

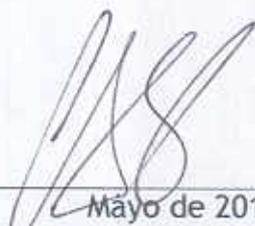


COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: Mayo de 2010 a Mayo de 2011

Estamos convencidos que tenemos la voluntad y actitud necesarias para mantener, fortalecer y mejorar el compromiso asumido con los Principios del Pacto Global; como así también con los actores involucrados en el desempeño de nuestras actividades como empresa líder del mercado eléctrico de transporte, abarcando los empleados y sus familias, proveedores, clientes, la sociedad en general y el medio ambiente.

Con esfuerzo y dedicación, seguiremos transitando de manera sustentable el largo camino de la *Responsabilidad Social Empresaria*, alentando y difundiendo la importancia del respeto de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, y el cuidado del Medio Ambiente, como también la Lucha contra la Corrupción, en todos los ámbitos en que fuera posible.



Mayo de 2011,
Carlos García Pereira
Director General

Contacto: José Luis Sierra
Email: jose.luis.sierra@transx.com.ar **Teléfono:** 5167-9113
Fax: 5167-9573

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Transener S.A. es una empresa de **Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión**. La Red de transporte es de aproximadamente 8999,1 Km. de líneas de transporte que cubren una vasta área geográfica del País. Cuenta con 32 estaciones transformadoras, 42 transformadores de potencia, 80 reactores, 22 bancos capacitares y 6 compensadores sincrónicos.

DERECHOS HUMANOS	Principio N° 1: <i>“Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional”</i> Principio N° 2: <i>“No ser cómplice de abusos de los derechos humanos”</i>
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	Convencidos de que los integrantes de la Compañía tienen una forma íntegra de expresarse y de vivir, hemos desarrollado diferentes políticas / beneficios y/o compromisos que tienen por objetivo, estar presentes en las necesidades y proyectos de cada uno. TRANSENER S.A. basa su acción en valores de honestidad, justicia, integridad, lealtad y cooperación, reafirmando su compromiso con los Derechos Humanos declarados Internacionalmente (Declaración Universal de los DDHH).
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none">• <u>Sistema de Gestión de la Calidad</u> Desde el año 1999 Transener S.A. mantiene su Sistema de Gestión de la Calidad, Certificado de acuerdo a la Norma Internacional ISO 9001, orientando y consolidando la gestión empresarial hacia la satisfacción de las expectativas de sus Clientes, los actores del Mercado Eléctrico y la Comunidad donde opera. Así mismo, la Compañía asume el compromiso de motivar y comprometer a los integrantes de la organización para la Mejora Continua del Sistema de Gestión.• <u>Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo</u> La Organización asume el compromiso con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de todo su personal y otras personas que puedan estar expuestas a riesgos en el desarrollo de las actividades necesarias para la prestación del servicio de Transporte de Energía Eléctrica, tal como se expresa a través de su Política.• <u>Capacitación</u><ol style="list-style-type: none">1. <u>Calendario de Capacitación</u>: con la finalidad de incrementar la difusión de los Talleres, mejorar la coordinación con las tareas laborales habituales y consecuentemente aumentar el nivel de asistencia a los mismos; a partir del mes de octubre de 2010 se publica con una frecuencia mensual el “Calendario de Capacitación”, en el cual se ven reflejados los talleres internos incluidos en el Programa de Capacitación Interna “Compartiendo Experiencias”, Seguridad Pública, Salud Ocupacional y todas las actividades de capacitación que se desarrollen en los distintos emplazamientos de la Compañía, dentro de nuestro ámbito de gestión. El mismo es publicado a través de los medios de comunicación interna disponibles en la Compañía: mails, carteleras, revista interna “Energía Interior” y en la Intranet de Recursos Humanos.

2. Plan Anual de Capacitación: Anualmente se definen y programan las capacitaciones para todo el personal de la Compañía que puede ser diferenciados en tres tipos de capacitación:

- a. *Cursos relativos a la Prestación de Servicio*
- b. *Cursos relativos al Sistema Integrado de Gestión*
- c. *Otros tipos de cursos que no refieran al 1 y 2.*

• **Programa de Beneficios para el Personal**

En el mes de marzo de 2011 se lanzó el “Programa de Beneficios para el Personal”. A través de una renovada cartilla denominada “TransforMAS”, que recibe cada empleado en su lugar de trabajo, se ponen a su alcance diferentes oportunidades/beneficios que se podrían encuadrar en grandes grupos:

1. *Proyectos*
2. *Familia*
3. *Educación*

• **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

Manteniendo el compromiso con la RSE, se continuaron desarrollando diferentes actividades con el involucramiento de todos los empleados. Algunas de ellas son:

- 1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos*
- 2) *Proyectos Sociales*

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

• **Sistema de Gestión de la Calidad**

El 26 de noviembre de 2010 se superó con éxito la 2° auditoria de Mantenimiento del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008. Para el año en curso, se encuentran planificadas las auditorias de Mantenimiento de la Certificación para el 1° y 2° semestre, a realizarse por el Ente de Certificación Externo.

Así mismo, se están desarrollando las Auditorias Internas / Inspección de Instalaciones programadas para este 1° semestre y se ha programado el Plan de Auditorias Internas del 2° semestre.

• **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Durante el año 2010 se ha realizado el total de las auditorias de SST planificadas oportunamente, en conjunto con las auditorias internas del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001/14001. En 2011, se vienen desarrollando las auditorias según el programa establecido.

• **Capacitación**

1. Calendario de Capacitación: mensualmente desde la Dirección de RRHH se informa a los empleados los cursos/talleres que se dictarán en las distintas sedes de la Organización. Los mismos corresponden tanto a los cursos de “Compartiendo Experiencias” que son propuestos y dictados por los empleados como también los cursos relativos a la Prestación del Servicio y/o relativos al Sistema Integrado de Gestión.

2. Plan Anual de Capacitación: de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento GC 18 "Capacitación y Concientización", en el último semestre del año 2010, se han recibidos los seguimientos de las capacitaciones planificadas / reprogramadas / realizadas de todas las áreas involucradas en la Compañía para ese año.

Así mismo, en función de las necesidades de capacitación detectadas por cada área/gerencia/dirección se han presentado en RRHH los Planes de Capacitación a realizarse durante el corriente año.

• **Programa de Beneficios para el Personal**

Dentro de los grandes grupos de beneficios, podemos detallar:

1. *Proyectos*

- *Préstamos personales y anticipos de sueldo*
- *Programa de becas Especiales*
- *Chequeos Médicos periódicos*
- *Asignación Turismo*

2. *Familia*

- *Ajuar por nacimiento*
- *Beneficio social de asistencia por hijo discapacitado*
- *Compensación por tratamiento médico de patologías irreversibles*
- *Canasta de Navidad*
- *Concurso para Hijos de empleados*
- *Obsequios (reconocimiento a la trayectoria, cumpleaños, Día del Niño, Día de la Secretaria)*

3. *Educación*

- *Reintegro por Servicio de Guardería, Jardín Maternal y Jardín de Infantes*
- *Becas de estudio para hijos de empleados*
- *Mochilas con útiles escolares*
- *Programa Becas por Más Energía*

• **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos*: se mantiene vigente el desarrollando de visitas a las escuelas ubicadas en la zona de influencia de la Compañía, brindando charlas de concientización sobre la Seguridad Pública y el Cuidado Ambiental. Así mismo se reciben visitas en nuestros emplazamientos, de alumnos de establecimientos con orientación técnica que pueden de esta manera vivenciar de manera más "real" todo el material teórico recibido durante el ciclo lectivo.

2) *Proyectos Sociales*: con el compromiso de los empleados de la Compañía, se continúan desarrollando Proyectos Sociales (propuestas de acción), que surgen en general, a partir de una necesidad, carencia, o posibilidad de mejoramiento de las condiciones generales de vida de las comunidades en las que opera la empresa, con el fin de contribuir al desarrollo sustentable.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- **Sistema de Gestión de la Calidad**

Durante el año 2010 se desarrollaron 32 auditorías internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (39 EETT y 4 Almacenes Regionales).

Se han recibido y desarrollado 17 días de Auditorías Externas por parte del Ente Certificador, superándose exitosamente todas ellas.

Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2011 de Auditorías Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año.

Se ha programado la 1° etapa anual de Auditorías Externas de Mantenimiento, para el mes de mayo/junio del corriente año.

- **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

Durante el año 2010 y de acuerdo a lo planificado, se desarrollaron 20 auditorías del Sistema de SST. En lo que va del año 2011 se han realizado 7 auditorías en función del programa establecido.

- **Capacitación**

El desarrollo de la Planificación de Capacitación 2010 tuvo un 57 % de cumplimiento y se revela adecuado.

1) *Cursos relativos a la Prestación de Servicio:* en lo que corresponde a las capacitaciones del período 2010, se cumplió con el 54.1 % de los cursos programados. Para el período 2011 las capacitaciones programadas, aún no han sido contabilizadas.

2) *Cursos relativos al Sistema Integrado de Gestión:* en lo que corresponde a las capacitaciones relativas al SIG del período 2010, se cumplió con el 59 % de los cursos programados. Para el período 2011 las capacitaciones programadas, aún no han sido contabilizadas.

3) *Otros tipos de cursos que no refieran al 1 y 2:* no se han programado cursos de este tipo en el período desarrollado para esta COP.

- **Programa de Beneficios para el Personal:** algunos datos de los beneficios entregados durante el último período son:

1. *Proyectos*

- *Préstamos personales y anticipos de sueldo:* 85 beneficiarios
- *Programa de becas especiales:* 6 becas otorgadas
- *Chequeos Médicos Periódicos:* en Transener, en el último período, se han realizado 345 estudios médicos periódicos en los cuales no se han detectado enfermedades relacionadas con el trabajo (enfermedades profesionales). Las patologías prevalentes y sobre las cuales se concientiza al personal son:
 - ✓ Sedentarismo: 167 empleados (48.6%)
 - ✓ Sobrepeso / Obesidad: 169 empleados (49 %)
 - ✓ Colesterol elevado: 105 empleados (30.6%)
- *Asignación Turismo:* 784 asignaciones entregadas

2. Familia

- *Ajuar por nacimiento*: 30 ajuares entregados
- *Beneficio social de asistencia por hijo discapacitado*: 9 empleados solicitaron y reciben este beneficio
- *Compensación por tratamiento médico de patologías irreversibles*: 44 beneficiarios
- *Canasta de Navidad*: cada empleado recibió la canasta con productos navideños en fecha de las fiestas de fin de año (total de 790).
- *Concurso para Hijos de empleados*: se entregaron 150 premios en las diferentes categorías del concurso.
- *Obsequios*: se entregaron 20 obsequios en reconocimiento a la trayectoria, 790 regalos de cumpleaños, 450 por el Día del Niño y 21 regalos por el Día de la Secretaria.

3. Educación

- *Reintegro por Servicio de Guardería, Jardín Maternal y Jardín de Infantes*: son 25 los empleados que gozan de este beneficio mensualmente.
 - *Becas de estudio para hijos de empleados*: se entregaron 63 becas en el último período.
 - *Mochilas con útiles escolares*: en Transener se entregaron 710 mochilas cargadas de útiles escolares.
 - *Programa Becas por Más Energía*: actualmente se encuentra activa 1 beca.
- **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**
 - 1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos*: durante el año 2010, entre TRANSENER y TRANSBA se visitaron 24 establecimientos educativos, en los que participaron 956 alumnos. Así mismo, las instalaciones de la Compañía fueron visitadas por 45 alumnos.
 - 2) *Proyectos Sociales*: en el año 2010 se presentaron, aprobaron y se desarrollaron o encuentran en desarrollo 13 Proyectos Sociales a lo largo de todo el País, en los cuales han participado más de 18 empleados. En estos Proyectos, se comprometió más del 98 % del presupuesto asignado a las acciones de RSE.

CONDICIONES LABORALES	<p>Principio N° 3: “Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”</p> <p>Principio N° 4: “Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”</p> <p>Principio N° 5: “Apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil”</p> <p>Principio N° 6: “Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”</p>
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transener S.A. basa la calidad de las actividades que desarrolla en cumplimiento de su objetivo social, entre otros aspectos, en la cortesía y el respeto e las relaciones en el ámbito de trabajo y promueve el trabajo en equipo, la confianza y la conducta compatible con los principios, valores y normas de la Empresa. Repudia cualquier condición de trabajo o trato que esté reñida con las leyes y prácticas nacionales e internacionales. Así mismo promueve y mantiene el respeto de la libertad y la no discriminación, conducta que debe ser observada y acatada por cada uno de los integrantes de la Compañía. Tales aspectos, constituyen una preocupación primordial de la Empresa, en sus actividades y en el contacto permanente con la comunidad en la que desarrolla su negocio.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Relación con representantes sindicales</u> En el marco de los Derechos de los Trabajadores y del Código de Ética de la Organización, se mantiene una fluida y permanente relación con los Entidades Gremiales que representan a los trabajadores en la Compañía siendo éstas, dos entidades de primer grado (APJAE - APUAYE) y una de segundo grado (FATLYF) con catorce sindicatos adheridos con representación en la Compañía. • <u>Ley 26390: “Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”</u> En cumplimiento con la Ley vigente en nuestro País y acorde a los principios en lo que se sustenta la Compañía, Transener no emplea menores de edad en ninguna de las tareas que se desarrollan a lo largo de toda la República Argentina. • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral</u> La Compañía renueva año a año su compromiso a crear un entorno libre de discriminación motivada en cuestiones de raza, género, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo, como tampoco se admite ni tolera la violencia física o verbal en el lugar de trabajo.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Relación con representantes sindicales</u> Como ya lo sosteníamos en años anteriores, las relaciones laborales fueron signadas por la recuperación de los ingresos estimulados por el proceso inflacionario y la puja distributiva. En ese sentido Transener ha logrado acuerdos con las tres entidades gremiales, FATLYF, APJAE y APUAYE sin perder de vista tanto la equidad 	

interna como la competitividad externa continuando con la política en materia de administración de compensaciones - remuneraciones y beneficios - para toda la Compañía con el monitoreo del mercado en materia salarial a través del Club de Energía del cual somos parte fundadora.

En cuestiones de organización del trabajo, como punto más relevante hemos implementado mejoras en la modalidad de trabajo del personal que se desempeña en el Centro de Control a efectos de mejorar la compatibilización del trabajo con el desarrollo personal de los trabajadores y de ésta manera mejorar la calidad de vida.

Asimismo, en función de la necesidad de maximizar el rendimiento y la productividad de las tareas, se han extendido los acuerdos suscriptos con las entidades gremiales permitiendo aplicar los métodos de compensación basados en la productividad y la ejecución de objetivos determinados, obteniendo rendimientos superiores a los estándares del mercado.

Con respecto al C.C.T. suscripto con la entidad gremial APJAE, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó la Resolución S.T. N° 1413 homologando la mencionada convención colectiva de trabajo en reemplaza a la convención colectiva N° 669/04 "E" bajo el N° 1156/10 "E".

- **Ley 26390: "Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente"**

En la Compañía, la edad mínima para trabajar es de 18 años, tal como se puede observar en el siguiente detalle:

	Sede Central	GRS	GRN	GRM
Menor de 18 años	----	----	----	----
De 18 a 20 años	----	----	1	----
De 21 a 30 años	27	43	50	19
De 31 a 40 años	53	45	71	31
De 41 a 50 años	30	51	49	17
De 51 a 60 años	34	36	69	33
Mayor de 61 años	19	6	8	6

Descripción: GRS= Gerencia Regional Sur / GRN= Gerencia Regional Norte / GRM= Gerencia Regional Metropolitana

- **Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral**

A través del Código de Ética vigente en la Compañía, se promueve la confianza, la cortesía, la conducta, el respeto de las relaciones y el trabajo en equipo, compatible con los principios, valores y normas de la Empresa.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

- **Relación con representantes sindicales**

A través del dialogo permanente y la armonía laboral que se mantiene entre las partes, se ha logrado establecer un nivel de bienestar en las relaciones laborales que ha permitido satisfacer los fines comunes sin perder de vista las reales posibilidades económicas financieras de la Compañía.

Resultados

- **Ley 26390: “Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”**

Es nuestra intención y fiel compromiso, seguir manteniendo la política de no contratación a menores de edad y promover en todos los ámbitos en que sea posible, la erradicación del trabajo infantil en todas sus formas.

- **Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral**

El índice de denuncias recibidas por casos de discriminación, acoso, y/o violencia en el ámbito laboral, ha sido nulo al igual que los años anteriores.

MEDIOAMBIENTE	<p>Principio N° 7: “Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”</p> <p>Principio N° 8: “Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”</p> <p>Principio N° 9: “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente”</p>
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transener asume el compromiso de cumplir con la legislación aplicable y con todo otro compromiso voluntariamente asumido para la preservación del Medio Ambiente en el que opera, como así también desarrollar programas de prevención de la contaminación y respuesta en caso de emergencia; capacitar, motivar y comprometer a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente y hacer uso racional de los recursos materiales y energéticos.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> Desde el año 2001 Transener mantiene Certificado su Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la Norma Internacional ISO 14001, orientando la gestión hacia el cuidado Medioambiental y la prevención de la contaminación. • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> Se mantiene vigente desde el año 2008, en Sede Central (Capital Federal) y la Regional Metropolitana (Ezeiza), el Programa de Reciclado a beneficio de la Fundación del Hospital de Pediatría Garrahan. • <u>Matriz de Relevamiento de Aspectos Ambientales (MAA) del Sistema de Gestión ISO 9001 / 14001</u> La MAA constituye la Herramienta de Gestión de los Aspectos Ambientales involucrados en la Prestación del Servicio de Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión de Transener. La MAA surge en el año 2001 de un trabajo de identificación de las actividades que realiza cada sector en condiciones normales, anormales y de emergencia que puedan tener un impacto sobre el Medio Ambiente. Luego, se analizaron los Aspectos Ambientales de las mismas y el tipo de Impacto Ambiental que provoca. • <u>Análisis de HC en Agua</u> De acuerdo con el plan anual establecido y el cumplimiento de los requisitos ambientales correspondientes, se mantienen vigentes y actualizadas la Instrucción de Trabajo del Sistema Integrado de Gestión “Determinación de Hidrocarburos en Agua” y la herramienta informática de gestión “Programa de Toma de Muestras y resultados de HC”, que permite mantener el control del cumplimiento y realizar el seguimiento de las tomas programadas. • <u>Planificación Ambiental (PA)</u> El Sistema de Gestión Ambiental implementado en TRANSENER, establece que cada tres años se debe remitir al ENRE (Ente Nacional Regulador de la Electricidad) una Planificación Ambiental (PA) con las tareas y actividades que se prevén desarrollar

	<p>para el cuidado del medio ambiente en los tres años siguientes. Asimismo, la PA incluye un cronograma del conjunto de las actividades previstas a realizar en el periodo, de modo tal de poder verificar con los informes de avance semestrales, el grado de cumplimiento de cada una de tales actividades.</p> <p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> El 26 de noviembre de 2010 se superó con éxito la Auditoria Externa de Re-Certificación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004. • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> Desde la última presentación de la COP, se enviaron para su reciclaje, 4315 kg. de papel. Este proyecto nos permite concientizar e involucrar aún más al personal en la protección del Medio Ambiente. • <u>Matriz de Relevamiento de Aspectos Ambientales (MAA) del Sistema de Gestión ISO 9001 / 14001</u> En el mes de marzo de 2011 se emitió una nueva versión de la MAA que refleja los resultados obtenidos a través de los Trabajos Prácticos de los distintos Equipos de Mejora, en los Talleres de "Sistema Integrado de Gestión Ambiental - Requisitos OHSAS 18001:2007" del año 2010; considerando el total de las propuestas aplicables. • <u>Análisis de HC en Agua</u> Durante el último semestre del año 2010, hasta se tomaron y analizaron todas las muestras de HC planificadas, obteniéndose resultados que indican el adecuado cumplimiento de lo establecido Actualmente se encuentra en curso, el Plan Anual en su etapa correspondiente al primer semestre 2011, habiéndose tomado el 100% de las muestras programadas • <u>Planificación Ambiental (PA)</u> Los Informes de Avance de la PA para el período 2008-2009-2010 fueron presentados oportunamente al ENRE, dándose por finalizada la misma. La PA para el período 2011-2012-2013 fue presentada oportunamente al ENRE, de acuerdo a los requerimientos de la Resolución ENRE N° 555/2001.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> Durante el año 2010 se desarrollaron 32 auditorias internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (39 EETT y 4 Almacenes Regionales). Se han recibido y desarrollado 17 días de Auditorias Externas por parte del Ente Certificador, superándose exitosamente todas ellas. Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2010 de Auditorias Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año.

Se encuentra programada la 1° etapa anual de Auditorias Externas de Vigilancia, para el mes de junio del corriente año.

- **Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan**

Desde el año 2008 se recolectaron y enviaron a la Fundación, 11985 kg. de papel

- **Matriz de Relevamiento de Aspectos Ambientales (MAA) del Sistema de Gestión ISO 9001 / 14001**

Se ha revelado un alto grado de participación y compromiso de todo el personal para la actualización de la nueva versión de la matriz de relevamiento, evaluación y gestión de aspectos ambientales.

- **Análisis de HC en Agua**

Mediante el desarrollo del Programa de Toma de Muestras/Análisis de HC en Agua, se abarca el 100 % de los Puntos de Medición de la Organización, en un período de tiempo equivalente a la Planificación Ambiental Trienal exigida por el Ente de Control (ENRE). Se distribuyen adecuadamente las actividades para alcanzar funcionalmente todos emplazamientos descentralizados de cada Regional, promoviendo un enfoque preventivo para resolver situaciones imprevistas y verificar operativamente, el cumplimiento de los Límites de Vertido establecidos por la normativa de aplicación, para los respectivos sitios.

- **Planificación Ambiental (PA)**

Durante el presente año se espera enviar al Ente Nacional Regulador de la Electricidad el Informe de Avance de la PA para el período 2011-2012-2013 correspondiente al Primer Semestre del año 2011.

ANTICORRUPCION	Principio N° 10: <i>“Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión”</i>
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Transener privilegia la conducta ética, que priorice el aseguramiento de la prestación del servicio público de transporte de energía eléctrica y de las demás actividades que eventualmente realice la Compañía, con un nivel de calidad, eficacia y eficiencia que satisfaga las expectativas de los usuarios, agentes del mercado eléctrico, accionistas, inversores, proveedores, empleados y de la comunidad; siempre preservando el cumplimiento de las normas legales y minimizando el impacto sobre el medio ambiente.</p> <p>La aplicación de valores de honestidad, justicia, integridad, lealtad y cooperación, como principios en que se basa la acción de la Empresa, es una preocupación constante de la misma y, como tal, es la piedra fundamental del Código de Ética de la Compañía.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> Se mantiene vigente el canal de comunicación creado para efectuar denuncias anónimas sobre las posibles infracciones legales o de las normas contenidas en el Código de Ética de la Compañía, el cual se encuentra disponible en la página de Intranet - RRHH y describe principios, valores y normas de conducta como directriz para el correcto comportamiento y/o accionar de los empleados de Transener en su desempeño cotidiano en el ámbito de las distintas actividades que desarrolla la Compañía, así como distintos procedimientos internos de acción ante la toma de conocimiento por parte del personal de conductas prohibidas y/o restringidas en virtud del mencionado Código de Ética y/o de la Ley Aplicable. • <u>Comité de Riesgos</u> En el mes de Febrero de 2011 se creó el “Comité de Riesgos”. Este proceso está en línea con la aplicación de las Normas Sarbanes Oxley (SOX) y con el objetivo de generar un marco de transparencia para las actividades de las Compañías y las consecuencias y registros en sus Estados Contables. Fundamentalmente, este proceso fortalece el objetivo fijado por la Dirección General de sostener y mejorar la cultura de Riesgos en todas las actividades de nuestros negocios debiendo ser, indudablemente, un proceso de mejora continua basado en esa cultura.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> La última versión del Código de Ética se encuentra en vigencia desde el 4 de mayo de 2010. Se mantiene disponible a través de la Red INTRANET y se entrega copia impresa a todo nuevo empleado para su conocimiento y respeto. Los medios de comunicación para informar posibles infracciones a la Ley Aplicable o al nuevo Código de Ética, en forma anónima son: ✓ Número telefónico gratuito, durante las 24 hs de día, los siete días de la semana 	

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Correo Postal ✓ Correo electrónico - icono "Código de Ética - Denuncias" ubicado en la Red Informática INTRANET. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Comité de Riesgos</u> Dicho Comité es el encargado de la administración y seguimiento de la Matriz de Riesgos de la Compañía, considerada una herramienta de control y de gestión utilizada para identificar los procesos y productos más importantes y el tipo y nivel de riesgos inherentes a sus actividades. El comité se reúne bimensualmente en donde se evalúan la coordinación, revisión y monitoreo de los controles llevados a cabo. Cuatrimestralmente se emite un Informe al Comité de Auditorias con la actualización de la matriz de riesgos correspondiente, las tareas y procedimientos realizados y las novedades que hubo en el período anterior.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> Hasta el momento, no se han registrado denuncias por algún tipo de desvío en el cumplimiento del mencionado Código. • <u>Comité de Riesgos</u> Se continuarán realizando las reuniones bimensuales y emitiendo cuatrimestralmente Informes al Comité de Auditorias con la actualización de la matriz de riesgos correspondiente.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?

www.transener.com.ar