

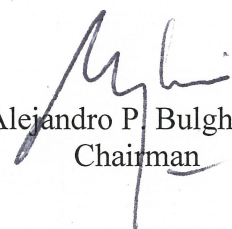
Buenos Aires, June 22nd, 2009

Mr. Ban Ki-Moon  
Secretary-General  
United Nations  
New York, N.Y. 10017  
U.S.A

Dear Sirs,

On behalf of Pan American Energy LLC, I ratify our commitment to continue the development of our activities within the frame of the *Global Compact Principles*, the UN initiative we subscribed in 2005.

Cordially,

  
Alejandro P. Bulgheroni  
Chairman

Pan American Energy LLC  
Sucursal Argentina

Av. Leandro N. Alem 1180  
C1001AAT Buenos Aires  
Argentina  
Tel.: (54 11) 4310 4100  
Fax: (54 11) 4310 4386  
[www.panamericanenergy.com](http://www.panamericanenergy.com)

## COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 4

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

#### FUNDAMENTACIÓN: NUESTROS VALORES

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.

Las acciones de Recursos Humanos están dirigidas a la consolidación de una cultura orientada a mantener un ambiente de trabajo que fomenta la creatividad, la participación, el trabajo en equipo, el respeto mutuo, la mejora continua, la diversidad de ideas, la igualdad de oportunidades, la autonomía en la toma de decisiones y la motivación para dar lo mejor de nosotros mismos en el proceso de desarrollo personal y profesional.

En nuestro trabajo cotidiano, privilegiamos la Seguridad, la Salud y el Cuidado Ambiental como valores fundamentales para la operación de nuestros yacimientos. Las evaluaciones del impacto de nuestras operaciones se realizan desde la concepción del proyecto hasta el cierre de la actividad para asegurar al desarrollo sostenible de la Compañía y de la comunidad.

Tenemos un fuerte compromiso con esas comunidades, que expresa lo que hoy definimos como ***“responsabilidad social empresarial”***.

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.

Una vez identificadas las necesidades de la comunidad, verificamos su disposición a aceptar nuestra participación en el diseño de programas sustentables que les den respuesta. En buena parte de los casos, lo hacemos en alianza con distintas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

## 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, Medio 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:** Todas las Unidades de Gestión de la Compañía renovaron en el año 2005 su certificación ISO 14001/2004. Durante el 2006, el ente certificador TÜV realizó auditorias de control con resultados positivos que permitieron mantener la certificación. En 2007, la Compañía recertificó por segunda vez sus operaciones de Acambuco, pcia de Salta, y Lindero Atravesado, pcia. de Neuquén. En junio de 2008, PAE recertificó por segunda vez su operación de Golfo San Jorge pcias, de Chubut y Santa Cruz.

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 2008 a ejecutarse durante 2009. 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. En 2008, 200 empleados que ingresaron a PAE recibieron ésta capacitación, rindieron y aprobaron el examen. En cuanto al personal de nuestros contratistas 700 personas fueron capacitadas en el mismo período.

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 100 bbl, o daños severos a instalaciones. 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:** Para mejorar el conocimiento ambiental sobre las áreas que operamos y en consecuencia la toma de decisiones, se realizan líneas de base de distintos recursos de acuerdo con las prioridades de las áreas y operaciones.

## **b) Voluntariado Corporativo**

1. Acciones de Voluntariado en organizaciones sociales: El programa de voluntariado corporativo es un espacio generado por la compañía y destinado a canalizar la vocación social de sus empleados y familias a través de acciones de voluntariado que contribuyan a solucionar los problemas de sus propias comunidades. En este sentido, el voluntariado es una actividad elegida libremente, realizada por personas que donan su capacidad, tiempo y talento 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 2008, 855 personas entre empleados y sus familiares participaron en diversas acciones con el único objetivo de ayudar, contribuir, enseñar y compartir. Las actividades propuestas por la compañía fueron muy variadas: desde grabar cuentos y confeccionar materiales educativos hasta apadrinar becarios y refaccionar una escuela. Se realizaron 10 jornadas de voluntariado entre empleados y familiares de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Neuquén y Pico Truncado y Buenos Aires. En 2009, nuevamente se prevé realizar un total de 10 jornadas distribuidas en las distintas unidades de gestión

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

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 2008 Pan American Energy acompañó a 270 alumnos. En 2009, 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). Durante el 2008, 42 alumnos se han beneficiado con becas universitarias. En 2009 se incorporarán 16 nuevos becarios universitarios **Capacitación en informática e idiomas** a 753 jóvenes y adultos de bajos recursos económicos junto con Fundación Educando. En 2009 se continuará con la de capacitación en idiomas e informática

2. **Capacitación docente:** Continuamos con la implementación de las **Clínicas de matemática, física y química** para profesores de nivel Polimodal junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires. En el 2008 comenzó a realizarse también en Trelew donde participaron 75 docentes. En Comodoro se continuó con esta actividad de la que participaron 80 docentes. El total de beneficiarios desde el inicio del programa en 2004 asciende a 588. En 2009 continuará con el mismo en ambas localidades. **Cuarta Jornada Anual de Escuelas por el Cambio** en Comodoro Rivadavia con la participación de 280 docentes de las localidades de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Rada Tilly, Pico Truncado y Caleta Olivia, desarrollada junto con Fundación Compromiso. La quinta Jornada está prevista para el 2009. **Clínica de Lengua** en Comodoro Rivadavia de la que participaron 120 docentes de nivel primario. El socio estratégico en este programa es la Fundación Leer. En 2009 se realizará nuevamente en Comodoro Rivadavia y se iniciará el programa en la ciudad de Trelew, Pcia del Chubut

3. **Programas para la mejora de la gestión institucional escolar:** Implementación del programa “*Escuelas por el Cambio*”, en alianza con la Fundación Compromiso. 15 escuelas de Comodoro Rivadavia ya concluyeron el programa y durante el 2008, 16 escuelas trabajaron en el mismo. En 2009 se prevé desarrollar el programa en 5 escuelas de la misma ciudad.

4. **Equipamiento de recursos didácticos y provisión de recursos económicos** para mejorar la calidad educativa: Donación de la construcción y equipamiento de un aula para la Escuela agraria de Cholila, pcia. del Chubut. Donación de la construcción de las 9 aulas nuevas para ampliar el Colegio San José Obrero de Comodoro Rivadavia también en la provincia del Chubut. Donación de la remodelación del equipo de calefacción del Colegio Técnico de Comodoro Rivadavia. Donación de elementos para escuelas de fútbol y tenis. Donación de 14 PC's a escuelas de Comodoro Rivadavia.

5. **Promoción de programas de innovación pedagógica y de programas para atención a la diversidad:** Se realizó el programa “**Leer es fundamental Argentina**”, consistente en capacitar a los docentes y bibliotecarios de bibliotecas populares y escuelas para desarrollar modernas estrategias de motivación e incentivo de la lectura a los jóvenes y niños. Durante el 2008 se realizó en la biblioteca popular de Sarmiento, Pcia. del Chubut, que es la única biblioteca de la ciudad abierta a la comunidad.

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. Pcia. del Chubut y de Río Grande, pcia. 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 2008 se premiaron 5 nuevas escuelas: dos en Sarmiento, dos en Comodoro Rivadavia y una en Pico Truncado. En 2009 se prevé realizar el programa en 5 nuevas escuelas de la región del Golfo San Jorge.

**7. Proyecto Colegios:** El proyecto tiene por objetivo promover el estudio de las carreras de Ingeniería, Geología y Geofísica para fortalecer las vocaciones en los estudiantes próximos a egresar de las escuelas secundarias de la Capital Federal y Gran Buenos Aires. El proyecto Colegios describe en qué áreas de la Industria petrolera cada profesional se puede desempeñar. Durante 2008, se visitaron 55 escuelas y se brindaron 109 charlas con una participación total de 2687 alumnos. En 2009 se continuará con la promoción en colegios de las localidades de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Trelew en la pcia. del Chubut y de Río Gallegos, Pcia. de Santa Cruz

**8- 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, y fomentar el compromiso y la participación activa de los padres en la escolaridad de los hijos. 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 se prevé realizar un tercer taller en Truncado y un segundo en Sarmiento.

**9. Programa Espacio de Trabajo en Red:** En 2007, 40 docentes y referentes de la comunidad de Comodoro Rivadavia participaron de este programa, cuyo objeto es facilitar la incorporación de nuevos actores de la comunidad en el desarrollo de una red entre las escuelas que concluyeron el programa “Escuelas por el Cambio”. La Compañía participa como un nodo más y el trabajo de formación y fortalecimiento de la red está a cargo de la Fundación Compromiso. En 2008 se realizaron 3 reuniones para fortalecer las capacidades de la mesa coordinadora para administrar una red. En 2009 la red trabajará de manera independiente y, de requerirlo, la Fundación Compromiso estará disponible para brindar asesoramiento técnico.

#### **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 2007 se registró, respecto de los ratios de 2004, una reducción del 53% de la mortalidad neonatal en la región de Comodoro Rivadavia. Los resultados del 2008 ya han sido relevados y están en proceso de evaluación. En 2009 se continuará con el año de cierre del programa.

El **“Programa de Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades Infecciosas”** (Premiado por la American Chamber of Commerce in Argentina en el año 2002) se realiza con FUNCEI y consiste en talleres para profesionales médicos y de la salud en general. Uno de los fines del programa es convertir a los participantes de las actividades en agentes de salud que ayudan a la divulgación de las buenas prácticas sanitarias. Este programa comenzó en el año 2000 y continuó durante 2008 beneficiándose 1951 trabajadores de la salud. En 2009 este programa se reformulará para dar respuesta a nuevas necesidades detectadas en la localidad.

**3. Campaña “Luchemos Contra el Dengue”;** Se continuó con las acciones de prevención y cuidados que se vienen desarrollando en la zona, sin interrupción, desde 2003. Se pautó la difusión de los spots radiales y se realizaron charlas de difusión sobre la enfermedad, sus síntomas, complicaciones y prevenciones. Se entregaron folletos ilustrativos a la comunidad sobre la atención primaria de la Salud del Hospital de Tartagal, a través de los agentes sanitarios. Se entregó material para las tareas de: fumigaciones, desmalezamiento y deschatarrización a cargo de la Municipalidad y Hospital de Tartagal. Se llevó a cabo una jornada de actualización y manejo del Dengue con los médicos de la zona de Tartagal. Durante 2009 se continuará con este programa de difusión.

**5. Campaña sanitaria:** Todos los años, en la Pcia. 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 2008, se realizaron 4 campañas sanitarias. En total se atendieron 115 consultas. las mismas. También se dieron charlas educativas sobre enfermedades prevalentes en el lugar. En 2009 se prevé realizar nuevamente 4 visitas a las localidades del Valle de Acambuco.

#### **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 pcia. 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 2009 está previsto continuar con el auspicio de este tipo de actividades

**2. *Maratón Solidaria Accenture*:** Por quinto año consecutivo, tres meses previo a la maratón, la Compañía organiza las actividades y brinda el tiempo para el entrenamiento de los empleados que quieran participar. En 2009 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 2009 se continuará con el presente programa.

**4.- Auspicio de actividades sociales y deportivas** para 1500 niños en Sarmiento, Pcia de Chubut y Koluel Kaike 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 2009.

**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, Pcia de Chubut. Este programa se realiza desde 2007 y continuará en 2009.

#### **f) Nutrición infantil**

**1. Programas de mejora de la alimentación:** Donación de 6 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 2009.

**2) Programa Pro Huertas:** El Plan de huertas sostenibles consiste en brindar formación a las autoridades de las escuelas de 6 localidades y el control técnico del INTA (Instituto Tecnológico

Agropecuario) para que puedan desarrollar cultivos sustentables de hortalizas, y mejorar en forma directa la dieta diaria de los 650 alumnos de nivel primario e indirectamente de 230 familias. Este programa se reformulará en 2009.

**3) *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 2009.

#### **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. En 2009 se prevé realizar una actividad de divulgación en el Golfo San Jorge, Pcia del Chubut y se auspiciará la Asamblea de Renovación de miembros de la Mesa Directiva del programa de Argentina.

## **DERECHOS LABORALES**

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

**3. Apoyar los principios de 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) Desarrollo productivo regional
- c) Capacitación profesional y preparación para el trabajo

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

### a) Gestión de Recursos Humanos

**1. La gestión por competencias** es un instrumento básico para integrar estratégicamente las acciones de Recursos Humanos a las necesidades del negocio. El modelo define claramente las habilidades y el comportamiento que cada persona requiere tener para desempeñarse con éxito en la Compañía. Toda la gestión de recursos humanos se basa en este modelo (Selección, Capacitación, Performance Management, Desarrollo, Promociones, Encuestas de cultura y clima, Feedback 360°). Actualmente, la Compañía tiene definidas Competencias básicas, genéricas, técnicas y de liderazgo.

**2. Compensaciones y beneficios para el personal de la compañía** es una herramienta más que ayuda a atraer y retener a los empleados y que abarca un amplio espectro: Sistema de salarios competitivos; beneficios al personal como Asistencia Educacional, Plan de Pensión, Plan Puente de Retiro, Derivaciones Médicas y Programa de Asistencia al Empleado. Otros beneficios al personal tales como Cobertura Médica y Odontológica privada, Política de Maternidad, Préstamos Personales, Seguro de Vida Optativo, Acuerdo Ford Motors / VW/BGH, Adelanto subsidio vivienda (GSJ), Subsidio de diferencia de tasa de interés (GSJ).

**3. Acciones optativas que la Compañía organiza:** Los empleados que lo desean pueden participar del Coro de Pan American Energy, del Espacio de Pensamiento que son reuniones lideradas por dos filósofos, Gimnasio / Entrenamiento aeróbico y del Business Gym.

#### **b) 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 de 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 en 5 años proveedoras y no proveedoras de PAE. En el período 2005 -2008 han participado 124 Pymes del programa. DESARROLLO DE PROYECTOS: 91 Proyectos pymes fueron presentados, 25 Nuevos productos fueron desarrollados localmente, 24 Nuevos servicios son prestados en la región, 17 Nuevos proyectos se encuentran en proceso de desarrollo, 15 Proyectos de pymes no proveedoras fueron finalizados, 2 Metodologías fueron utilizadas para la selección: Convocatoria Abierta y Desarrollo Proveedores. ASISTENCIAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y EMPRESARIAL: 124 Pymes han recibido asistencias técnico-industriales y comerciales individuales, 262 Pymes participaron de capacitaciones abiertas, 14 Instituciones tecnológicas/organismos públicos participaron en acciones conjuntas. ASISTENCIA COMERCIAL: EXPOPYMES GSJ: 4 Expopymes y Rondas de Negocios realizadas, 19.500 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 16 empresas contratistas, 21 Proveedores locales integrados para la organización de las ferias. ACCESO AL FINANCIAMIENTO: ACUERDO GARANTIZAR SGR: 25 Pymes han sido asistidas en el acceso al financiamiento, 4.250.000 Dólares es el valor de las garantías otorgadas.

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. Este programa termina en diciembre 2009.

**2. Promoción de oportunidades de ingreso para microempresarios y desocupados en la zona de Tartagal.** Este programa se desarrolla conjuntamente con la *Corporación Financiera*

**Internacional** y tiene por objeto incrementar las oportunidades económicas de las comunidades cercanas a las operaciones de PAE en el Departamento de General San Martín, Pcia. de Salta. La fase de implementación estuvo a cargo de CIPPEC y durante el 2008 se instrumentaron las actividades previstas en terreno. El programa está previsto que concluya en junio de 2009

**3. Fortalecimiento de la cultura del trabajo. “Programa Aprender a Emprender”:** Este programa se implementa junto con FUNDES desde 2006 y apunta a fortalecer la cultura de trabajo en los alumnos de 3° año de nivel polimodal. La idea es promover desde la escuela media la valorización del emprendedor como quien 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 2008, 28 alumnos de Comodoro Rivadavia concretaron su plan de negocios con un total de 14 proyectos diseñados. 90 alumnos se han beneficiado desde el inicio de este programa. El programa continuará en 2009.

#### **c) 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 se dictaron cursos de capacitación en albañilería e instalaciones sanitarias para 100 desempleados de las localidades de Aguaray y Salvador Mazza. En 2009 está previsto continuar con éste programa.

**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 Dpto. Gral. San Martín, Pcia. 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. Este programa se implementa junto con Fundación Impulsar y desde su implementación 85 jóvenes se beneficiaron directamente y más de 240 de manera indirecta. En 2009 se continuará trabajando con el programa.

**3. Capacitación a profesionales:** La capacitación de los empleados es un factor fundamental en PAE. Entendiéndolo como proceso de educación permanente. PAE pone 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. Nos basamos en las competencias actitudinales y técnicas definidas por PAE orientadas a cubrir las necesidades que surgen de las herramientas de desarrollo interno utilizadas por la compañía y de esta manera proveer de una variedad de cursos que ayudan a desarrollar aquellas habilidades y conocimientos necesarios para el logro de los objetivos personales y profesionales. En 2008, sobre un total de 1257 empleados que tenía la compañía al 31.12.08, 980 empleados recibieron capacitación, totalizando 66.640 horas; esto significó un promedio de 68 horas de capacitación por empleado. Durante 2009 Pan American Energy continuará con su programa.

## **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:**

- Evaluar el posible daño medioambiental.
- Operar minimizando el impacto.
- 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)**

KPI	2006	2007	2008
Frecuencia SOC	553	558	397
Frecuencia de Observaciones de Seguridad (TOSS)	3283	3046	3203
Frecuencia de Horas de Capacitación	8751	10077	9684
Cantidad de Cuasi Accidentes	565	416	349
Casos Fatales	0	0	0
Incidentes de Alto Potencial	5	11	2
DAFWCF	0.038	0,062	0.038
RICF	0.360	0,586	0.544
TRICF	0.397	0,648	0.557
VICF	0.286	0,554	0.506
SVAR	0.091	0,108	0.187
Horas Trabajadas (millones)	21.1	19.4	21.2
Kilómetros Recorridos (millones)	87.4	83	90.9
Derrames > 100 bbl de Crudo	0	0	0
Derrames 1 - 100 bbl de Crudo	66	72	82
Gases de Invernadero (MM Ton/año)	2.15*	1.95	2.15

\* Incluye TDF hasta Sept. 06



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

Hacia fines del año 2007 la Alta Gerencia, conjuntamente con las Unidades de Gestión, confeccionó un Plan Maestro de SSA, a implementarse durante el 2008, focalizado en mitigar los incidentes de alto potencial y de casos registrables. Este plan se basó en los siguientes principales ejes:

- Prevención de lesiones en manos
- Prevención de accidentes vehiculares severos
- Integridad de instalaciones y equipos de torres
- Despliegue de Lecciones Aprendidas surgidas de las Investigaciones de Incidentes

Como consecuencia de la aplicación del Plan en 2008 se verificaron resultados favorables en cuanto a la reducción en la frecuencia del Total de Incidentes Personales Laborales (TRICf\*), en la del Total de los Accidentes Vehiculares (TVAR) y en la de los Incidentes de Alto Potencial (HIPOf). Comparando los resultados del año 2007 con los del 2008, la frecuencia TRICf se redujo un 14%, la TVAR un 8% y la HIPOf un 81%. No se han reportado casos Fatales relacionados con el trabajo durante este año, ni se han reportado enfermedades profesionales. En 2009 seguirá en vigencia el Plan Maestro

**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 2000 se estableció una metodología de registro más precisa, vigente hasta el momento. En los últimos cinco años se registró una tendencia descendente que se debe a la capacitación brindada al personal operativo y al cumplimiento de un estricto Plan de Integridad llevado a cabo. En 2008 las horas de capacitación en temas ambientales para personal de PAE totalizaron 602 horas a las que se debe sumar el total de 6.003 horas de capacitación que recibieron nuestros contratistas en temas ambientales.

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

**1. Capacitación a empleados propios y de contratistas:** todos los empleados propios y 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 en temas de seguridad y salud totalizaron en 2008, 63.786 mientras que las horas de capacitación que recibió el personal de los contratistas que trabajan en los yacimientos de Pan American Energy sumaron 876.476 para el mismo período.

**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 98.368.000 kilómetros que nuestros empleados propios y 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 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.

#### **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 2009.

**2. Preservación de reservas naturales y comunitaria:** El programa "**Cuidemos las Yungas**" se enfoca en la producción de bibliografía sobre esta área fitogeográfica redactada en lenguaje

accesible a todos lo públicos. Las publicaciones se han distribuido en bibliotecas públicas y escolares del Departamento Gral. San Martín. En el 2006 se reimprimieron las publicaciones “Los animales de las Yungas” y “Las Yungas”. En 2008 se continuó con el “*Programa Especial Acambuco*”: *La Reserva y La Comunidad* que consiste en la constitución de un fondo fiduciario para la protección y promoción de las áreas protegidas de la Provincia de Salta en particular las que se encuentran en el Valle de Acambuco.

## **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) Obtención de beneficios propios y de contribuciones a partidos políticos y/o funcionarios de gobierno.
- b) 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) Obtención de beneficios propios y de contribuciones a partidos políticos y/o funcionarios de gobierno.

**1. Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial:** Se trata de una política que compromete a 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.

**2. 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. Así como también que la política general 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.

**b) 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 y 2008 se completó el proceso de revisión por parte de sus auditores externos y se obtuvo, nuevamente, la certificación.