

COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO 2011

Presentamos a continuación una nueva Comunicación del Progreso de Transportadora de Gas del Sur S.A., para el período 2011. A través de esta presentación, ratificamos nuestro apoyo y reportamos las mejoras respecto a la instrumentación de los 10 principios establecidos por el Pacto Global.

El compromiso con un modelo de gestión sustentable basado en la Responsabilidad Social implica actuar de manera ética e íntegra en todos los aspectos del negocio. Los sistemas de gestión utilizados para integrar cada principio en la estrategia, operación y comunicación de nuestra empresa consolidan un proceso de mejora continua en nuestro desempeño.

Contamos con una política de RSE que contempla los lineamientos para desarrollar una gestión responsable, integrando los ámbitos social, ambiental y económico a las actividades de la empresa de manera tal de generar valor, tanto para nuestros grupos de interés como para nuestro negocio.

Los principios de la RSE se ven reflejados en los pilares del negocio: en nuestra declaración de visión, misión y valores; en nuestra Política de RSE; en nuestras prácticas de Gobierno Corporativo y en nuestra Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad y la certificación de nuestro Sistema de Gestión Integrado basado en las normas ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18000.

Desde 2007 publicamos cada dos años nuestro reporte de Sustentabilidad, en el cual comunicamos nuestro desempeño en materia de desarrollo sustentable de acuerdo con los lineamientos de Global Reporting Initiative. En la última publicación (<http://www.tgs.com.ar/Comunidad/Publicaciones>), podrán acceder a una detallada descripción sobre los procesos de decisión en la empresa, los sistemas de gobierno corporativo, la identificación y diálogo con nuestros grupos de interés, la inversión social en las comunidades en las que operamos y la gestión de nuestro capital humano.

Nuestro objetivo a futuro consiste en continuar aplicando con consistencia los principios del Pacto Global a nuestra gestión y en la relación con nuestra esfera de influencia. El Código de Conducta de TGS, así como nuestras políticas, no admiten ningún tipo de atropello contra los derechos humanos, conductas antiéticas o prácticas no responsables con el ambiente. Es por ello que todos los programas se basan en un enfoque preventivo y proactivo, de manera tal de promover los principios del Pacto Global con nuestros grupos de interés.

Esperamos que esta publicación le permita acercarse a nuestra Compañía y nos brinde la oportunidad de inspirar prácticas responsables que contribuyan al desarrollo sustentable del país.

Cordialmente,



12 de Julio de 2012
Carlos Alberto Seijo – Director General

Contacto: Mario Yaniskowski

Email: Mario_yaniskowski@tgs.com.ar **Teléfono:** (54) 11 –4865-90/6070

Fax: int.299

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Las operaciones de Transportadora de Gas del Sur S.A. comenzaron en 1992. Nuestro principal accionista es Compañía de Inversiones de Energía S.A. (CIESA), que posee aproximadamente el 55,3% del capital social. El porcentaje restante cotiza en las Bolsas de Comercio de Buenos Aires y Nueva York.

Tras 20 años de trayectoria, hemos adquirido una amplia experiencia y conocimiento sobre el mercado de gas natural en la Argentina, lo cual nos posiciona como la transportadora de gas más importante del país y como un reconocido proveedor de productos y servicios en la industria del gas y derivados, a nivel local y regional.

Áreas del negocio:

- **Transporte de Gas Natural:** operamos el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, el cual atraviesa siete provincias argentinas para abastecer de gas natural a la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, centro y sur del país.
- **Producción y Comercialización de Líquidos de Gas Natural:** tanto en el mercado local como de exportación. Somos el segundo procesador de gas natural de la Argentina.
- **Nuevos Negocios:** Prestación de servicios midstream, abarcando la estructuración comercial y financiera, la construcción llave en mano y la operación y mantenimiento de las instalaciones de gasoductos y de plantas de tratamiento y compresión de gas natural.
- **Telecomunicaciones:** En 1998, incursionamos en el área de las telecomunicaciones, a través de Telcosur S.A., convirtiéndonos en un importante "carrier" mayorista en nuestra área de servicio.

Mercados:

- Transporte: Transportamos el 62% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.
- Líquidos: Participamos del 11% de la producción de GLP en el país y del 24% de etano.
- Midstream: Procesamos el 60% del gas del mercado de las instalaciones tercerizadas.

TGS en números:

- Casa central: Ciudad de Buenos Aires
- Empleados 2011: 964
- Director General: Carlos Alberto Seijo
- Facturación 2011: \$ 1.853 mm
- Capacidad de procesamiento de gas natural: 47 millones de m³/día
- Producción de líquidos: 1250 tn/día de etano, 950 tn/día de propano, 650 tn/día de butano y 350 tn/día de gasolina
- Capacidad de transporte: 88,2 millones de m³ por día
- Potencia instalada: 790.600 HP
- Sistema de gasoductos: 9.134 km. de extensión
- Plantas compresoras: 32
- Puntos de medición: 331 aproximadamente
- Bases de mantenimiento: 8

DERECHOS HUMANOS

| PRINCIPIO 1 | <i>Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados a nivel Internacional</i> |
|--------------------|---|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | <p>En TGS adherimos irrestrictamente a los principios de no discriminación, de respeto a las minorías y a la libertad de conciencia, según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino así como en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otras. Por lo tanto, se prohíbe toda forma de violación a los derechos humanos y discriminación con motivo o por cuestiones de raza, color, sexo, orientación sexual, opiniones políticas, edad, estado civil, nacionalidad, discapacidad o estatus social, entre otras.</p> |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) |
| | <p>En el Código de Conducta de TGS, asumimos el compromiso de implementar prácticas laborales justas y de otorgar un tratamiento a cada empleado según su valía y méritos individuales. Comprometemos nuestros mejores esfuerzos para asegurar que las personas sean tratadas y se traten mutuamente, en forma justa, respetuosa y digna.</p> <p>Contamos con una Política de RSE, que contempla los lineamientos para desarrollar una gestión responsable, integrando los ámbitos social, ambiental y económico a las actividades de la empresa de manera tal de generar valor, tanto para nuestros grupos de interés como para nuestro negocio.</p> <p>Entendemos que una de las principales responsabilidades como empleador es reconocer la salud como un derecho humano inalienable. Es por ello que a través del Servicio de Salud Ocupacional, buscamos desarrollar alternativas de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, así como de promover un entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <p>A partir del año 2011 se ha implementado en toda la compañía un proceso orientado a la Observación Preventiva en Seguridad (OPS), una herramienta de prevención consistente en la observación de comportamientos seguros de las tareas por parte de Líderes, Jefes, Gerentes y Directores.</p> |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año |

Servicio de Medicina Empresarial (SMEL):

Brindamos a nuestros empleados una cobertura de salud que integra la medicina laboral y la asistencial. Este servicio supera las exigencias legales en materia de salud ocupacional y busca mejorar la salud del personal a partir de una concepción integradora de todas las acciones de salud y un enfoque flexible y adaptable a cada empleado.

OPS: se realizaron talleres, con el asesoramiento externo de consultora de amplia trayectoria en la materia, que combinaron actividades en aula y de campo.

Programa Más por vos:

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

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

El programa se diseñó con planes específicos de acuerdo con la segmentación geográfica y en función de las dolencias o características de salud/enfermedad que presentaba cada uno de los grupos. Cuenta con diversas actividades presenciales, una página web propia, un centro de atención telefónico, la Guía para tu Bienestar (mensual) y ofrece atención personalizada a cada uno de nuestros colaboradores.

A lo largo de 2011, se ofrecieron a todo el personal actividades vinculadas con el trabajo corporal en el puesto de trabajo y de entrenamiento físico en gimnasio, así como una evaluación nutricional.

Desde el área de Salud Ocupacional otras de las iniciativas implementadas fueron:

- **Recorrida Médica y devolución de chequeos de salud:** Los médicos zonales recorrieron el 100% de las plantas y bases, donde además de realizar la devolución médica de los chequeos de salud efectuaron diferentes capacitaciones: Primeros Auxilios y Heridas, trauma ocular, picaduras de insectos y quemaduras entre otros.

- **Plan de Emergencias Médicas:** Se realizó un plan a diseño de cada planta e instalación del Sistema de Gasoductos, donde junto al Centro Médico Operativo de la ART se coordina, según los prestadores zonales, la red de atención de Emergencias y traslados médicos. También están identificados todos los datos de las personas responsables según el área.

En forma complementaria se desarrolló el **Plan de Emergencias #911** para el Edificio Don Bosco y el Complejo Cerri. Se está trabajando en la última etapa de la implementación del programa #911 para todo el gasoducto, desde cualquier teléfono interno de la compañía como así también desde todos los celulares de TGS marcando #911 y 4911 respectivamente; atendida las 24 hs., los 365 días del año. Se indicaron las primeras acciones Médicas y la coordinación de la primera respuesta médica en el menor tiempo.

Las próximas acciones incluyen el dictado de una capacitación abierta sobre riesgos cardiovasculares, la actualización de maniobras de RCP (Reanimación Cardiopulmonar) y un taller de práctica de entrenamiento en RCP.

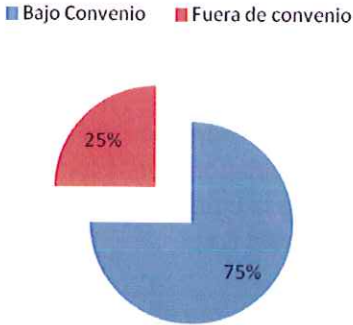
| | El desafío para los próximos años consiste en transformar todo el conocimiento acumulado en profundos cambios de actitudes que permitan hacer del cuidado de la salud un modo sistemático de vida y ya no una reacción ante determinados síntomas. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|-------------------|------------|------------|----------------------------------|--|--|---|---------------|------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|---|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------|----|----|-----|-----|-----|-----|-------------|-----|-----|-----|--|-----|----|---------------------------------|-----|-----|-----|--|----|-----|
| Resultados | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía OPS: se realizaron 40 talleres, en los cuales participaron más de 200 observadores con un total aproximado de 800 horas de trabajo en aula y campo. Dentro del programa #911 se realizaron las siguientes capacitaciones: 7 encuentros para 18 personas con una carga de 25 hs. Y 4 encuentros para 23 personas con una carga de 12 hs. <ul style="list-style-type: none"> Resultados de Más por Vos <table> <tr> <th>CENTRO DE TRABAJO</th><th>PADRÓN</th><th>ASISTENTES</th><th>ÍNDICE</th><th>Entrenamiento físico en gimnasio</th><th>Trabajo corporal en el puesto de trabajo</th><th>Evaluación Nutricional</th><th>OBSERVACIONES</th></tr> <tr> <td>TOTAL PAÍS</td><td>1063</td><td>578</td><td>54%</td><td>11%</td><td>34%</td><td>29%</td><td rowspan="5">Los porcentajes se establecieron sobre el 100% del padrón de TGS (950 personas) más 113 fuera de padrón (total 1063). Se debe observar que para las zonas Oeste, Sur y Centro, la evaluación sólo estuvo disponible para el personal de turno al momento de la visita del nutricionista (1 sola visita al año), lo que equivale a casi la mitad del padrón de dichas zonas, por lo que podría decirse que la participación en las mismas fue cercana al 100%.</td></tr> <tr> <td>TOTAL DON BOSCO</td><td>345</td><td>266</td><td>77%</td><td>29%</td><td>63%</td><td>31%</td></tr> <tr> <td>TOTAL GUTIERREZ</td><td>41</td><td>33</td><td>80%</td><td>34%</td><td>73%</td><td>46%</td></tr> <tr> <td>TOTAL CERRI</td><td>295</td><td>105</td><td>36%</td><td></td><td>27%</td><td>8%</td></tr> <tr> <td>TOTAL ZONAS NORTE, SUR Y CENTRO</td><td>382</td><td>174</td><td>46%</td><td></td><td>8%</td><td>42%</td></tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Personas distintas que asistieron a 1 ó más actividades: 578 <input checked="" type="checkbox"/> Visitas del nutricionista a CT Modelo B: 32 <input checked="" type="checkbox"/> Consultas con nutricionista en CT Modelo A: 197 <input checked="" type="checkbox"/> Clases de Trabajo Corporal en CT Modelo A: 1.862 <input checked="" type="checkbox"/> Horas de entrenamiento físico en gimnasio CT Modelo A: 247 <input checked="" type="checkbox"/> Comedores: 3 piezas en acrílico para las mesas y sus correspondientes afichetas. <input checked="" type="checkbox"/> Mantenimiento Página Web Más por vos: 26 piezas <p>No se han registrado incidentes que atenten contra el respeto de los Derechos Humanos (discriminación, libertad de asociación, explotación infantil, trabajos forzados o no consentidos, derechos de los indígenas).</p> | CENTRO DE TRABAJO | PADRÓN | ASISTENTES | ÍNDICE | Entrenamiento físico en gimnasio | Trabajo corporal en el puesto de trabajo | Evaluación Nutricional | OBSERVACIONES | TOTAL PAÍS | 1063 | 578 | 54% | 11% | 34% | 29% | Los porcentajes se establecieron sobre el 100% del padrón de TGS (950 personas) más 113 fuera de padrón (total 1063). Se debe observar que para las zonas Oeste, Sur y Centro, la evaluación sólo estuvo disponible para el personal de turno al momento de la visita del nutricionista (1 sola visita al año), lo que equivale a casi la mitad del padrón de dichas zonas, por lo que podría decirse que la participación en las mismas fue cercana al 100%. | TOTAL DON BOSCO | 345 | 266 | 77% | 29% | 63% | 31% | TOTAL GUTIERREZ | 41 | 33 | 80% | 34% | 73% | 46% | TOTAL CERRI | 295 | 105 | 36% | | 27% | 8% | TOTAL ZONAS NORTE, SUR Y CENTRO | 382 | 174 | 46% | | 8% | 42% |
| | CENTRO DE TRABAJO | PADRÓN | ASISTENTES | ÍNDICE | Entrenamiento físico en gimnasio | Trabajo corporal en el puesto de trabajo | Evaluación Nutricional | OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL PAÍS | 1063 | 578 | 54% | 11% | 34% | 29% | Los porcentajes se establecieron sobre el 100% del padrón de TGS (950 personas) más 113 fuera de padrón (total 1063). Se debe observar que para las zonas Oeste, Sur y Centro, la evaluación sólo estuvo disponible para el personal de turno al momento de la visita del nutricionista (1 sola visita al año), lo que equivale a casi la mitad del padrón de dichas zonas, por lo que podría decirse que la participación en las mismas fue cercana al 100%. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL DON BOSCO | 345 | 266 | 77% | 29% | 63% | 31% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL GUTIERREZ | 41 | 33 | 80% | 34% | 73% | 46% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL CERRI | 295 | 105 | 36% | | 27% | 8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | TOTAL ZONAS NORTE, SUR Y CENTRO | 382 | 174 | 46% | | 8% | 42% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| PRINCIPIO 2 | <i>Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los Derechos Humanos</i> |
|-------------|---|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | En TGS está terminantemente prohibida toda forma de violación a los derechos humanos y discriminación con motivo o por cuestiones de raza, color, sexo, orientación sexual, opiniones políticas, edad, estado civil, nacionalidad, discapacidad o estatus social, entre otras. |
| | Contamos con una política de RSE, que contempla los lineamientos para desarrollar una gestión responsable, integrando los ámbitos social, ambiental y económico a las actividades de la empresa de manera tal de generar valor, tanto para nuestros grupos de interés como para nuestro negocio. |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) |
| | En TGS entendemos la Responsabilidad Social Corporativa como: "el compromiso continuo de contribuir al desarrollo sostenible, con la participación de sus grupos de interés, a fin de mejorar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto". Dicha definición implica no sólo el respeto de TGS hacia los derechos humanos sino también la promoción de prácticas que los promuevan en nuestra esfera de influencia. De esta forma, procuramos desarrollar Programas Comunitarios que comprendan el desarrollo humano de las comunidades con las que interactuamos. |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año |
| | <p>Programa de Formación Profesional "Aprendé un oficio": Continuamos con nuestra alianza con Fundación Compromiso con el objetivo de contribuir a la capacitación y empleabilidad de jóvenes y adultos de bajos recursos de la ciudad de Bahía Blanca a través de un proceso de formación en oficios dirigido especialmente a jóvenes y adultos desocupados o subocupados en el Instituto La Piedad (ILP) en Bahía Blanca. Los cursos dictados incluyen soldadura, carpintería y reparación de hardware.</p> <p>En 2011, se agregó el Centro de Formación profesional N°404 de la localidad Gral. Daniel Cerri, en el que se dictaron cursos de instalador sanitarista y gasista.</p> |
| | <p>Programa "Granjas Educativas para el Desarrollo": Continuamos apoyando la propuesta desarrollada por la Fundación Cruzada Patagónica que contempla aspectos educativos, productivos (desarrollo de invernaderos, elaboración de conservas y apicultura) y de desarrollo institucional de comunidades patagónicas, con vistas a implementar acciones que acompañen el desarrollo integral de los pobladores rurales de la zona.</p> <p>El aporte de TGS en 2011 fue dirigido a participar en 2 programas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Préstamos para crecer" destinado a la diversificación productiva y agricultura sostenible a través de Fondos Rotativos de Inversión para 20 familias - "Carpintería rural" consistente en equipamiento inicial del taller de carpintería en el CEA Valle de Cholila. <p>Para 2012 está previsto continuar apoyando el programa "Préstamos para crecer" y la 1° etapa del programa de acondicionamiento de un espacio productivo para la enseñanza de gestión de Recursos Hídricos y Piscicultura en el CEA Valle de Cholila.</p> |

| | | | | | | |
|------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Resultados | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía | | | | | |
| | Programa de Formación Profesional “Aprendé un oficio”: | | | | | |
| | Curso | Participantes 2007 | Participantes 2008 | Participantes 2009 | Participantes 2010 | Participantes 2011 |
| | Tornería | 10 | 15 | 19 | 22 | |
| | Soldadura | 10 | 12 | 19 | 22 | 16 |
| | Carpintería | * | * | 10 | 13 | 8 |
| | Imprenta | * | 15 | 40 | 40 | |
| | Hardware | * | * | * | 6 | 10 |
| | Operador de PC | 15 | 17 | * | * | |

CONDICIONES LABORALES

| PRINCIPIO 3 | | Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva |
|-------------|--|--|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | |
| | A través de nuestro Código de Conducta nos comprometemos a adoptar prácticas laborales justas y a otorgar un tratamiento equitativo, respetuoso y digno. | |
| | Adherimos al principio de libertad de asociación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino como en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina, y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades. | |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) | |
| | | Nuestros colaboradores bajo Convenio Colectivo de trabajo mantienen una relación libre y activa con los gremios vinculados a nuestra actividad: |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Río Negro y Neuquén. • Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas, derivados y afines Patagonia Sur. • Federación Argentina de Trabajadores de la Industria del Gas Natural y afines. • Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Derivados y afines de Bahía Blanca. • Unión Superior del Personal del Gas. |
| | | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año |

| | <p>Se suscribieron con todas las entidades gremiales que representan al colectivo del personal de TGS S.A. diversos acuerdos convencionales por medio de los cuales se ajustaron los diferentes valores de pago que establece la regulación convencional, de común acuerdo entre las partes.</p> <p>En el año 2011 se suscribió un significativo acuerdo con todos los sindicatos de base, los que se incorporaron a los distintos convenios colectivos vigentes. Los acuerdo firmados fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anexo VI Esquema de Cargos: En él se detallan y describen la totalidad de las posiciones laborales en convenio con la empresa, fijándose de común acuerdo las modalidades habituales de trabajo de cada región, lográndose constituir el temperamento convenido que caracteriza el desenvolvimiento de los recursos humanos en La Empresa. • Anexo VII: Categorías y niveles: A través de este acuerdo las partes hemos establecido el conjunto de categorías y niveles laborales existentes en la empresa. Se detalla aquí los nombres de los puestos, la categoría laboral y nivel dentro de la misma que le corresponde; como así también el esquema de crecimiento temporal y desarrollo profesional que permite el cambio de niveles y/o categorías laborales. <p>El año fue signado por una agenda de reuniones periódicas con los representantes gremiales del personal convenionado, en las cuales se detectaron necesidades y oportunidades que dieron lugar a la implementación de mejoras con directo impacto en el clima laboral de la organización.</p> <p>Para el año 2012 las partes hemos acordado trabajar durante el primer semestre de ese año, en el armado, definición y puesta en vigencia de un esquema de bono anual sujeto al cumplimiento de objetivos de la empresa.</p> | | | | | | |
|-------------------|---|-----------|------------|---------------|-----|-------------------|-----|
| Resultados | <p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>No se han registrado actividades contra la libertad de asociación.</p> <p>Los períodos de preaviso contemplan lo establecido en las leyes laborales argentinas.</p> <div data-bbox="429 1337 1203 1800"> <p>Empleados bajo CCT</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bajo Convenio</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>Fuera de convenio</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> </div> | Categoría | Porcentaje | Bajo Convenio | 75% | Fuera de convenio | 25% |
| Categoría | Porcentaje | | | | | | |
| Bajo Convenio | 75% | | | | | | |
| Fuera de convenio | 25% | | | | | | |

| PRINCIPIO 4 | | Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio |
|---|--|---|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | |
| | A través de nuestro Código de Conducta nos comprometemos a adoptar prácticas laborales equitativas y a otorgar un tratamiento justo, respetuoso y digno a todas las persona. | |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) | |
| | Desde el 2007 contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional certificado por la Norma OHSAS 18001. La implementación de esta Norma implica contar con los requerimientos necesarios para proteger la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados y terceros asociados a nuestras operaciones. | |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año | |
| Resultados | <p>En términos de seguridad industrial, la Gerencia de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad elabora, en forma semestral, un mapa de riesgos en el cual se definen aquellos a los cuales está expuesto el personal. Con esta información se determina el tipo de examen periódico de riesgo que realizará cada empleado según su puesto de trabajo.</p> <p>Dado que TGS no admite el trabajo forzoso, se realiza un exhaustivo control de todas las empresas contratistas, de manera tal de garantizar el cumplimiento de este principio entre los trabajadores contratados por terceros y que realizan trabajos en nuestras instalaciones.</p> | |
| | <p>Tal como lo establecen las CONDICIONES GRALES. DE CONTRATACIÓN DE OBRAS / SERVICIOS, la Contratista no podrá iniciar los trabajos relacionados con la ejecución de Obra bajo este Acuerdo sin la previa presentación de la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual de Seguridad aprobado por su ART. - la nómina del personal que cumplirá funciones en TGS, con carácter de Declaración Jurada, de manera tal de asegurar que todos sus contratados son trabajadores mayores de edad, que cumple con la legislación laboral vigente en nuestro país y con las normas de salud y seguridad ocupacional exigidas por la normativa y por TGS. <p>TGS se reserva el derecho de inspeccionar en cualquier momento el sitio o las instalaciones donde trabaja el personal del Contratista para asegurarse del cumplimiento de lo establecido.</p> | |
| Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía | | |
| | | No se registraron actividades con riesgo de <i>trabajo forzoso u obligatorio</i> . |

| PRINCIPIO 5 | | Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil | | | | |
|--|---|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | | | | | |
| | A través de nuestro Código de Conducta nos comprometemos a adoptar prácticas laborales equitativas y a otorgar un tratamiento justo, respetuoso y digno. No permitimos ninguna forma de contratación infantil, ya sea directa o indirecta. | | | | | |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) | | | | | |
| | Contribuimos a evitar el trabajo infantil a través del apoyo de iniciativas que apuntan a lograr la continuidad escolar de niños en situación de vulnerabilidad. Adherimos al Programa Becas Escolares (PBE) que desarrolla la Fundación Cimientos, apadrinando inicialmente chicos de las ciudades de Río Gallegos (Santa Cruz) y Cutral-Co (Neuquén), con el fin de asegurar su permanencia en el sistema educativo formal y evitar la deserción escolar. | | | | | |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año | | | | | |
| Hasta hoy, más de 515 alumnos finalizan sus estudios y terminan la participación en el PBE. Todos ellos pasarán a formar parte de la Red de Egresados que tiene la finalidad de acompañarlos en su transición al mundo educativo-laboral adulto. La metodología de trabajo incluye la oferta de oportunidades laborales y de formación. Para ello Cimientos realiza alianzas con otras organizaciones, instituciones y empresas que ofrecen este tipo de propuestas. | | | | | | |
| Resultados | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía | | | | | |
| | Los resultados de nuestros programas de promoción de la permanencia en la escuela son: | | | | | |
| | Localidad | Participantes 2007 | Participantes 2008 | Participantes 2009 | Participantes 2010 | Participantes 2011 |
| | Cutral-Co | 20 | 14 | 13 | - | |
| | Río Gallegos | 20 | 20 | 15 | 15 | 15 |
| No se registraron actividades con riesgo de explotación infantil. | | | | | | |

| PRINCIPIO 6 | <i>Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación</i> |
|-------------|---|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | <p>En TGS asumimos el compromiso de promover un ambiente de trabajo desafiante, que implique para nuestra gente una propuesta diferencial y contribuya a su realización laboral. A través de nuestro Código de Conducta nos comprometemos a adoptar prácticas laborales justas y a otorgar un tratamiento equitativo, respetuoso y digno.</p> |
| | <p>Adherimos al principio de no discriminación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino, en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.</p> |
| | <p>Asimismo, el Código de Conducta nos compromete a manejar todas las relaciones comerciales de manera tal que generen igualdad de oportunidades para todos los proveedores o clientes aprobados, sin recibir trato preferencial por su condición.</p> |
| | Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas |
| | <p>La creación de un ambiente de trabajo agradable, la satisfacción y el bienestar del personal implica un proceso integrado de mejora continua para lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores. La comunicación con nuestros empleados se basa en una política de “puertas abiertas” en todos los niveles que promueve el diálogo directo de los empleados con los distintos líderes de la organización a todo nivel. También contamos con canales alternativos de comunicación interna, tales como una cuenta de correo electrónico exclusiva de RR.HH. para canalizar consultas y/o sugerencias y carteleras, y “Espacio de Encuentro”, un medio de contacto directo entre empleados y el CEO a través del correo electrónico.</p> |
| | <p>La selección de personal para ingresar en la empresa no contempla más requisitos que la idoneidad para el puesto y las condiciones de trabajo, por ello ofrecemos variadas instancias de capacitación que ayuden a promover el desarrollo de todos nuestros colaboradores. Asimismo, el esquema de compensaciones tiene en cuenta la contribución individual, las condiciones de trabajo, la capacidad financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados, y no contempla diferencias asociadas al género de nuestros colaboradores.</p> |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año |

Encuesta de Clima Laboral Great Place to Work (GPTW)

Anualmente se realiza una Encuesta de Clima, herramienta de medición a través de la cual cada empleado tiene la posibilidad de dar a conocer su punto de vista sobre el ambiente de trabajo así como las diferentes prácticas y políticas de la empresa. Sin distinción, todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar voluntariamente de la misma. El procesamiento de los formularios es realizado por GPTW, de manera tal de asegurar la confidencialidad de los datos y opiniones. A partir de la entrega de los resultados, RRHH analiza la información, construye los indicadores, elabora planes de acción y diseña iniciativas concretas en respuesta a los resultados del sondeo con el objetivo de mejorar nuestro ambiente de trabajo.

Programa de Capacitación y Desarrollo:

La continúa formación de nuestra gente es un factor estratégico y es por ello que contamos con diversas iniciativas de capacitación que tienen como objetivo ayudar a nuestros equipos de trabajo en materia de operaciones y transferencia de tecnología, así como el desarrollo de conocimientos, herramientas, actitudes y habilidades específicas.

Nuestro plan de Capacitación se basa en los siguientes lineamientos:

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

A lo largo de 2011, las actividades de capacitación más destacadas fueron:

- Escuela técnica
- Especialización y Posgrado en GAS
- Programa de Confiabilidad
- Gestión de proyectos
- Idiomas

También contamos con un **Programa de Formación de Líderes** vigente desde 2006 que tiene como objetivo fortalecer un estilo de liderazgo centrado en nuestros valores corporativos. En las distintas ediciones del Programa de Líderes, hemos trabajado fuertemente en homogeneizar nuestro estilo de conducción. En 2011, 165 personas participaron de los talleres, divididos en grupos según zonas geográficas: dos grupos en Buenos Aires, dos en Bahía Blanca, uno en Neuquén y el restante en Comodoro Rivadavia. Desde 2006 hasta la fecha, se han realizado más de 35 talleres.

Otras posibilidades para brindar oportunidades de formación en la tarea, consiste en la asignación de empleados a proyectos específicos en los cuales pueden poner a prueba sus potencialidades o adquirir nuevas habilidades.

Para promover el desarrollo profesional de nuestra gente, las posiciones vacantes son ofrecidas internamente para dar la oportunidad a los empleados de postularse y competir por el puesto, más allá de la posición o nivel jerárquico que estén ocupando al momento de la postulación. En tanto se incrementan las posibilidades de promoción interna, crece también la cantidad de vacantes para nuevos ingresantes.

Para 2012 se han previsto 16.000 horas planificadas de formación, las cuales involucran las horas de formación Institucional y las capacitaciones técnicas.

Resultados

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

Índice de rotación por edad:

| Rango de edad | % |
|---------------|--------|
| 25 - 30 | 10,32% |
| 31 - 40 | 5,63% |
| 41 - 50 | 3,72% |
| 51 - 60 | 6,14% |
| > 60 | 35,29% |
| Total general | 7,33% |

Índice de rotación por género:

| Género | % |
|---------------|-------|
| Femenino | 3,37% |
| Masculino | 7,74% |
| Total general | 7,33% |

Índice de rotación por localidad:

| Zona | % |
|----------------|--------|
| Cerri | 10,00% |
| Cordillerano | 2,63% |
| Don Bosco | 4,73% |
| Oeste | 4,35% |
| Sur A | 9,62% |
| Sur B | 16,67% |
| Sur C | 7,50% |
| Tramos finales | 3,96% |
| Total general | 7,33% |

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

MEDIOAMBIENTE

| PRINCIPIO 7 | | Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales |
|-------------|---|--|
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política | |
| | La Política Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS refleja nuestro compromiso para proteger el entorno en el que actuamos y prevenir la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos. También se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra. | |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) | |

Control de impactos ambientales: En TGS, contamos con una base de datos dónde evaluamos todas aquellas actividades que puedan producir impacto significativo sobre el medio ambiente o riesgos sobre la salud y seguridad de nuestro personal.

Los principales factores ambientales relacionados con nuestras operaciones se vinculan con emisiones a la atmósfera, emergencias y daños por terceros, generación de ruido ambiental, generación de residuos y la posible afectación al suelo, cursos de agua y el patrimonio arqueológico o paleontológico durante la realización de obras. Todos estos aspectos son monitoreados a través de un programa de medición y seguimiento. Aquellos aspectos ambientales que resulten significativos (los que podrían generar un impacto mayor en el ambiente) tienen uno o más procedimientos asociados para garantizar un adecuado control operativo. También contamos con un programa anual de simulacros para probar la capacidad de respuesta ante emergencias de seguridad y ambientales. Dichos simulacros permiten que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos

Enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales:

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

- *Plan de Crisis*
- *Planes de Emergencia*
- *Plan de Emergencias Médicas*
- *Procedimientos operativos*

Al elaborar los Planes se tienen en cuenta la posible afectación a vecinos y la disponibilidad de servicios de apoyo externo. En el relevamiento de aspectos ambientales y peligros se identifican las potenciales emergencias y se hace referencia al procedimiento o instructivo de control correspondiente. En lo referente a los impactos que pueden producirse durante las obras y proyectos TGS elabora los Estudios de Impacto Ambiental correspondiente y exige a sus contratistas la puesta en práctica de los respectivos planes de protección ambiental para controlar o mitigar los impactos de las mismas.

Control de la gestión ambiental, de seguridad, salud ocupacional y calidad: Su funcionamiento y resultados son evaluados periódicamente a través de auditorías de cumplimiento tanto internas como externas a la compañía, en vistas al mantenimiento de las certificaciones según los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001.

Programa anual de simulacros: prueba la capacidad de respuesta ante emergencias de seguridad y ambientales. Estos simulacros permiten que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos y ofrece la posibilidad de mejorar la respuesta de los Planes de Emergencia o Contingencia ante situaciones reales de emergencia.

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

Auditorías ambientales de obra: la correcta aplicación del Plan de Protección Ambiental de obra se monitorea mediante auditorías durante y al finalizar la misma mediante un especialista externo. Se continúa con la protección estructural contra incendios en las plantas del Complejo Cerri, incorporando sistemas de aplicación de espuma multipropósito mediante un sistema balanceado de presión y monitores en altura en Plantas de separación y almacenamiento de gases inflamables.

Desde 2007, venimos llevando a cabo reuniones anuales con Proveedores y Contratistas con el fin de lograr una comunicación clara y eficaz sobre la Seguridad y la Salud de todas las personas que desarrollan labores dentro de nuestra Compañía y el cuidado del Medio Ambiente.

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

Brigadistas Don Bosco: Durante 2011 se realizó la capacitación teórica a Brigadistas de TGS sobre Plan de Emergencias, Rol del Brigadista, etc., realizándose dos simulacros de evacuación en las instalaciones de Sede Central. Asimismo, se llevó adelante una práctica en nuestras instalaciones de Base Operativa Gutiérrez, donde los distintos brigadistas pudieron realizar las prácticas sobre uso de distintos tipos de extintores.

Visitas de Bomberos Voluntarios: Como parte de una estrategia de enfoque preventivo y la vez de relacionamiento con partes interesadas, se concertaron visitas de Asociaciones de Bomberos Voluntarios de zonas aledañas a las diferentes instalaciones de TGS. Los objetivos de dichos encuentros fueron:

- Promover la interacción entre personal de TGS y Bomberos Voluntarios a fin de facilitar acciones conjuntas en casos de incendios u otros eventos.
- Realizar una recorrida por la Planta para que los Bomberos conozcan tanto las instalaciones existentes y las que estén en construcción como así también los sistemas de protección de TGS con el fin de facilitar el soporte que podría resultar necesario requerirles
- Proponer distintos tipos de mejoras en base a experiencias de eventos ocurridos o potenciales y a las recomendaciones que efectúen los Bomberos desde su óptica profesional

Como parte del **Plan de SMS del año 2011** se descentralizó de la Gerencia de SSMAC (Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad) el área Seguridad Industrial, la cual se dividió en **Seguridad Industrial Operativa** y **Seguridad Industrial de Servicios** para brindar una asistencia más cercana desde el punto de vista de Seguridad a las Operaciones (Plantas Compresoras, Plantas de Tratamiento y Bases de Gasoductos) y a los Servicios (Obras, Fideicomiso, etc.).

Actividades con la cadena de valor: Encuentro con Proveedores y Contratistas

Durante el año pasado, se mantuvieron reuniones en Capital Federal, Bahía Blanca, Comodoro Rivadavia y Neuquén. En estos encuentros, de los que participaron en total más de 200 personas, se expresó la Política de Gestión de TGS, Principios de SMS, Herramientas de Prevención, etc.

Como Principio de SMS se instauró el **Análisis Previo de los riesgos (APR)**, que acompaña la gestión de todos los permisos de trabajo que se elaboren en áreas Operativas de Riesgo. Se instauró la **Observación Preventiva de Seguridad (OPS)** como herramienta de prevención y que consiste en observación de comportamientos seguros de las tareas por parte de Líderes/Jefes/Gerentes y Directores.

| | |
|------------|--|
| Resultados | <p>En relación con estos temas, en el 2011 se realizaron las siguientes actividades de capacitación, lo cual representó un total de 6962 horas hombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programa de Cambio Cultural en Seguridad, - Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS), - Análisis Previo de Riesgo (APR), - Nueva herramienta informática del Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS: "SGI" - Sistema de Gestión Integrado (soporte a los procesos del sistema de gestión integrado): <ul style="list-style-type: none"> - Peligros y Aspectos Ambientales - Respuesta ante Emergencias - capacitaciones en temas varios de seguridad e higiene ocupacional - Seguridad en Instalaciones - Seguridad en el Transporte - Trabajo con riesgos especiales - Programa de Manejo computarizado de situaciones de emergencia. <p>Se realizó un Simulacro Apell 2011 de aplicación del Plan de Respuesta Tecnológica. Se ofreció un curso para miembros de las Brigadas contra Incendios nivel I y II, así como un entrenamiento de Brigadas en conjunto con Bomberos Voluntarios de cada zona, los que visitan y conocen los riesgos presentes en cada instalación de forma tal que si deben prestar asistencia, conozcan a lo que se deban enfrentar.</p> <p>Continuamos con el dictado de los siguientes cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curso de auditores internos del SG – ISO 9001/14001/OHSAS18001 / Curso nueva versión ISO 9001:2008 para auditores habilitados - Planes de Contingencias, Emergencia y Continuidad de Negocios (incluye capacitaciones en los Planes de Emergencia y evacuación de instalaciones) - Identificación - clasificación y evaluación de aspectos ambientales / Identificación - clasificación y - evaluación de peligros - Control de derrames - Permisos de trabajo - Condiciones de seguridad y medio ambiente para almacenamiento y manipuleo de materiales - Extintores de fuego portátiles y Sistemas fijos de extinción Práctica de utilización de extintores portátiles |
|------------|--|

Por otro lado, se relevaron las competencias técnicas del personal de Seguridad Industrial Operativa, quienes como soporte a su formación asistieron a cursos de Seguridad Eléctrica, Sistemas fijos de detección, Investigación de accidentes, Protección contra descargas atmosféricas, etc.

Se han realizado más de 30 simulaciones de escritorio y campo con un total aproximado de 150 horas hombres dedicadas al análisis crítico de posibles escenarios de emergencias y prácticas con brigadistas en campo.

Durante el año 2011 se brindaron aproximadamente 1254 horas de capacitación al personal de firmas Contratistas (principalmente a contratistas de la Gerencia de Ingeniería y Obras) sobre temas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. A su vez, en todos los pliegos de obras emitidos durante ese año, y este año también lo llevamos adelante, exigimos a las Contratistas un cumplimiento en horas de capacitación que radica en el 1% de las horas trabajadas (al menos un 1% de las horas trabajadas, tiene que estar representados en capacitación). Se ofreció capacitación teórica a 18 Brigadistas de TGS.

Dentro del Programa de Concientización Pública "Transportando Conciencia", en 2011 se realizó una charla donde se invitó a personal de Defensa Civil, Policía y a diferentes cuerpos de Bomberos Voluntarios a una Charla sobre Seguridad de transporte de Gas Natural. Luego de una breve presentación, en donde se les explico a los presentes, a que se dedica TGS, cuáles son sus objetivos y el por qué de un programa de divulgación pública como "Transportando Conciencia". Personal de la empresa ofreció una charla sobre seguridad y medio ambiente, destacándose como sumamente importante la prevención. Se habló en detalle, también, acerca de qué hacer en caso de accidente en gasoducto.

En 2012 está previsto continuar con visitas de diferentes Asociaciones de Bomberos a 14 instalaciones de TGS : Plaza Huincul, Piedra del Águila, Picún Leufú, Bosque Petrificado, Manantiales, Dolavon, Bajo del Gualicho, Río Seco , Piedra Buena, Moy Aike, Magallanes, Saturno , Ordoqui y Conesa

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

Cantidad de cursos y entrenamientos 2011: 82 actividades

Cantidad de personas que se capacitaron 2011: 598 participantes.

Cantidad de horas de capacitación 2011: 2158 horas.

Indice Global de capacitación

| | % Hs de capacitación/ Hs trabajadas | Objetivo |
|------|-------------------------------------|----------|
| 2007 | 1,7 | 2 |
| 2008 | 2,0 | 2 |
| 2009 | 2,1 | 2 |
| 2010 | 2,8 | 2 |
| 2011 | 0,7 | 2 |

Índice de Cumplimiento del Plan de capacitación: Porcentaje Hs de capacitación cumplidas / Hs de capacitación programadas

| | % Hs de capacitación cumplidas / Hs de capacitación programadas | Objetivo |
|------|---|----------|
| 2007 | 56 | 80 |
| 2008 | 98 | 80 |
| 2009 | 100 | 80 |
| 2010 | 113 | 80 |
| 2011 | 97 | 80 |

Las acciones desarrolladas se tradujeron en una disminución de la siniestralidad a la mitad de los accidentes con pérdida de días, y se preparan para el presente año mayores acciones para incrementar la detección de los desvíos en forma temprana, para tomar acciones correctivas que eviten incidentes que lamentar.

| Campaña de Comunicación Puerta a Puerta | |
|--|---------------------|
| | Cantidad de vecinos |
| 2009 | 997 |
| 2010 | 743 |
| 2011 | 73 |

En las campañas 2010 y 2011 se realizó una **Charla sobre Seguridad en transporte de Gas Natural**. En la misma participaron dotaciones de cuerpos de Bomberos Voluntarios, Policía y Defensa Civil de la zona, capacitando a un total de 27 personas de la Fuerzas Vivas. Las Instituciones participantes de la charla fueron: Comisaría Nº 5 Capilla, Comisaría 3º Berazategui, Defensa Civil El Pato, Bomberos de Gral. Rodríguez, Bomberos de Moreno, Bomberos de El Pato y Bomberos de Tortuguitas.

| PRINCIPIO 8 | |
|---|---|
| <i>Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental</i> | |
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | La Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS refleja nuestro compromiso para proteger el entorno en el que actuamos y prevenir la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos. También se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra. |
| | Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas) |

En TGS trabajamos fuertemente en la prevención de accidentes sobre nuestras instalaciones los cuales, de producirse, ocasionan los mayores impactos ambientales de nuestra actividad. Estos accidentes principalmente pueden ser ocasionados por acciones de terceros o por fallas en la integridad de nuestras instalaciones. Nuestra empresa trabaja responsablemente en ambos sentidos llevando a cabo planes de control y comunicación de riesgos:

Programa de prevención de daños por terceros:

Desde fines de 2008 se puso en marcha el programa "Transportando Conciencia", una nueva herramienta de comunicación, capacitación e información para las comunidades de las zonas cercanas al gasoducto. El programa se llevó a cabo hasta principios del 2012 recorriendo las zonas aledañas al trazado del Gasoducto Anillo de Buenos Aires, en los tramos de Gral. Rodríguez a Gral. Pacheco y de Buchanan a Gutiérrez. Consta de dos ejes de trabajo:

- Programa Educativo, el cual tiene como objetivo difundir las medidas de prevención relacionadas al transporte del gas natural, reducir la incidencia del factor humano en la producción de accidentes relacionados con el uso del gas y favorecer cambios de hábitos responsables cuidando el medio ambiente.
- Campaña de Comunicación Puerta a Puerta, orientada a aconsejar a los vecinos sobre medidas preventivas en accidentes relacionados al transporte de gas natural.

Programa de verificación de la Integridad de los gasoductos:

El Programa de Integridad de Gasoductos se planifica a través del Plan estratégico de Tareas y del Plan de Mantenimiento Preventivo. En el Plan estratégico de tareas se realiza una integración de datos (de diseño, operación, protección catódica, inspecciones, etc.) y evaluación de riesgos y se establece así, un cronograma de tareas proyectadas a futuro. Esta planificación se revisa dos veces por año. Asimismo, se cuenta con un plan de Mantenimiento Preventivo con tareas de rutina que se realizan sobre gasoductos y estaciones de medición, regulación o separación. Cada una de las tareas de dicho plan, posee una frecuencia establecida.

Tanto el Plan Estratégico de Tareas como el Plan de Mantenimiento Preventivo, se encuentran alineadas con las exigencias de la normativa vigente.

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

| | <p>Programa “Cuánto más cerca mejor” – Accidente Cero. En este sentido durante el año 2011 se reforzó la difusión de los principios en SMS, los cuales surgieron de los Talleres de Cambio Cultural en Seguridad realizados con los líderes durante el año 2010. Se continúa reforzando la aplicación de los principios en los talleres realizados para el aprendizaje en la técnica de OPS.</p> <p>Programa de verificación de la Integridad de los gasoductos: Durante 2011 se realizaron las siguientes obras:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ 21 km de Prueba Hidráulica en Gto. Gral. San Martín, Neuba I y Olavarría - Barker❖ Pozos de verificación de “Stress Corrosion Cracking” (SCC):<ul style="list-style-type: none">○ Por Modelo: 26 pozos○ Por inspección interna (proveedor SNG): 24 pozos❖ Inspección Interna con tecnología EMAT (para SCC):<ul style="list-style-type: none">○ Gto. Neuba I: 383 km○ Gto. Gral. San Martín, y Anillo de Bs.As.: 365 km❖ Inspección Interna (por corrosión): 66 km en Poliductos I y II y Buchanan – Pta. Lara❖ Recobertura: 15.5 km en Gto. Gral. San Martín,❖ Protección Catódica: 7 nuevas unidades de protección catódica <p>El plan de obra para 2012 contempla:</p> <ul style="list-style-type: none">❖ Prueba hidráulica: 35 km en Gto. Olavarría – Barker❖ Pozos de verificación SCC:<ul style="list-style-type: none">○ Por Modelo: 9○ Por inspección interna: 26○ Por inspección interna : 4❖ Inspección Interna: 1751 km en Gto. Gral. San Martín y Neuba I <p>Se trató y eliminó todo el aceite contaminado con PCB, existente en las instalaciones de la Provincia de Buenos Aires.</p> <p>Se comenzó a trabajar en la adecuación del sistema de drenajes de planta absorción en Complejo Cerri a fin de prevenir la contaminación del suelo.</p> <p>Se comenzó a trabajar en la adecuación del sistema de tratamiento del efluente cloacal de Planta Galván a fin de aprovecharlo para riego del predio, logrando así el “efluente cero”.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|---|--|---------------------|--|--|----------------------|---------------------|------|---|-----|------|----|------|------|----|------|------|---|-----|
| Resultados | <p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <p>Transportando Conciencia:</p> <table><tr><th colspan="3">Transportando Conciencia- Programa Educativo</th></tr><tr><th></th><th>Cantidad de Colegios</th><th>Cantidad de Alumnos</th></tr><tr><td>2008</td><td>4</td><td>679</td></tr><tr><td>2009</td><td>14</td><td>3675</td></tr><tr><td>2010</td><td>14</td><td>3675</td></tr><tr><td>2011</td><td>2</td><td>440</td></tr></table> <p>La disminución de la cobertura del programa Transportando Conciencia en 2011 se debe a que se completó el relevamiento en el área para la que fue diseñado.</p> <p>No se registraron multas por incumplimientos en materia ambiental.</p> | Transportando Conciencia- Programa Educativo | | | | Cantidad de Colegios | Cantidad de Alumnos | 2008 | 4 | 679 | 2009 | 14 | 3675 | 2010 | 14 | 3675 | 2011 | 2 | 440 |
| | Transportando Conciencia- Programa Educativo | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cantidad de Colegios | Cantidad de Alumnos | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2008 | 4 | 679 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2009 | 14 | 3675 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2010 | 14 | 3675 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2011 | 2 | 440 | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--------------------|--|
| PRINCIPIO 9 | <i>Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente</i> |
| Acciones | Nuestro Compromiso o Política |
| | <p>El compromiso de TGS es operar con calidad, confiabilidad y seguridad, preservando el medio ambiente y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la comunidad.</p> <p>El Código de Conducta explicita estándares de higiene, seguridad y medio ambiente: los estándares y regulaciones ambientales prohíben o restringen la emisión de sustancias contaminantes en el suelo, aire o agua. Además dichos estándares y regulaciones llevan aparejados requerimientos de control de sustancias contaminantes y requieren a los accionistas y operadores de las compañías y fábricas que obtengan la autorización para la emisión de ciertas sustancias, informen sobre escapes de sustancias que causen contaminación, y creen y conserven ciertos informes.</p> <p>El Código de conducta también establece que aquellos empleados a cargo de la construcción y operación de maquinarias en la Compañía deben certificar que todos los contratistas y terceros posean los permisos y documentación necesarios para realizar sus actividades. También controlar que dichas personas realicen los correspondientes informes ambientales, de higiene y seguridad y conserven los registros necesarios en un lugar apropiado.</p> |
| | Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas |
| | <p>Contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) certificado según las tres Normas -ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001-, por lo cual toda la gestión asociada a calidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional se encuentra debidamente documentada y monitoreada.</p> <p>Periódicamente, se realizan auditorías internas y externas al SGI, las cuales permiten comprobar si el SGI se adecua a los requisitos de las Normas mencionadas. Las auditorías externas están a cargo de una empresa certificadora, la cual revisa el sistema cada seis meses y otorga la renovación del certificado cada 3 años.</p> |
| | Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año |

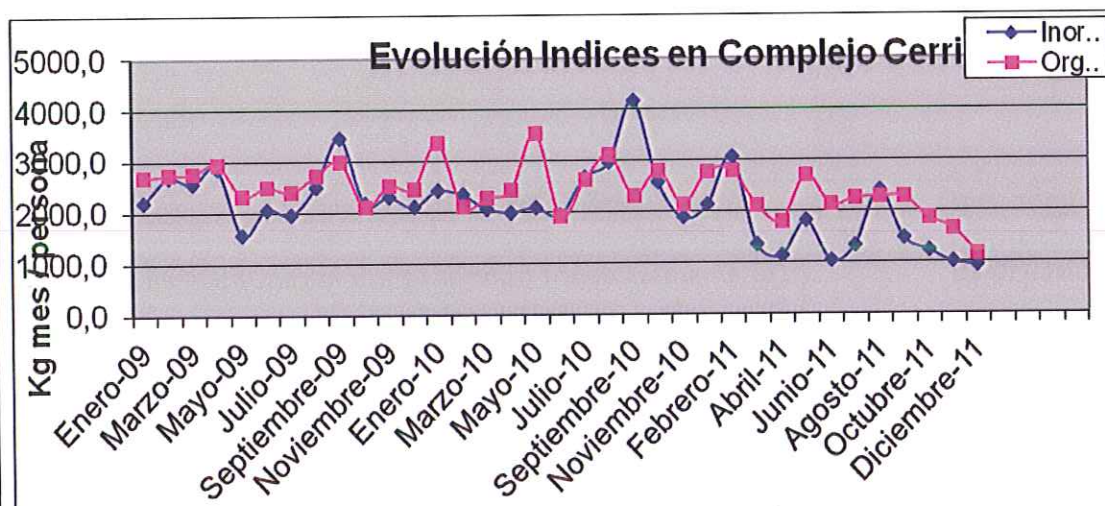
| | |
|-------------|--|
| | <p>Nuestro compromiso con el medio ambiente también se traduce en la implementación de actividades de mejora continua de los procesos, uso eficiente de los recursos, sustitución de materiales, recuperación y tratamiento de los residuos generados.</p> <p>Durante el año 2011 la Compañía ha desarrollado e implementado una nueva herramienta informática de soporte a los sistemas de gestión implementados y certificados, el SGI.</p> <p>SGI es una herramienta que aporta valor en la gestión de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional de TGS. La misma está compuesta por diferentes módulos, que pueden irse incorporando paulatinamente a la gestión y que se adaptan a los procesos, requerimientos y necesidades de TGS. Se trata de una aplicación informática práctica, completa e intuitiva que mejora en el acceso a la información y los resultados de los procesos y potencia el flujo interno de comunicación y el involucramiento del personal.</p> <p>Entre sus ventajas y beneficios se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos simplificados. - Sistema de alertas integrado con el correo electrónico. - Publicación y actualización on-line de novedades, eventos y links de interés. - Manual del usuario disponible on-line. - Emisión de gráficos para el análisis de datos por Gerencia – Dirección. |
| | <p>Reducción del consumo de energía: continuamos con la implementación de diversas acciones con miras a optimizar el consumo de energía eléctrica.</p> <p>Manejo de insumos y residuos: seguimos trabajando con nuestros empleados y con los contratistas en la reducción de la utilización de insumos y en la correcta separación y disposición de los diferentes tipos de residuos, posibilitando así su recuperación, reciclaje y/o tratamiento según corresponda.</p> <p>Control de emisiones gaseosas: las emisiones gaseosas generadas como consecuencia de la operación de las plantas compresoras y el sistema de gasoductos son controladas mediante monitoreos de emisiones y calidad de aire.</p> <p>Consumo de agua y manejo de efluentes líquidos: Se realizó una importante mejora en la Planta de Almacenaje y Despacho de Galván para la reutilización de los efluentes líquidos. Puerto Galván cuenta con una instalación de tratamiento de efluentes cloacales, y un tanque reservorio de 500 m³ para uso industrial, riego forestal y riego de parque y jardines. El vuelco del efluente líquido tratado se descargaba a la ría mediante una bomba. El promedio de vuelco es de alrededor de unos 10 m³/día. El agua de reposición del tanque de uso industrial y riego forestal se tomaba de la red de agua potable de ABSA, empresa proveedora del servicio en la Provincia. Se realizó la instalación a la descarga de la citada bomba de un accesorio "T" con retención, válvula y a continuación el acople de una cañería plástica de 500 mts. de longitud para enviar los líquidos del efluente tratado de la cámara de descarga a la ría hacia el tanque de uso industrial y riego forestal.</p> |
| Res ulta | Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía |

Gestión del agua:

La mejora introducida en Puerto Galván, permitió reutilizar un recurso no renovable como el agua, colaborar con la mitigación de la crisis hídrica que existe en el Partido de Bahía Blanca ahorrando aproximadamente un consumo diario de 10000 lts., minimizar la generación del efluente a la ría, disminuir gastos en servicios por menor consumo de agua potable y contribuir con el desarrollo forestal y parquización de la Planta.

Residuos:

| TIPO DE RESIDUO (KG) | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Domésticos | 67697 | 117779 | 88503 | 86772 | 79027 |
| Inertes | 149718 | 145396 | 160890 | 112557 | 89863 |
| Peligrosos | 3451373 | 2678169 | 1847702 | 2203597 | 1336156 |

**ACUMULADO ANUAL - MATERIAL a RECICLAR**

| Año | Al. | Plas. | Vidrio | H° | Zinc | Cartón | A°inox | Mezcla | Papel | Tapitas | Elec tr | Kg. Tot |
|------|-----|-------|--------|----|------|--------|--------|--------|-------|---------|---------|---------|
| 2007 | 89 | 120 | 999 | 20 | 44 | | 6 | | | 35 | | 1313 |
| 2008 | 105 | 427 | 1145 | 88 | 23 | 1068 | | 1462 | 3429 | 112 | 145 | 8003 |
| 2009 | 150 | 715 | 201 | 21 | 120 | 1880 | 2 | 1278 | 6633 | 117 | 199 | 11501 |
| 2010 | 40 | 386 | 98 | 54 | 4 | 835 | | 96 | 6458 | 66 | | 8036 |
| 2011 | 103 | 1012 | 248 | | | 1414 | | 783 | 5983 | 187 | | 9729 |

Emisiones:

| Emisiones | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------------------|-------|------|------|------|------|
| Metano (tn) | 12469 | 5525 | 6139 | 5452 | 5668 |
| CO2 ¹ (tn) | 7,47 | 6,99 | 7,18 | 6,94 | 6,92 |

En el Complejo Cerri se recicla una corriente que representa un 8,15 % del total del agua consumida. A su vez, el caudal de aguas residuales tratado varía entre 4 a 6 m³/hora de modo que la cantidad total varía entre 35040 m³/año y 52560 m³/año.

Consumo Energético

| Consumo de energía (KWh)- Edificio Don Bosco | | | |
|--|--------|---------|-------------------|
| Año | Gas | Energía | Energía Consorcio |
| 2007 | 406755 | 1310863 | 431034 |
| 2008 | 382590 | 1328655 | 558936 |
| 2009 | 417076 | 1312320 | 586536 |
| 2010 | 304902 | 1265610 | 528912 |
| 2011 | 315773 | 1214415 | 544891 |

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión

Acciones

Nuestro Compromiso o Política

Nuestro compromiso contra la corrupción en todas sus formas está documentado en el Código de Conducta de la compañía, y en nuestras Memorias de Sustentabilidad: Capítulo Gobierno Corporativo.

Nuestro Código de Conducta establece los principios generales y estándares éticos que debemos cumplir todos los integrantes de TGS -directores, síndicos, miembros de la gerencia y empleados en general, para llevar adelante el negocio-. Con la meta de fomentar negociaciones comerciales transparentes, establece claros lineamientos para evitar cualquier conflicto de intereses, fraude, lavado de activos, sobornos y prácticas antimonopólicas, entre otras.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Contamos con una serie de políticas y procesos para asegurar el desarrollo de nuestro negocio con la mayor transparencia y de acuerdo a sólidas prácticas éticas:

Política Antifraude:

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

Política de Prevención de Lavado de Activos:

Como parte del Programa de Cumplimiento, TGS ha establecido políticas y procedimientos específicos en los que se manifiestan las responsabilidades, controles, formación e informes necesarios para cumplir con los requerimientos legales y regulatorios relacionados con la prevención de delitos provenientes de la “legalización de activos producto de actos ilícitos”, también conocido como lavado de dinero. Esta política apunta a prevenir y detectar operaciones inusuales o sospechosas de acuerdo con lo definido en la legislación aplicable, las normas profesionales y los estándares internacionales asociados a este tema

Sistema de Control Interno (SOX): En consonancia con lo establecido por la Ley Sarbanes - Oxley de los Estados Unidos, contamos con un sistema de controles internos que garantizan la emisión periódica de información financiera legítima hacia los mercados, así como cualquier otro acontecimiento relevante.

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

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

Gestión de Riesgo: Contamos con una adecuada estructura de control interno a través de diferentes clases de controles, dirigidos a identificar, evaluar y mitigar riesgos de diversa índole que pudieran afectar nuestras actividades y a nuestra esfera de influencia. Existen diferentes recursos y dispositivos para su identificación y clasificación, según su naturaleza, alcance, posibilidad de ocurrencia, etc. La eficacia del funcionamiento del control interno es evaluada anualmente. Los riesgos estratégicos son registrados y monitoreados por el Comité de Riesgos, conformado por un equipo de Gerentes representantes de cada Dirección, también responsable por la actualización de nuevos riesgos que pudieran surgir.

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

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

Sobornos: El pago de sobornos, incitación a recibir sobornos o cualquier otra propuesta o sugerencia de esta clase debe reportarse inmediatamente al supervisor del Empleado involucrado. El supervisor debe informar, a la brevedad, dicha situación a la persona designada como contacto para el Código. Los Empleados no podrán aceptar obsequios o gratificaciones que puedan ser interpretados como una posibilidad de afectar su objetividad durante la compra de bienes y servicios para TGS.

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

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

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

En TGS no trabajamos en forma individual sobre políticas públicas o actividades de lobbying, sino que -de creerlo necesario- lo hacemos en forma conjunta con otras entidades que pertenecen a las agrupaciones empresarias de las que formamos parte (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), International Gas Union (IGU), Fundación FORO 14000, Cámara de Sociedades Anónimas (CSA) e Instituto para el Desarrollo Empresarial Argentino (IDEA).

| | |
|-------------------|---|
| | <p><u>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</u></p> <p>En 2011 se desarrollaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones sobre el Código de Conducta: Durante el ejercicio 2011 se efectuaron capacitaciones en distintas áreas de la Compañía a fin de reforzar los conocimientos sobre el mismo. En dichas capacitaciones también se incorporaron conceptos vinculados con los canales habilitados para efectuar denuncias al incumplimiento del mencionado Código. Estas capacitaciones fueron dirigidas a los mandos medios ubicados en las distintas locaciones de TGS. • Formulación de cuestionario on-line sobre entendimiento del Código de Conducta. Se desarrolló una herramienta que contempla tres preguntas de opción múltiple a través de las cuales se evalúa anualmente el entendimiento de todos los integrantes de la Organización sobre el Código de Conducta. • Reaceptación anual del Código de Conducta: tal como prevé el mencionado Código anualmente los empleados de TGS deben efectuar una reaceptación del mismo en forma electrónica, como evidencia de su aceptación • Tratamiento de denuncias de incumplimiento del Código de Conducta: En función de los reportes recibidos se efectuaron las acciones necesarias para la resolución de los mismos. Las denuncias por incumplimiento fueron 2 para el año 2011. |
| | <p>Actividades realizadas/ planificadas para el 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Política Antifraude que contiene conceptos vinculados al Código de Conducta y al manejo de la línea antifraude. • Se continuará con las capacitaciones sobre el Código de Conducta. |
| Resultados | <p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> |
| | <p>Todas las unidades de negocios de TGS son analizadas con respecto a riesgos con la corrupción. Durante 2011 no se han reportado incidentes de corrupción.</p> |

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

Links para la “Comunicación sobre el Progreso”:

www.tgs.com.ar

<http://www.tgs.com.ar/Comunidad/Publicaciones-y-premios>

http://www.ceads.org.ar/informes_empresas.htm

<http://www.tgs.com.ar/Institucional/Pilares/Nuestra-Politica>

<http://www.unglobalcompact.org/participants/search>

