través de las áreas de trabajo ya mencionadas.

- Desarrollar ámbitos saludables y seguros para los trabajadores y la comunidad en general, en el marco de nuestra operación.
- Generar un espacio en el cual los empleados y sus familias, en todas las Unidades de Gestión de la Compañía, puedan canalizar su espíritu solidario, comprometerse con la realidad de sus comunidades y multiplicar los efectos positivos de las acciones realizadas.

**Para el logro de los propósitos mencionados nos focalizamos en las siguientes líneas de trabajo:**

- a) Protección de las personas y el ambiente
- b) Voluntariado Corporativo
- c) Mejora de la calidad educativa
- d) Mejora de los servicios de salud
- e) La cultura y el deporte
- f) Nutrición infantil
- g) Comunicación de los principios del Pacto Global

**Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:**

**a) Protección de las personas y el ambiente**

1. ***Aplicación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos:*** La base de este modelo es la definición de habilidades y competencias de cada persona, para optimizar el desarrollo personal y profesional. El mismo se comunica a toda persona que ingresa a la compañía como parte de su inducción.

**2. *Sistema de Gestión Ambiental – Certificación ISO 14001:***

En el año 2002 PAE certificó las normas ISO 14001 en todas sus unidades de negocio. Dicha certificación se mantiene hasta hoy con las re-certificaciones tri anuales. Del mismo modo el sistema se audita anualmente por terceros y por las auditorías internas de los distintos sectores de la empresa, revisando todos los elementos de la norma.

3. ***Sistema de Manejo de crisis:*** para el control y minimización de daños ocasionados por un eventual incidente, en el cual estén involucrados empleados, contratistas, clientes, la comunidad y/o el ambiente. Dicho sistema se basa en la Prevención, Preparación, Respuesta y Recuperación de los daños. Para que la respuesta ante un incidente sea eficaz, la compañía cuenta con un cronograma anual de simulacros

teóricos y prácticos que se preparó en el mes de diciembre 2009 que se ejecutaron durante 2010. Algunos involucran a la compañía con sus proveedores y contratistas con despliegue de equipamientos y recursos mientras que otros se desarrollan como ejercicios de escritorio.

**4. Capacitación de inducción:** Antes del ingreso cada nuevo empleado recibe una capacitación de inducción estandarizada de cuatro módulos específicos sobre temas de Salud, Seguridad Vehicular, Seguridad y Gestión Ambiental. La finalidad de esta capacitación es que todo empleado propio o contratado ingrese a las áreas de Pan American Energy con un nivel de preparación básico en Salud, Seguridad, y Ambiente que le permita, a través de herramientas, identificar los peligros y evaluar los riesgos de sus tareas; identificar los Aspectos Ambientales para minimizar el Impacto Ambiental de la operación y resguardar su salud.

**5. Análisis de riesgos mayores:** Pan American Energy posee diversas herramientas que utiliza para la identificación de Riesgos Mayores. Estos riesgos son aquellos que potencialmente pueden generar fatalidades, lesiones permanentes múltiples, derrames mayores a 10.000 BOE (área no sensible) ó 1.000 BOE (área sensible), daños severos a instalaciones o un impacto mayor en la imagen de la Empresa. Los Riesgos Mayores son gestionados a través del Plan Maestro de cada UG, con el fin de trabajar en la disminución de los riesgos para la operación.

**6. Determinación de Línea de base ambiental y georreferenciación:** Una herramienta de gran utilidad para la toma de decisiones en temas ambientales y para la posibilidad de estudiar distintas alternativas es el SIG, (Sistema de Información Geográfico). El mismo se alimenta con distintas capas temáticas consideradas líneas de base ambiental.

Cada una de las capas temáticas refiere a un recurso y la empresa prioriza la búsqueda de información de acuerdo con los riesgos que pueda generar la operación.

Dentro de estas capas, se podría mencionar la realizada para el recurso Agua, la cual incluye una capa de sensibilidad superficial, otra de sensibilidad geoambiental y por último dicho estudio contempla una capa de vulnerabilidad freática. También existen estudios de mallines, y caracterización de la vegetación.

Con respecto al análisis de los freáticos se cuenta con una base de datos de nombre comercial Gems el cual permite, luego de la carga de los datos, la posibilidad de realizar distintas consultas que se visualizan geográficamente a través del SIG.

## **b) Voluntariado Corporativo**

1. Acciones de Voluntariado en organizaciones sociales: El programa de voluntariado corporativo contribuye con el desarrollo de comunidades en las que Pan American Energy opera, canalizando la vocación y el compromiso social de sus empleados. En este sentido, el voluntariado es una actividad elegida libremente, realizada por personas que donan su capacidad, tiempo y voluntad en beneficio de otros, y sin ánimo de lucro personal o retribución económica. Las acciones de voluntariado se concretan en todas las unidades de gestión. Para el voluntario, sumarse al programa significa el compromiso de dedicar una cantidad de horas participando en una acción puntual. Durante 2010, los voluntarios de PAE trabajaron en distintas escuelas e instituciones. A lo largo del 2010, 320 personas entre empleados y sus familiares participaron en diversas acciones con el único objetivo de ayudar, contribuir, enseñar y compartir. Se realizaron 4 jornadas de voluntariado entre empleados y familiares de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Neuquén y Buenos Aires.

### **c) Mejora de la calidad educativa**

Como parte de las acciones de Responsabilidad Social que Pan American Energy desarrolla en la Zona del Golfo San Jorge se firmó con el Ministerio de Educación del Chubut un "**Convenio Marco de Apoyo a la Educación**" que alcanzó a tener fuerza de Ley N° 079 (Ex Ley N° 5786) sancionada por el Poder Ejecutivo Provincial en Junio 2008.-

Dentro de este convenio, en su anexo, están todas las actividades de educación que PAE promueve entre otras:

1. **Promoción de programas para la inclusión educativa: Becas a estudiantes** con necesidades básicas insatisfechas de nivel EGB3 (nivel con el índice más alto de deserción) y del nivel Polimodal junto con Fundación Cimientos; durante el 2010 Pan American Energy acompañó a 180 alumnos. En 2011, este programa alcanzará a 190 alumnos. Becas universitarias en casas de estudio nacionales de primer nivel (Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad de San Andrés, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Universidad Nacional de la Patagonia Austral). Durante el 2010, 57 alumnos se han beneficiado con becas universitarias. En 2011 se incorporarán 17 nuevos becarios universitarios. Capacitación en informática e idiomas. En 2010 Fundación Educando ofreció 280 hrs. de capacitación en nuevas tecnologías en informáticas e idiomas a 320 jóvenes y adultos de bajos recursos de las localidades de Campamento Vespucio, Tartagal, Yacuy y Aguaray.

2. **Capacitación docente:** Continuamos con la implementación del Programa de **Clínicas de matemática, física y química** para profesores de nivel Secundario junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires. En el 2008 comenzó a realizarse también en Trelew donde participa un promedio de

75 docentes por Clínica. Durante el 2010 se capacitaron 77 docentes en Trelew y 83 Docentes en CR. El total de beneficiarios desde el inicio del programa en 2004 asciende a 905. En 2011 se continuará con el mismo en ambas localidades y esta previsto realizar 2 clínicas en Comodoro Rivadavia y 2 clínicas en Trelew. **Clínica de Lengua** en Comodoro Rivadavia de la que participaron 140 docentes del área de lengua de 6° año (EGB 2) y 7° año (EGB 3) y 120 docentes de Trelew del área lengua de 6° y 7° año. El socio estratégico en este programa es la Fundación Leer. En 2011 se realizará nuevamente en Comodoro Rivadavia y en la ciudad de Trelew, Provincia del Chubut

**3. Programas para la mejora de la gestión institucional escolar: Programa Comunidad de Conocimiento para Supervisores Educativos.** Es un programa diseñado para ayudar a la transformación y acción social conjuntos especialmente diseñado por Fundación Compromiso para el trabajo con supervisores educativos. En 2008 el financiamiento de esta actividad fue en conjunto con la Fundación Tinker. En el 2009 PAE se hace cargo del programa y lo desarrolla en Trelew. En el 2010 un total de 190 integrantes de equipos directivos de 115 Escuelas Medias de la Provincia de Chubut participaron del Ciclo de clínicas de fortalecimientos del rol directivo.

**4. Equipamiento de recursos didácticos y provisión de recursos económicos** para mejorar la calidad educativa: *En el período 2007-2010 se* donó la construcción y equipamiento de un aula para la Escuela agraria de Cholila, Provincia del Chubut, la construcción de las 9 aulas nuevas para ampliar el Colegio San José Obrero de Comodoro Rivadavia también en la provincia del Chubut. Además se auspició al Congreso de Ciencias para todos los docentes de la Provincia de Chubut y se donó materiales y elementos de librería a la escuela de Koluel Kayke, Provincia de Santa Cruz.

**5. Promoción de programas de innovación pedagógica y de programas para atención a la diversidad:** Se realizó el programa “Familia Lectora”, que busca promover el desarrollo del lenguaje y la alfabetización, y el acercamiento de los niños y de la familia a la lectura a la edad más temprana. Durante el 2010 se desarrolló una jornada de capacitación destinada especialmente a los docentes de Nivel Inicial de escuelas de la localidad de Sarmiento. Por medio del programa se distribuyeron un total de 1002 nuevos libros de literatura infantil. **Programa de Promoción de la presencia y uso del libro en el nivel inicial en Sarmiento y Pico Truncado.** El proyecto se propone ofrecer contenidos actualizados en relación con la promoción de la lectura y la alfabetización. El programa que se inició en el 2009 tiene una duración de 3 años, alcanzando a todos los jardines de infantes de Sarmiento y de Pico Truncado beneficiando a 105 docentes de nivel inicial.

**6. Programa de Apoyo a Escuelas:** es un programa orientado a las escuelas de nivel primario, que se desarrolla con la Fundación Cimientos y apunta a la mejora de la calidad de la educación que ofrecen las escuelas a alumnos de familias de bajos recursos, fortaleciendo a las instituciones y a los educadores en su tarea. Las escuelas participan del concurso *“Construyendo Cimientos en Lengua y Matemática”*. En el período 2005 - 2007, el programa se desarrolló en escuelas de nivel EGB 1 y EGB 2 de Golfo San Jorge. Provincia del Chubut y de Río Grande, Provincia de Tierra del Fuego. A partir del 2007 las convocatorias se realizaron sólo en escuelas de Golfo San Jorge. Hasta diciembre 2008 participaron un total de 26 escuelas premiadas, 7613 alumnos beneficiarios, 62 directivos y 444 docentes. En 2010 se realizó el programa en 5 escuelas en Comodoro Rivadavia y Sarmiento y se realizó el seguimiento de los proyectos iniciados en el 2009 además se premió una escuela en Caleta Olivia y se continuó trabajando con un escuela en Pico Truncado.

**7. Programa para padres:** El programa que desarrolla la Fundación Cimientos se propone promover el intercambio y la reflexión conjunta en torno a la educación de los hijos adolescentes, y fomentar el compromiso y la participación activa de los padres en su escolaridad. Se inició en el 2007 como una experiencia piloto en la localidad de Pico Truncado donde el programa de becas escolares mostró el mayor número de deserciones y en el 2008, se sumó la localidad de Sarmiento. El programa prevé replicarse en las escuelas que participan del programa de becas escolares que PAE desarrolla junto con la Fundación Cimientos. Entre 2007 y 2008, 40 padres participaron de 3 talleres con una duración de tres horas cada uno, coordinado por profesionales de Fundación Cimientos. En 2009 y 2010 se realizó el taller en la localidad de Sarmiento con la participación de 20 padres.

#### **d) Mejora de los servicios de salud**

**1. Capacitación profesional:** El *Programa Creciendo Juntos*, En alianza con FUNCEI (Fundación Centro de Estudios Infectológicos), consiste en actualizar al cuerpo médico perinatal en las técnicas más modernas de neonatología, infectología y obstetricia; con el objetivo de ayudar a reducir los índices de morbilidad infantil en el segmento neonatal. Este programa comenzó en el año 2004 y tiene 4 años de duración dividido en 2 fases de dos años cada una. En el 2008 se continuó con la segunda fase del programa iniciada en el 2007. En 2009 se concluyó con el programa. El índice de mortalidad neonatal 2008 en Comodoro Rivadavia fue de 6.5/1000. *Después de seis años de desarrollo del Programa Creciendo Juntos en Comodoro Rivadavia y un año en Puerto Madryn, la Dirección de Materno-Infancia y Adolescencia, dependiente de la Secretaría de Salud Pública de Chubut, solicitó la cooperación para trabajar en la mejora de la calidad de atención perinatal en los hospitales regionales de las ciudades de Trelew y Comodoro Rivadavia.* En el 2010, y a pedido de la Secretaria



de Salud de la Provincia se realizó en la localidad de Puerto Madryn, Provincia de Chubut. Para el año 2011 PAE FUNCEI y la Secretaría de Salud de la provincia del Chubut comenzaran a trabajar en el programa maternidades seguras de alcance provincial

**2. Programa de Control integral de Aedes Aegypti** y estudio eco epidemiológico del dengue en la localidad de Tartagal, Provincia de Salta, Argentina. Junto a la Fundación Mundo Sano y a raíz del brote de dengue registrado en el departamento de General San Martín se diseñó este programa que apunta a elaborar un diagnóstico de situación, controlar el vector, disminuir la densidad poblacional del mosquito vector e implementar un sistema de control vectorial sostenible en la localidad.

3. Con el objeto de fortalecer el trabajo de promoción de la salud de los equipos de salud del Departamento de General San Martín, en la Provincia de Salta, conjuntamente con EDUPAS desde el 2009 se desarrolla un **programa para promover la participación y movilización comunitaria** en tareas de prevención de enfermedades y promoción de la salud comunitaria. Se capacitaron 150 agentes sanitarios seleccionados por los Hospitales de Tartagal, General Mosconi y Aguaray. 180 Estudiantes de la Universidad Nacional de Salta (Sede Tartagal) y 100 docentes y alumnos de escuelas de la localidad.

**4. Campaña sanitaria:** Todos los años, en la Provincia de Salta, la Compañía convoca, coordina y brinda el apoyo logístico necesario para que un grupo de médicos voluntarios del hospital de Aguaray visiten las localidades del Valle de Acambuco ofreciendo atención gratuita y accesible a todos los pobladores. De acuerdo con lo previsto, durante el 2010, se realizaron 5 campañas sanitarias.

#### **e) La cultura y el deporte**

**1. Auspicios de eventos culturales y deportivos en las comunidades locales:** Como ya es tradicional, durante 2008 se continuó con la promoción de actividades sociales y deportivas. Se donaron elementos para Escuelas de Tenis y de Fútbol de las localidades de Sarmiento, Comodoro Rivadavia y Rada Tilly de la Provincia del Chubut así como de Caleta Olivia y Pico Truncado de la Pcia. de Santa Cruz. El objeto de estas acciones es colaborar con la comunidad favoreciendo la práctica del deporte para niños de bajos recursos. En 2011 está previsto continuar con el auspicio de este tipo de actividades

**2. Maratón Solidaria Accenture:** Por quinto año consecutivo, tres meses previos a la maratón, la Compañía organiza las actividades y brinda el tiempo para el entrenamiento de los empleados que quieran participar. En 2011 se continuará con el programa.

**3. Auspicio de Campus de Basketball locales** para 720 jóvenes de bajos recursos de Sarmiento, Comodoro Rivadavia, Rada Tilly en la Provincia de Chubut y Caleta Olivia y Pico Truncado en la Provincia de Santa Cruz con el objeto de fortalecer la práctica de actividades deportivas entre los jóvenes, para mejorar la calidad de vida. En 2011 se continuará con el presente programa.

**4. Auspicio de actividades sociales y deportivas** para 1500 niños en Sarmiento, Provincia de Chubut y Koluel Kayke en la Provincia de Santa Cruz. Con este auspicio se busca brindar espacios de recreación a jóvenes de bajos recursos económicos para que tengan lugares de esparcimiento diferentes de la calle. Estas acciones se renovarán durante 2011.

**5. Auspicio de la colonia de vacaciones y taller de jóvenes discapacitados:** Apoyo a la tarea de estimulación y entrenamiento de jóvenes discapacitados. Son 15 alumnos de la Escuela de Irregulares Motores y sus familias que realizan actividades recreativas y desarrollan formas de mejorar su condición de irregulares motores mediante prácticas deportivas y salidas. Esta acción se realiza en Comodoro Rivadavia y Rada Tilly, Provincia de Chubut. Este programa se realiza desde 2007 y continuará en 2011.

#### **f) Nutrición infantil**

**1. Programas de mejora de la alimentación:** Donación de 3 toneladas de Alimentos mensuales a escuelas del Valle de Acambuco en Tartagal en cooperación con los comedores escolares. Esta acción se realiza desde el año 2002 y continuará en 2011.

**2. Donación mensual de Alimentos al Hogar de Ancianos Provincial, dependiente de la Congregación de las Hermanitas de los Pobres en la Provincia del Neuquén.** Busca brindar a los ancianos de esta Comunidad un apoyo con mercadería para que tengan una alimentación suficiente, completa y adecuada. Este programa se realiza desde 2003 y continuará en 2011.

#### **g) Comunicación de los Principios del Pacto Global**

Pan American Energy en conjunto con la Red Argentina del Pacto Global patrocinó, en el año 2006, el Taller **“Lecciones Aprendidas de las Comunicaciones sobre el Progreso (COP’s)”** para las organizaciones firmantes del Pacto Global de la región del Noroeste. El objetivo del taller fue que las empresas pudieran compartir sus experiencias sobre la producción de una Comunicación para el Progreso (COP) y, asimismo, pudieran encontrar las lecciones aprendidas, que servirán de estímulo a

aquellas organizaciones principiantes en la redacción de estos informes. Este taller tiene una orientación práctica y está dirigido a los responsables de producir el informe dentro de las compañías y a las organizaciones firmantes del Pacto Global en Argentina.

## **DERECHOS LABORALES**

**Los principios en el plano de los Derechos Laborales son:**

**3. Apoyar la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva**

**4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio**

**5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil**

**6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación**

En apoyo de los principios mencionados nos hemos propuesto:

- ☐ Garantizar un sistema de beneficios para el personal de Pan American Energy, promoviendo el desarrollo personal y profesional.
- ☐ Garantizar la transparencia en procesos de empleo, promociones y despidos.
- ☐ Promover el desarrollo productivo regional

**Para el logro de los propósitos mencionados nos focalizamos en las siguientes líneas de trabajo:**

- a) Gestión de Recursos Humanos
- b) Capacitación profesional y preparación para el trabajo
- c) Desarrollo productivo regional

**Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:**

- a) Gestión de Recursos Humanos

**1.- Gestión de la Capacitación** – La capacitación de los empleados es un factor fundamental en PAE, entendiéndolo como proceso de educación permanente. Ponemos énfasis en que la capacitación y el desarrollo son responsabilidades compartidas entre la empresa y el empleado, cada persona debe interesarse y ser impulsor de su propio crecimiento y aprendizaje en la empresa. Una de las herramientas para identificar necesidades de capacitación es el **PPM** donde Jefe y Empleado acuerdan el entrenamiento de las competencias técnicas y actitudinales en relación con los objetivos planteados para ese ciclo. **Se** basa en las competencias definidas por PAE y se orienta a cubrir las necesidades que surgen de las herramientas que utiliza la Compañía: PPM, Encuesta de Cultura y Clima, Feedback360°, Trabajos de Foros y Task Forces. Este programa anual, diseñado por RRHH, provee una variedad de cursos que ayudan a desarrollar aquellas habilidades y conocimientos necesarios para el logro de los objetivos personales y profesionales. En general son in-company, y están a cargo de Instituciones, Universidades, ó Consultores especializados.

**2.- Gestión de talentos y del desempeño** - intervención proactiva en la detección de talentos y empleados de alto potencial, trabajo con los líderes para que estos de manera conjunta con sus colaboradores puedan planificar, monitorear, evaluar y mejorar el desempeño. Con herramientas como:

- **PPM / PC** – PAE Performance Management El PPM es una herramienta de gestión indispensable para la implementación de la estrategia de negocio de PAE. En todas las unidades de gestión se presentaron durante el año 2010, 847 PPMs.
- **KM** - Knowledge Management: Es la primera herramienta **primera herramienta de Gestión del Conocimiento: Lecciones Aprendidas (KM LA)**. Aplicar la gestión del conocimiento permite minimizar la posibilidad de reiterar errores cometidos, determinar posibilidades de mejora, compartir el conocimiento y optimizar los tiempos de las curvas de aprendizaje. Compartir conocimientos de manera efectiva dentro de la organización, mejora el desempeño de los empleados, promueve la innovación y la creatividad y facilita el intercambio activo organizacional más importante que es el conocimiento de la gente, el cual impacta en la integridad de la operación. Más que un mero repositorio de contenidos, un sistema de Knowledge Management (KM) incluye la identificación de aquellas personas que poseen altos niveles de dominio de los conocimientos, impulsando la colaboración entre pares, así como también un acceso multidisciplinario a los conocimientos y la aplicación directa en el lugar de trabajo.

**3.- Encuesta de Clima:** la encuesta de cultura nos da líneas de percepción y de creencias, nos permite visualizar datos que nos muestran brechas para estudiar y para actuar. Pan American

Energy realiza una vez cada dos años la Encuesta de Clima y Cultura y mide las diferentes brechas y factores a evaluar. De este estudio surge un plan de acción de mejora. A partir del año 2000 se alinea la encuesta con la encuesta de BP y a partir del año 2009 se alinea la encuesta de PAE con el BP Pulse Plus. Durante el 2009 se realizó la encuesta de clima con una participación del 66% del total de empleados de la compañía. El índice de satisfacción de empleados manifestado en la encuesta fue del 69%, similar a la anterior encuesta realizada en el año 2006. Durante el 2010 se han implementado los planes de acción y a fines del 2011 se llevará a cabo la encuesta de clima.

**4.- Gestión de Competencias** – Este proceso que se implementa cada año consiste en la identificación, definición, especificación y medición de las competencias tanto técnicas como actitudinales.

**5.- Control de Gestión** - tanto de aspectos económicos como de desempeño del área-benchmarking. Desde el año 1999 el área de RRHH participa de procesos de Bench marking con el objetivo de obtener indicadores que le permitan comparar su gestión con datos de otras compañías de la industria. A partir del año 2009 comenzamos a participar de un proceso con Easy Bench focalizado en medir la gestión del desarrollo organizacional y continuamos con el mismo proceso durante el 2010.

**6.- Gestión del Desarrollo** - Ponemos énfasis en que el desarrollo de la carrera de un empleado es una responsabilidad compartida y debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización. Durante el 2010 se desarrollaron los Debates en Inglés, Seminario de la Industria del Petróleo y Gas y su terminología en inglés, Introducción a la Industria del Petróleo y Gas, Programa de Coaching Individual, Gestión integral de decisiones, Competencias comunicacionales en la empresa I y II (PNL), Curso de Microsoft Excel Avanzado, Pensamiento crítico, Project Management, Presentaciones de alto impacto, Espacio de Pensamiento, Programa de Liderazgo de Mandos Medios, Programa de Formación de Liderazgo, E- Learning, Interpretación de ensayos de fallo y Workshop CO2.

**7.- Tenemos a disposición de nuestros empleados** un Programa de Capacitación para Ingenieros, Geólogos, Geofísicos o profesionales que por sus tareas necesitan conocimientos específicos de las disciplinas antes mencionadas. Este de sistema de Capacitación On-line cuenta con las siguientes características: permite ofrecer cursos interactivos y de fácil realización, se puede acceder a ellos a

través de Internet a cualquier hora desde cualquier lugar, pueden interrumpirse y retomarse en cualquier momento, son en castellano y tienen una duración promedio de 3 horas, cuentan con material de apoyo teórico y práctico, proponen ejercicios de simulación y autoevaluación, incluyen estudios de casos, se pueden hacer más de un curso por persona y se realiza la evaluación final on-line y se entrega un certificado. Esta herramienta se utiliza desde el año 2003 y continúa vigente.

#### **b) Capacitación profesional y preparación para el trabajo**

**1. Capacitación integral y asistencia a jóvenes de bajos recursos económicos:** Con el objeto de potenciar la empleabilidad de los desocupados de Tartagal brindándoles herramientas que les faciliten la creación de su propio emprendimiento o la obtención de un empleo. A través del Centro de Formación Profesional (CFP) del Ministerio de Educación de la Provincia de Salta durante el 2010 se desarrollaron 2 cursos. En Acambuco se capacitaron 25 personas en Albañilería culminando la misma en Diciembre del 2010. En Yacuy se capacitaron 75 personas en Instalaciones Sanitarias finalizando también en diciembre del mismo año.

**2. Préstamos a emprendedores:** El programa se realiza en conjunto con la Fundación Impulsar desde 2003. Es un programa de Préstamos para jóvenes emprendedores. Se focaliza en jóvenes del Departamento de General San Martín, Provincia de Salta, que quieren desarrollar un emprendimiento pero con limitaciones para el acceso al crédito en el mercado. Tiene como objeto fomentar y facilitar la realización de proyectos económicos Pyme entre los jóvenes y así cooperar para la reducción del desempleo. Se implementa a través de la Fundación Impulsar. Hasta el 2010, 112 personas en forma directa fueron beneficiarios con este programa dando empleo genuino, de manera indirecta a 336 personas de las más de diversas especialidades.

#### **c) Desarrollo productivo regional**

**1. Programa Pymes Golfo San Jorge:** El programa tiene como fin promover, en un marco de sostenibilidad, el crecimiento de la región. Pan American Energy actúa como soporte de la cadena de negocios locales para la industria del petróleo y del gas y para otras industrias no relacionadas. El programa compromete fondos y estructura de gestión propios, en acciones dirigidas a consolidar y ampliar el tejido productivo, brinda distintos tipos de asistencia técnica. De este modo las Pymes trabajan junto a Pan American Energy para aumentar su capacidad de crear empleos, agregar valor y generar mayores ingresos a nivel local. El programa apunta a fortalecer 100 Pymes proveedoras y no proveedoras de PAE en 5 años. En el período 2005 -2008 han participado del programa 138 Pymes. DESARROLLO DE PROYECTOS: 114 Proyectos pymes fueron presentados, 26 Nuevos productos

fueron desarrollados localmente, 35 Nuevos servicios son prestados en la región, 34 Nuevos proyectos se encuentran en proceso de desarrollo, 2 Metodologías fueron utilizadas para la selección: Convocatoria Abierta y Desarrollo Proveedores. ASISTENCIAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y EMPRESARIAL: 70 Pymes han recibido asistencias técnico-industriales y comerciales individuales, 250 Pymes participaron de capacitaciones abiertas, 20 Instituciones tecnológicas/organismos públicos participaron en acciones conjuntas. ASISTENCIA COMERCIAL: EXPOPYMES GSJ: 5 Expopymes y Rondas de Negocios realizadas, 20.000 Visitantes estimados, 90 Pymes participaron en promedio en cada edición con stands o en ronda de negocios, 144 Mesas en Rondas para negociar con 6 operadoras y 4 empresas contratistas, 21 Proveedores locales integrados para la organización de las ferias. Al fortalecer a las empresas Pymes locales se abren oportunidades de empleo de calidad. Las Pymes que reciben apoyo de PAE deben acreditar que su personal está registrado legalmente. El Programa Pymes GSJ ha sido renovado por 5 años más, inaugurando una nueva etapa de trabajo con PYMES locales (2010-2014).

**2. Programa de Acceso al Financiamiento para Pymes del Golfo San Jorge PAE-Garantizar SGR:** El acceso al financiamiento es una de las principales barreras al crecimiento y desarrollo de las PYMES. Desde el 2005, Pan American Energy trabaja conjuntamente con Garantizar SGR para facilitar dicho acceso en condiciones más ventajosas de contra garantías, plazos, tasas y destino de los fondos. A partir de Diciembre 2008, PAE y Garantizar SGR han extendido su compromiso al celebrar una alianza estratégica a partir de cual las PYMES, independientemente de su actividad productiva, estarán exentas del pago de la comisión de Garantizar SGR por el otorgamiento de la garantía. Para optimizar los tiempos de implementación de este beneficio, Garantizar SGR inauguró una nueva oficina comercial en Comodoro Rivadavia con recursos humanos especializados en la problemática económico-financiera de las PYMES locales. En el periodo 2005-2010, 46 PYMES ya han sido asistidas en el acceso al financiamiento; 7.200.000 dólares es el valor de las 59 garantías otorgadas.

**3. Fortalecimiento de la cultura del trabajo. “Programa Aprender a Emprender”:** Este programa se implementa junto con FUNDES desde 2006. El objetivo es dotar a los alumnos del último año del secundario de las escuelas públicas de Comodoro Rivadavia, con una diversidad de competencias y habilidades personales y sociales que les permitan desenvolverse responsable, creativa y eficientemente en emprendimientos productivos. La idea es promover desde la escuela media la valorización del emprendedor como un actor que hace un aporte para el crecimiento económico de la comunidad. Se busca que los alumnos que egresan del nivel medio adquieran y valoren el espíritu del emprendedor como creador de su propio empleo y de fuentes de trabajo genuinas para otros. Durante el 2010, 3

docentes fueron entrenados para desarrollar el programa en el que participaron 24 alumnos de diferentes escuelas de Comodoro Rivadavia. Los alumnos que cumplieron con el Plan del Programa y finalizaron sus proyectos fueron 23, presentando un total de 7 proyectos de emprendimientos sustentables. El programa continuará en 2011.

## **MEDIO AMBIENTE**

**Los principios considerados para aplicar al plano Medio Ambiental son:**

**7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales**

**8. Promover mayor responsabilidad medioambiental**

**9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente**

**Para apoyar los principios mencionados nos hemos propuesto:**

- ☐ Realizar análisis de los riesgos ambientales de las tareas que se llevan a cabo en las operaciones, propias y de contratistas
- ☐ Operar minimizando el impacto.
- ☐ Estudiar metodologías alternativas en los procesos operativos ambientales que favorezcan la reducción de residuos.
- ☐ Trabajar con los proveedores y contratistas para que mejoren su gestión ambiental.
- ☐ Apoyar la investigación y la educación para el desarrollo sostenible.

**Para el logro del propósito mencionado nos hemos focalizado en las siguientes líneas de acción:**

- a) Búsqueda de la excelencia en el cuidado de la salud, la seguridad y el ambiente.
- b) Seguridad y prevención de accidentes
- c) Investigación y campañas educativas acerca de temas relacionados con el medio ambiente y la preservación de reservas naturales.



**Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:**

a) **Búsqueda de la excelencia en el cuidado de la salud, la seguridad y el ambiente.**

**1. Indicadores de gestión en seguridad, salud y ambiente de la Compañía. Los datos de la siguiente tabla surgen de la actividad de la operación (involucran a 1241 empleados propios y un promedio diario de 10 empleados de contratistas)**

<b>Indicadores Clave de Desempeño</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Casos Fatales	1	0	0	0	0	1
Incidentes de Alto Potencial	9	5	11	2	2	1
Frecuencia de DAFWC	0,066	0,038	0,062	0.038	0.092	0.032
Frecuencia de TRIC	0,538	0,397	0,648	0.557	0,512	0.414
Frecuencia de TVAC	0,452	0,286	0,554	0.506	0,232	0.271
Frecuencia de SVAC	-	0,091	0,108	0.187	0,091	0.101

- Incluye TDF – Desinversión en septiembre de 2006
- Dafwc: accidentes con días perdidos; TRIC: accidentes totales registrables; TVAC: accidentes totales vehiculares relacionados con el trabajo; SVAC: accidentes vehiculares severos relacionados con el trabajo.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Horas Trabajadas (millones)	21.1	19.4	21.2	19.5	18.85
Kilómetros Recorridos (millones)	87.4	83	90.9	98.1	88.7
Derrames > 100 bbl de Crudo	0	0	0	0	0
Derrames 1 - 100 bbl de Crudo	66	72	82	65	48
Gases de Invernadero (MM Ton/año)	2.15 *	1.94	2.15	2.58	2.66

\* Incluye TDF hasta Sept. 06

**2. Implementación de un sistema de gestión que cuantifica el desempeño en seguridad.**

Hacia fines del año 2008 se confeccionó un Plan Maestro de SSA, a implementarse durante el 2009. El nuevo plan se focalizó en diferentes componentes del sistema de gestión SySO, destacándose el trabajo realizado en caída de objetos para atacar la problemática presente en los equipos de Torres.

También se trabajó en:

- la evaluación y habilitación de AA y AAL relacionado con el procedimiento de permisos de trabajo.
- la ACT en actividades de recurrencia de accidentes o con consecuencias de alto potencial,
- las SOC enfocadas, seguimiento y control de los principales riesgos. También se trabajó en el proceso de investigación de incidentes, buscando mejorar la calidad del resultado de las mismas.

En relación con la *seguridad vehicular*, se identificó una franja crítica de conductores, los que fueron evaluados para determinar sus competencias en el manejo, y se continuó trabajando con el parque cerrado.

Como resultados del trabajo realizado en seguridad, se finalizó con una disminución importante en la tasa de accidentes vehiculares y personales. Comparando los resultados del año 2008 con los del 2009, la frecuencia TRICf se redujo un 8%, la TVAR un 54% y la SVAR un 51%. No se han reportado casos Fatales relacionados con el trabajo durante este año, ni se han reportado enfermedades profesionales. Se confeccionó un plan específico para el año 2010.

**3. Política de detención de Tareas por seguridad. “Stop the Job”:** Todo empleado tiene la obligación de parar la tarea, en su lugar de trabajo, cuando en ésta se detecte un acto o condición insegura. Esta política es difundida a todo el personal y es conocida por ellos.

**4. Registro y evaluación de los derrames** de hidrocarburos. En el año 2010 se observó una reducción del 5,1% de derrames registrables (derrames mayores a 1Bbl) con respecto al año 2009. Esta reducción se verifica tanto en la cantidad de derrames de hidrocarburos como en el volumen. Esto se debe a varios factores: los nuevos diseños de las instalaciones de producción, la automatización de los procesos productivos, la implementación de planes de integridad en las instalaciones y el desarrollo de planes de mantenimiento y mejoras en la competencia del personal que trabaja en operación de las instalaciones de producción.

#### **b) Seguridad y prevención de accidentes**

**1. Capacitación a empleados propios y de contratistas:** Todos los empleados propios y de contratistas son entrenados permanentemente a través de programas anuales de capacitación. En ellos se ven temas relacionados con la seguridad en la operación, identificación de peligros y evaluación de riesgos, procedimientos operativos enfocados en el control de los riesgos, herramientas de observación TOSS y SOC, manejo de emergencias, simulacros, manejo con doble tracción en distintas condiciones

climáticas o caminos, etc.. El total de horas de capacitación de empleados de PAE y Contratistas en temas de seguridad y salud totalizaron en 2010, 526.887.

**2. Capacitación para el personal focalizada en las "8 Reglas de Oro":** Consiste en un compendio de las recomendaciones sobre las 8 causas de accidentes fatales más frecuentes, identificadas a través de un estudio en la industria. Se difunden a través de manuales de bolsillo, póster y además se refuerzan en las Lecciones Aprendidas.

**3. Sistema de Gestión Vehicular:** Los más de 98 millones de kilómetros que nuestros empleados propios y de contratistas recorren anualmente plantean un permanente desafío y un claro objetivo: la disminución de los accidentes vehiculares. El Sistema de Gestión vehicular está formado por distintas fases que tienen como prioridad la capacitación tanto teórica como práctica, la evaluación de los conductores, la utilización de tacógrafos, disminución de los kilómetros recorridos, gestión del viaje, etc. Desde 2006, la Compañía implementa un programa de parque cerrado para limitar el tránsito de sus vehículos fuera del yacimiento y reducir así el tránsito por las rutas de acceso al mismo.

**3. Campañas de difusión interna:** Sobre seguridad vehicular, y otras campañas orientadas a fortalecer y reforzar el conocimiento de las reglas de una operación segura para nuestros empleados y el medio ambiente. Las campañas se renuevan anualmente en respuesta a las problemáticas emergentes.

#### **d) Investigación y campañas educativas acerca de temas relacionados con el medio ambiente y la preservación de reservas naturales**

**1. Apoyo financiero** a organizaciones de la sociedad civil que contribuyen en la preservación del medio ambiente. Pan American Energy se ha asociado al programa "**Socios por la Naturaleza**". Este programa apunta al aporte de fondos para la financiación de los proyectos de la Fundación Vida Silvestre cuyo objetivo es la preservación de la fauna y de su ambiente natural en la Argentina. Se prevé continuar con el mismo durante 2011.

## **CORRUPCIÓN**

**El principio considerado para aplicar al plano de la Corrupción es:**

**10. Las empresas deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno**

**En apoyo al décimo principio nos hemos propuesto:**

- ☐ Desarrollar políticas y programas que eviten las distintas formas de corrupción en las operaciones de negocio y dentro de la organización.
- ☐ Promover y apoyar programas concretos que promuevan la transparencia.

**Para el logro del propósito mencionado nos focalizamos en las siguientes líneas de acción:**

- a) Establecimiento de una Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial.
- b) Establecimiento de una Política de cumplimiento con la ley, contribuciones a partidos políticos y pagos a funcionarios gubernamentales.
- c) Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los Estados Contables.

**Las acciones que materializan el propósito mencionado, son:**

a) **Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial:** Se trata de una política que compromete todo el personal de Pan American Energy: subsidiarias y sucursales, contratistas y proveedores de bienes y servicios a:

- Evitar beneficiarse o sacar provecho -ya sea directa o indirectamente- abusando de su posición en la Compañía.
- Abstenerse de aceptar obsequios de valor, o atenciones especiales de parte de terceros que realicen o deseen realizar negocios con la Compañía.
- A usar la información confidencial de la Compañía en provecho propio o de sus familiares o amigos.

b) **Política de cumplimiento con la ley, contribuciones a partidos políticos y pagos a funcionarios gubernamentales.** A través de esta política se establece que el uso de fondos o bienes de la Compañía o de sus subsidiarias para cualquier propósito ilegal o impropio está severamente prohibido. La política de la empresa es no hacer contribuciones a partidos políticos con los fondos de las mismas, ni pagos a

funcionarios y personal gubernamental (incluyendo funcionarios y personal de entidades o empresas cuya propiedad o control la tiene el Estado) u obsequios de valor sustancial o atenciones dispendiosas.

La empresa está en proceso de actualización de la política mencionada y aseguramiento de su correspondencia con la *Foreing Corrupt Practices Act* de EEUU mediante la elaboración de una nueva normativa sobre cumplimiento de la ley y política anticorrupción y un reglamento interno de investigaciones y sumarios.

**c) Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los Estados Contables**

**1. Certificación del Cumplimiento de la Sección 404 de la Ley Sarbanes – Oxley:** En el año 2005 Pan American Energy recibió de sus auditores externos la certificación que le compete a la Compañía. Esta sección requiere que la alta gerencia de la empresa confirme y evalúe anualmente la efectividad de los controles internos sobre la información que nutre a sus estados contables. En los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se completaron los procesos de revisión por parte de sus auditores externos y se obtuvo, nuevamente, la certificación.