

**COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 8**  
**ACCIONES DE RSE EN EL MARCO DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL**  
**FUNDAMENTACIÓN: NUESTROS VALORES**

Pan American Energy produce hidrocarburos, un recurso vital para el progreso económico y humano y lo hace en el marco del respeto por las personas y la Ley. La estrategia de PAE consiste en crear valor mediante el crecimiento de la producción de petróleo y gas, y también en el desarrollo y la incorporación de nuevas reservas de hidrocarburos de manera responsable desde el punto de vista ambiental y social.

PAE reconoce su responsabilidad como actor importante de la sociedad, es consciente del impacto de sus conductas sobre quienes la rodean y sobre la sociedad que integra, y sabe que será exitosa sólo si las comunidades donde opera también lo son. Ser buenos ciudadanos, respetar a las comunidades y el ambiente en el que desarrolla su actividad y ser una fuerza de bien, son algunos de los valores primordiales de Pan American Energy.

PAE respeta las políticas y cumple con las regulaciones vigentes de cada uno de los países donde opera. En concordancia con ello, PAE impulsa y contribuye a la calidad de vida de su entorno, promoviendo: el desarrollo de vínculos de integridad y respeto, la creación de valor basado en la confianza mutua, y la formación de capital social.

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

PAE esta integrado por un grupo humano altamente profesionalizado y abierto al cambio tecnológico. Promueve un ambiente de trabajo que fomenta la creatividad, el trabajo en equipo, la mejora continua, la igualdad de oportunidades, la autonomía para tomar decisiones y la motivación, para dar lo mejor de si mismos en el proceso de desarrollo personal y profesional.

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

cuasi accidentes que tienen potencialidad mayor. A través del Foro de Salud, Seguridad y Ambiente, periódicamente se comparten experiencias y se supervisa la implementación de las mejoras en procesos de gestión propios y de contratistas, que surgen del análisis de los incidentes.

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

## INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de difundir sus prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (“RSE”) en el marco de los principios definidos en el Pacto Global, PAE ha tomado dos ejes sobre los cuales organizó 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 y cultura, Salud y deporte, Ambiente, Trabajo y 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 se ha propuesto:

- Promover la efectiva vigencia de los Derechos Humanos tanto en el ámbito 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 su 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.
- Promover la salud, el bienestar y la integración de los empleados de la compañía poniendo de manifiesto el interés de la misma por ellos.

**Para el logro de los propósitos mencionados PAE se focaliza en las siguientes líneas de trabajo:**

- a) Protección de las personas y el ambiente
- b) Calidad de vida - Wellness
- c) Mejora de la calidad educativa
- d) Mejora de los servicios de salud
- e) La cultura y el deporte
- f) Nutrición infantil

**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 Gestión de Recursos Humanos de PAE esta alineada a la estrategia de los negocios de la organización, participando activamente en el planeamiento estratégico como en los proyectos de las diferentes áreas desde sus comienzos. Con esto se busca posibilitar la disponibilidad de Recursos Humanos con las competencias profesionales requeridas para el cumplimiento de los objetivos del negocio, facilitando el desarrollo y la capacitación de los mismos dentro de la organización. PAE, esta integrado por un equipo altamente profesionalizado y abierto al cambio tecnológico. Promueve un ambiente de trabajo que fomenta la creatividad, el trabajo en equipo, la mejora continua, la igualdad de oportunidades, la autonomía para tomar decisiones y la motivación, para dar lo mejor de cada uno en el proceso de desarrollo personal y profesional.

**2. Compensaciones y beneficios.** Los empleados de PAE reciben diversos beneficios como reconocimiento y valoración de su esfuerzo. Esta herramienta que ayuda a atraer y retener a los empleados alcanza a todo el personal de la Compañía, en tanto que abarca un amplio espectro de temas:

- **Sistema de salarios competitivos**

- **Asistencia educacional**
- **Plan de Pensión.** Este beneficio comprende a todos los empleados y es voluntario. Se realiza a través de una contribución definida en un porcentaje del salario, donde cada participante puede seleccionar su nivel de aporte, a partir del cual la contribución de PAE es el doble de la contribución del empleado. La administración de las inversiones se gestiona a través de un fideicomiso en el exterior.
- **Plan Puente de Retiro.** Es el programa de retiro que se discontinuó en 2009, que se mantiene para aquellos que accedieron al beneficio cumpliendo con sus requisitos.
- Cobertura médica y odontológica y derivaciones médicas.
- **Política de maternidad.** Para este beneficio se considerará “Maternidad” tanto a la producida por el nacimiento de un hijo como a la acontecida por la adopción de un niño y consiste en:
  - **Licencia para padres:** 5 días hábiles en total (2 días por ley).
  - **Excedencia de licencia:** puede variar entre 1 día y 6 meses más después de la licencia básica de 3 meses dispuesta por ley.
  - **Lactancia PAE:** 1 hora de lactancia hasta el segundo año de vida del hijo.
  - **Jornada reducida:** con descuento proporcional de haberes, reducción de horario de trabajo hasta un máximo de 4 horas, incluyendo la hora de lactancia, hasta los 24 meses del nacimiento.
  - **Obra social:** durante el período de licencia y excedencia, PAE solventa el 100% del costo de la obra social de la empleada.
  - **Ayuda maternal:** a fin de colaborar con el reintegro de la madre al trabajo, se le otorga un adicional a la madre hasta los 24 meses de edad del hijo, a contar desde el momento en que la empleada se reintegra efectivamente al trabajo y luego de que manifiesta su intención de cobrar el beneficio.
- **Préstamos personales**
- **Adelanto subsidio vivienda (Golfo San Jorge).** PAE otorga al personal trasladado a la Unidad de Gestión Golfo San Jorge que lo solicite, un préstamo equivalente al subsidio por vivienda que debería percibir durante su asignación según la política vigente, más doce meses adicionales presentando la escritura de vivienda o terreno adquirido para la construcción de vivienda única.
- **Subsidio de diferencia de tasa de interés (Golfo San Jorge).** PAE otorgará al personal trasladado a la Unidad de Gestión Golfo San Jorge que lo solicite, un subsidio equivalente a la diferencia entre la tasa del banco (incluido costo financiero total hasta el 14,45% anual) por un préstamo hipotecario y la que fije PAE durante 60 meses.

- **Seguro de vida optativo:** Los empleados pueden optar por acceder a un seguro de vida cuyo costo de prima lo paga en un 75% la compañía y un 25% por el empleado.
- **Descuentos corporativos de productos de otras empresas:** Ford Motors, VW, HP y BGH

**3. Sistema de Gestión Integrado de SSA (Salud, Seguridad y Ambiente):** PAE cuenta con certificación ISO 14001 en cada una de las Unidades de Gestión para los temas ambientales y con el sistema SySO a nivel corporativo para los aspectos de salud, seguridad e higiene industrial. Este último se desarrolló siguiendo los lineamientos de las normas internacionales OSHAS 18000. Con el objetivo de unificar ambos aspectos e incorporar la visión de seguridad en procesos a toda la gestión de SSA, se inició un trabajo de integración para conformar un **Sistema de Gestión Integrado** cuyo fin es lograr que una organización garantice la salud, la seguridad y la protección del medio ambiente, aumentando a la vez la productividad y la calidad de sus operaciones.

**4. Cultura en SSA:** PAE desarrolla diferentes actividades con el objetivo de promover una Cultura de SSA sólida (Generativa) utilizando como marco teórico y metodológico la Escalera de Cultura de OGP (práctica 435), teniendo en cuenta los distintos ámbitos de influencia: PAE, Contratistas, y Comunidad.

En el ámbito de PAE, se realizó el testeo de una encuesta de cultura de SSA desarrollada internamente. Se diseñó e implementó un Plan de actividades para reforzar la gestión de la Cultura de SSA. Se realizaron diversos talleres transversales en BUE y en las Unidades de Gestión de GSJ, ACA y NQN, con foco en áreas operativas. Se actualizaron los mensajes clave, bajo los ejes “**Liderazgo para un Desarrollo Sustentable**” (con la incorporación del concepto de sustentabilidad al de liderazgo, a fin de destacar las temáticas ambientales), “**Disciplina Operacional**”; “**Cultura de Aprendizaje**” y un foco especial en la “**Suspensión de Tareas**”.

En el ámbito de las empresas Contratistas, en el primer semestre del 2012, se organizó la Jornada de Contratistas. La actividad cumplió un doble objetivo: por un lado, integrar la visión de las Contratistas y de PAE respecto de la Cultura de SSA que debe predominar en las operaciones compartidas; y, por otro, establecer lineamientos de trabajo comunes para fortalecer esta cultura, planificar acciones, fortalecer herramientas y difundir mejores prácticas. Se trabajó sobre la importancia de que el concepto de “Operación Segura y Ambientalmente Responsable” reemplace a la dicotomía “Operación vs. Seguridad”.

En el ámbito de la comunidad se empezaron a incorporar los conceptos de Operación Segura y Ambientalmente Responsable.

**5. 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.

#### **b) Calidad de Vida - Wellness**

**Desde 2012 PAE creo la Gerencia de Wellness que tiene entre sus objetivos** promover la salud, el bienestar y la integración de los empleados de la compañía poniendo de manifiesto el interés de la misma por ellos. Entre sus focos de atención promueve acciones tendientes a mejorar la salud, el stress, el sedentarismo y el tabaquismo y la promoción del trabajo en equipo y la integración.

**En este sentido PAE ofrece a sus empleados:**

- **Entrevistas:** Entrevistas individuales con orientación a un marco laboral y personal.
- Un **Soporte Personal Permanente (SPP)** cuyo objetivo es abrir un canal resolutivo de tensiones y/o inquietudes en el menor tiempo posible: implica entrevistas con el o los interesados, supervisión interdisciplinaria para evaluar la implementación de acciones resolutivas y devolución de los resultados interesados. (Tiempo aproximado del proceso: de 2 a 3 semanas)
- **Encuentros Periódicos Integrados (EPI)** basados en las apreciaciones de los responsables de las áreas que se encuentran comprometidas en situaciones que puedan generar interferencias en la dinámica laboral o que incorporen iniciativas al bienestar en el trabajo. (Tiempo aproximado del proceso: 2 semanas entre deliberación del formato apropiado a su ejecución, selección de los intervinientes y preparación del evento)
- **Buzón de sugerencias** y/o propuestas de las distintas áreas: Enviar un mail a [calidaddevida@pan-energy.com](mailto:calidaddevida@pan-energy.com) y a la mayor brevedad PAE se contacta para diligenciar sus inquietudes.
- **Alimentación saludable:** PAE cuenta con un servicio de Nutricionista In-Company y ofrece frutas frescas in company.
- **Screenings de salud:** se busca obtener un panorama lo más abarcativo posible del clima laboral dentro de la organización con el fin de ayudar a preservar la calidad de vida en el ámbito de trabajo.
- **Consultas / Orientación médica**
- **Gimnasios y entrenamiento aeróbico**

- **Eventos de integración:**

- **Visita de los hijos:** Todos los años se realiza una invitación en Vacaciones de Invierno a los hijos de los empleados a conocer las oficinas y participar de un show.
- **Programa “Compartir”** – reconocimiento al trabajo en equipo, valorando los aportes a la mejora continua, la eficiencia y la seguridad que mejora los resultados del negocio e impulsa y contribuyen a la búsqueda de la excelencia en la organización.
- **Fiesta de Fin de Año**
- **Voluntariado Corporativo** Acciones de Voluntariado en organizaciones sociales: El programa de voluntariado corporativo contribuye con el desarrollo de comunidades en las que Pan American Energy opera, canalizando la vocación y el compromiso social de sus empleados. En este sentido, el voluntariado es una actividad elegida libremente, realizada por personas que donan su capacidad, tiempo y voluntad en beneficio de otros, y sin ánimo de lucro personal o retribución económica. Las acciones de voluntariado se concretan en todas las unidades de gestión. Para el voluntario, sumarse al programa significa el compromiso de dedicar una cantidad de horas participando en una acción puntual. Durante 2012, los voluntarios de PAE trabajaron en distintas escuelas e instituciones.
- **Otros:** Además, la Compañía organiza otras acciones optativas para los empleados, y *Business Gym* (gimnasia anti-estrés, yoga y relajación).

- **Encuesta de clima:** Esta herramienta se realiza cada 2 años a todos los empleados de la compañía para mejorar la satisfacción, el clima de trabajo y la competitividad de la organización. Se realiza con el apoyo de una consultora externa para garantizar la confidencialidad y anonimato.

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

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

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

1. **Promoción de programas para la inclusión educativa: Becas a estudiantes** con necesidades básicas insatisfechas de nivel secundario junto con Fundación Cimientos; durante el 2011 Pan American Energy



acompañó a 170 alumnos. Becas universitarias en casas de estudio nacionales de primer nivel (Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad de San Andrés, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Universidad Nacional de la Patagonia Austral, Universidad Tecnológica Nacional). Desde 2005, 341 jóvenes de Golfo San Jorge se han beneficiado con becas universitarias. **Capacitación en informática e idiomas.** En 2012 Fundación Educando ofreció cursos de capacitación en nuevas tecnologías en informática e idiomas a 186 jóvenes y adultos de bajos recursos de las localidades de Campamento Vespucio, Tartagal, Yacuy y Aguaray.

2. **Capacitación docente:** Continuamos con la implementación del Programa de **Clínicas de matemática, física y química** para profesores de nivel Secundario junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires. En el 2008 comenzó a realizarse también en Trelew donde participó un promedio de 75 docentes por Clínica. Desde 2004, han participado más de 1300 profesores del Golfo San Jorge y de la región del Valle del Río Chubut

3. **Programa postítulo:** Cursos de formación en nuevos enfoques teóricos y estrategias del contexto educativo actual que desarrolla la Universidad de San Andrés. Este programa está destinado a todos los docentes de la localidad de Pico Truncado y de Koluel Kayké d la Pcia. de Santa Cruz Santa Cruz que se encuentran actualmente en actividad, al frente del aula y que al concluir la actividad tienen un horizonte profesional de 7 años. Este programa alcanzará a un promedio de 150 docentes distribuidos en 3 cohortes de 50 profesionales cada una 1.

4. **Programa El Petróleo en tu vida:** Talleres en escuelas sobre el camino de industrialización del petróleo y sus usos en la vida cotidiana. El programa tiene como objetivo que los alumnos vean la importancia de éste recurso natural y tomen conciencia sobre el uso racional de la energía y el cuidado del medioambiente. Se desarrollo en 20 establecimientos educativos de la Provincia de Chubut.

7. **Programa para padres:** El programa que desarrolla la Fundación Cimientos se propone promover el intercambio y la reflexión conjunta en torno a la educación de los hijos adolescentes, y fomentar el compromiso y la participación activa de los padres en su escolaridad. Desde el inicio del programa en 2007, han participado 346 familias de las localidades de Pico Truncado en Santa Cruz y Sarmiento en la Provincia de Chubut.

c) **Mejora de los servicios de salud**

**1. Capacitación profesional:** El **Programa Creciendo Juntos**, en alianza con FUNCEI (Fundación Centro de Estudios Infectológicos) y el Ministerio de Salud de la Pcia. del Chubut, 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 tuvo 4 años de duración dividido en 2 fases de dos años cada una. En el 2008 se continuó con la segunda fase del programa iniciada en el 2007. En 2009 se concluyó con el programa. El índice de mortalidad neonatal 2008 en Comodoro Rivadavia fue de 6.5/100. Cumplida la primera etapa del programa que se desarrolló en el período 2004-2010, a solicitud de la Dirección de Maternidad e Infancia de la Pcia del Chubut se diseñó una segunda etapa del programa que se desarrollará durante el período 2011-2013.

Esta segunda etapa del programa se diseñó para ayudar a la Provincia de Chubut a cumplir con los objetivos N° 4 y 5 del acuerdo suscrito por 189 países durante la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. Los dos primeros años de la segunda etapa se completó de acuerdo con lo previsto. Se trabajó con los Hospitales Provinciales de las ciudades de Comodoro Rivadavia y de la Ciudad de Trelew abierta a la participación de los profesionales de Puerto Madryn y de la ciudad de Esquel.

**2. Programa de Control integral de Aedes Aegypti** y estudio eco epidemiológico del dengue en la localidad de Tartagal, Provincia de Salta, Argentina. Junto a la Fundación Mundo Sano y a raíz del brote de dengue registrado en el departamento de General San Martín se diseñó este programa que apunta a elaborar un diagnóstico de situación, controlar el vector, disminuir la densidad poblacional del mosquito vector e implementar un sistema de control vectorial sostenible en la localidad. El programa se continuó implementando durante el 2012.

3. En las localidades neuquinas de Vista Alegre y Centenario, se implementaron los **programas Comunicación y Salud y Tejiendo Redes** que apuntan al trabajo articulado entre equipos de educación y profesionales de la salud con el objetivo de mejorar el dialogo y favorecer el encuentro comunitario. Este programa se implementa a través de Misiones Rurales Argentinas y Edupas. Durante 2012, participaron 13 escuelas, el hospital de Centenario y sus 8 centros de salud. Se capacitaron 253 docentes y 25 profesionales de la salud. Beneficiándose además a 5525 alumnos.

**4. Campaña sanitaria:** Todos los años, en la Provincia de Salta, la Compañía convoca, coordina y brinda el apoyo logístico necesario para que un grupo de médicos voluntarios del hospital de Aguaray visite las localidades del Valle de Acambuco ofreciendo atención gratuita y accesible a todos los pobladores. A finales de 2010 el hospital de Aguaray detectó un brote de Paludismo en el Valle de Acambuco, lo que disparó una rápida acción por parte de la UTE Acambuco. Se coordinó junto con las Autoridades del Hospital de Aguaray

y el presidente del consejo deliberante de dicha localidad, una acción conjunta para eliminar el vector de contagio (el mosquito). El municipio contrató personal de cada paraje del valle y lo trasladó a Aguaray para capacitarlo en el hospital local para que luego cumpliera la función de agentes sanitarios enfocados a la detección de los casos positivos y a la eliminación de criaderos de mosquito, transfiriendo sus conocimientos en cada casa que visitara. La UTE aportó la coordinación de las acciones, los fondos necesarios para pagar los sueldos de los agentes Sanitarios y se compró mochilas para fumigación y elementos de seguridad necesarios para la campaña. La campaña fue exitosa y se controló el brote de Paludismo por lo que sus acciones aún continúan vigentes.

**5. Red Hídrica en Acambuco:** En mayo de 2013 se hizo entrega a la comisión de agua del centro vecinal de Acambuco un tanque de 8.000 litros, caños y otros materiales de construcción para colaborar con este municipio y con la Secretaría de Recursos Hídricos de Salta, en el proyecto que tiene como objetivo conectar a la comunidad de Acambuco a una red de agua potable.

La obra – que espera la aprobación del gobierno salteño para iniciarse – favorecerá a todos los habitantes del valle de Acambuco que tendrán una red de agua potable que vendrá con fuerza desde la vertiente de montaña. En la primera etapa del trabajo, que demorará dos meses, se realizará la conexión de red a la comunidad. Luego, en una segunda etapa, se conectará cada casa al servicio de agua potable.

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

**1. Auspicios de eventos culturales y deportivos en las comunidades locales:** El objeto de estas acciones es colaborar con la comunidad favoreciendo la práctica del deporte para niños de bajos recursos. En 2012 se continuó con el auspicio de este tipo de actividades.

**2. Maratón Solidaria Accenture:** Por sexto año consecutivo, tres meses previos a la maratón, la Compañía organiza las actividades y brinda el tiempo para el entrenamiento de los empleados que quieran participar. Se continúa 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. El objeto de este auspicio es fortalecer la práctica de actividades deportivas entre los jóvenes, para mejorar su calidad de vida. En 2012 se continuó con el programa.

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

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

#### **e) Nutrición infantil**

**1. Programas de mejora de la alimentación:** Donación de 3 toneladas de Alimentos mensuales a escuelas del Valle de Acambuco en Tartagal en cooperación con los comedores escolares. Esta acción se realiza desde el año 2002 y continuó en 2012.

**2. Donación mensual de Alimentos al Hogar de Ancianos Provincial, dependiente de la Congregación de las Hermanitas de los Pobres en la Provincia del Neuquén.** Busca brindar a los ancianos de esta Comunidad un apoyo con mercadería para que tengan una alimentación suficiente, completa y adecuada. Este programa se realiza desde 2003 y continuó en 2012.

## **DERECHOS LABORALES**

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

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

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

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

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

En apoyo de los principios mencionados nos hemos propuesto:

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

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

**a) Gestión de Recursos Humanos**

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

**c) Desarrollo productivo regional**

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

**a) Gestión de Recursos Humanos**

**1.- Capacitación y Gestión del Conocimiento:** La capacitación de los empleados es un factor fundamental en PAE, entendiéndolo como proceso de educación permanente. El énfasis está puesto 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.

Por este motivo, PAE todos los años ofrece a sus empleados un Programa y un Plan Anual de Capacitación, basados en las competencias definidas por PAE y orientado a cubrir las necesidades que surgen de las herramientas utilizadas por PAE, PDM., Encuesta de Cultura y Clima, Feedback360°, Trabajos de Foros y Task Forces.

**2.- Gestión de talentos y de desempeño:** PAE desarrolló un modelo de competencias corporativo que incluye competencias genéricas y de conducción. Las competencias son un conjunto de comportamientos asociados a un desempeño. PAE define para alcanzar un desempeño exitoso cuáles son los comportamientos esperados a través del Modelo de Competencias. El modelo está dividido en competencias genéricas y de conducción. Las competencias genéricas son aplicables a todos los integrantes de la organización y las de conducción son aplicables sólo a los integrantes de la organización que tienen gente a cargo. Se clasifican en cinco dimensiones: negocio, tarea, atributos personales, gente, competencias técnicas.

Durante el año pasado, PAE repensó su sistema de performance y el modo de medir el desempeño. Con este objetivo se ha diseñado una nueva herramienta llamada Performance & Development Management. (PDM)

El ciclo de evaluación del desempeño y planificación del desarrollo es uno de los procesos fundamentales para facilitar la alineación entre los objetivos individuales y de la compañía, valorizar el capital humano y diseñar estratégicamente los planes de capacitación. La herramienta contempla distintas etapas. La primera es la de Planeamiento, en la que cada empleado establece los objetivos anuales y los planes de capacitación y desarrollo con su superior inmediato. La segunda etapa es la de Seguimiento, que permite a los empleados realizar modificaciones y un seguimiento sobre qué se está logrando y cómo, durante el año. La última etapa es la de Revisión Final que presenta las instancias de autoevaluación por parte de cada empleado sobre los objetivos alcanzados y la mejora de las competencias; la posibilidad de solicitar feedback a otros clientes internos dentro de la organización; la intervención de un Comité de Calibración, donde cada líder analiza la performance de sus empleados en consenso con sus pares dentro de su mismo sector y finalmente la entrevista de feedback sobre el desempeño de cada líder a sus colaboradores. .

Esta herramienta interactúa con varios procesos de Recursos Humanos como los procesos del ciclo de compensaciones donde brinda al supervisor la posibilidad de contar con datos sistematizados y objetivos para la definición de aumentos y promociones.

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

5.- En 2012 implementamos un sistema de evaluación de puestos, que junto al PDM, brinda la información necesaria para la administración de la política de remuneraciones de PAE.

**6.- PAE pone a disposición de sus técnicos** un Programa de Capacitación para Ingenieros, Geólogos, Geofísicos o profesionales que por sus tareas necesitan conocimientos específicos de las disciplinas antes mencionadas. Este sistema de Capacitación On-line cuenta con las siguientes características: permite ofrecer cursos interactivos y de fácil realización, se puede acceder a ellos a través de Internet a cualquier hora desde cualquier lugar, pueden interrumpirse y retomarse en cualquier momento, son en castellano y tienen una duración promedio de 3 horas, cuentan con material de apoyo teórico y práctico, proponen ejercicios de simulación y autoevaluación, incluyen estudios de casos, se puede hacer más de un curso por persona, se realiza la evaluación final on-line y se entrega un certificado. Esta herramienta se utiliza desde el año 2003 y continúa vigente.

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

**1. *Préstamos a emprendedores:*** El programa se ofrece desde 2003 a jóvenes del Departamento de General San Martín, Provincia de Salta. Es un programa de Préstamos para jóvenes emprendedores. Se focaliza en jóvenes 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. Desde el año 2002 se beneficiaron 120 personas en forma directa dando empleo genuino, de manera indirecta a aproximadamente 350 personas de las más diversas especialidades.

## **c) Desarrollo productivo regional**

**1. *Cadena de valor:*** **PAE** tiene un alto compromiso con el desarrollo de sus proveedores, para hacer crecer la cadena de valor en conjunto con la Compañía. Un ejemplo de este compromiso es el hecho de que el 98% de las compras se realizan a proveedores nacionales, impulsando así el desarrollo económico local. Además, mediante las evaluaciones en materia de salud, seguridad y ambiente, la Compañía se asegura de que tanto su actividad productiva, como también la de sus proveedores, sea respetuosa con el medioambiente y con las personas que trabajan en y para PAE. Resulta clave el acompañamiento de PAE en planes de acción posteriores a dichas evaluaciones.

**2. *Selección de proveedores:*** **Evaluaciones a proveedores en temas sociales y ambientales:** El proceso de evaluación y calificación se realiza con una frecuencia de dos a tres años en el caso de proveedores. En los casos de potenciales proveedores, previo a ser invitado a una licitación, se realiza la evaluación y calificación. Para la evaluación se utilizan diversas herramientas, que incluyen plantillas adecuadas para cada tipo de organización (pequeña, mediana y grande) y en las cuales se relevan los diversos aspectos con su grado de ponderación. Posteriormente se realiza una devolución a la empresa evaluada y, en caso de ser necesario, se confecciona un Plan de Acción en base a las oportunidades de mejora encontradas.

Se ha establecido una planilla de autoevaluación para que sea completada por el responsable de la empresa que aspira a ser proveedor. Al completar la autoevaluación, el potencial proveedor toma conciencia de las exigencias de PAE y hace que desista o postergue la evaluación y calificación hasta estar en condiciones.

Con el objetivo de asegurar que la cadena de valor de PAE cumpla con los requerimientos legales tanto en temas ambientales como de seguridad y salud ocupacional, se realiza una evaluación que incluye una serie de preguntas relacionadas con el tema.

La plantilla de evaluación siempre incluyó preguntas sobre el desempeño en temas ambientales y de seguridad y salud ocupacional, que fueron adaptándose y mejorando a lo largo de los años.

El sector de Control Documentario verifica que los proveedores tengan en sus aportes la totalidad de los operarios que están afectados a operaciones en PAE, en tanto que el área de Relaciones Laborales de la Compañía verifica el cumplimiento de los acuerdos suscriptos con los gremios.

### **3. Desarrollo de proveedores**

PAE apunta a mejorar los estándares de trabajo de los proveedores y favorecer su desarrollo. El contenido de los informes de evaluación y calificación brinda al proveedor un diagnóstico de su situación actual mediante una mirada externa, que permite elaborar acciones para corregir los desvíos. Además, en algunos casos PAE colabora en la implementación y el seguimiento de los planes de acción.

- **Programa Pymes:** En mayo de 2013, PAE lanzó el Programa PYMES en la localidad de Tartagal de la Provincia de Salta su Programa PyMEs, una iniciativa de características únicas en la Argentina, a través de la cual PAE viene brindando, desde 2005, capacitación para la profesionalización de la gestión y asesoramientos in company a más de 180 empresas pequeñas y medianas del Golfo San Jorge (sur de la provincia del Chubut y norte de la de Santa Cruz).

El programa tiene como fin promover, en un marco de sostenibilidad, el crecimiento de la región. Pan American Energy actúa como soporte de la cadena de negocios locales para la industria del petróleo y del gas y para otras industrias no relacionadas. El programa compromete fondos y estructura de gestión propios, en acciones dirigidas a consolidar y ampliar el tejido productivo, brinda distintos tipos de asistencia técnica. De este modo las Pymes trabajan junto a Pan American Energy para aumentar su capacidad de crear empleos, agregar valor y generar mayores ingresos a nivel local.

La primera actividad del Programa consistió en un Curso de Capacitación focalizado en las temáticas de Liquidación de Sueldos, Prestaciones de la Seguridad Social y Estimaciones del Impuesto a las Ganancias para 4ta Categoría. Otra característica distintiva del Programa PyMEs es que todos los cursos, programas y asistencias que se brindan son absolutamente gratuitos, la definición de sus temáticas e implementación está en función del interés de las empresas y los asistentes a los cursos, que son dictados por consultores y asesores especializados y desarrollados por el propio Programa.

- **Programa de Acceso al Financiamiento para Pymes del Golfo San Jorge PAE-Garantizar SGR:** El acceso al financiamiento es una de las principales barreras al crecimiento y desarrollo de las PYMES. Desde el 2005, Pan American Energy trabaja conjuntamente con Garantizar SGR para facilitar dicho acceso en condiciones más ventajosas de contra garantías, plazos, tasas y destino de los fondos. A



partir de Diciembre 2008, PAE y Garantizar SGR han extendido su compromiso al celebrar una alianza estratégica a partir de la cual las PYMES, independientemente de su actividad productiva, estarán **exentas del pago de la comisión de Garantizar SGR por el otorgamiento de la garantía**. Para optimizar los tiempos de implementación de este beneficio, Garantizar SGR inauguró una nueva oficina comercial en Comodoro Rivadavia con recursos humanos especializados en la problemática económico-financiera de las PYMES locales.

**3. Fortalecimiento de la cultura del trabajo. “Programa Aprender a Emprender”:** Este programa se implementa junto con FUNDES desde 2006. El objetivo es dotar a alumnos del último año del secundario de las escuelas públicas de Comodoro Rivadavia, con una diversidad de competencias y habilidades personales y sociales que les permitan desenvolverse responsable, creativa y eficientemente en emprendimientos productivos. La idea es promover desde la escuela media la valorización del emprendedor como un actor que hace un aporte para el crecimiento económico de la comunidad. Se busca que los alumnos que egresan del nivel medio adquieran y valoren el espíritu del emprendedor como creador de su propio empleo y de fuentes de trabajo genuinas para otros. Durante 2011, 4 docentes fueron entrenados para desarrollar el Programa en el que participaron 44 alumnos de diferentes escuelas de Comodoro Rivadavia. Los alumnos que cumplieron con el Plan del Programa y finalizaron sus proyectos fueron 34, presentando un total de 7 proyectos de emprendimientos sustentables. En 2012, dado la dificultad de encontrar docentes que estuvieran dispuestos a dictar las clases durante el ciclo anual, se decidió formar un equipo de capacitadores locales. Actualmente el programa cuenta con 3 capacitadores supervisados por el equipo de FUNDES.

## AMBIENTE

**Los principios considerados para aplicar al plano ambiental son:**

- **El apoyo al enfoque preventivo frente a los retos ambientales**
- **La promoción de una responsabilidad ambiental**
- **El aliento a la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente**

**Para dar soporte a los principios mencionados Pan American Energy se ha propuesto:**

- Conocer con mayor profundidad los recursos naturales en donde PAE lleva a cabo sus operaciones. Para ello se han realizado distintos trabajos con ONGs, consultores y universidades generando líneas

de base que permiten mejorar la información acotando las escalas en 1/50.000 y constituyendo una descripción local

- Georreferenciar la información de base ambiental con la posibilidad de la utilización del Sistema de Información geográfico como herramienta de estudios de alternativa, en casos de nuevos proyectos, o modificaciones de instalaciones existentes. Este accionar permite desde un comienzo identificar riesgos o potenciales impactos ambientales con la posibilidad de modificar el sitio de emplazamiento o generar medidas de control específicas, que aseguren el mínimo impacto aceptable.
- Operar minimizando el impacto. Para ello se procede a la revisión de los procesos operativos/ambientales en búsqueda de mejoras que representen la reducción del impacto.
- Estudiar metodologías alternativas en los procesos operativos que promuevan la reducción de residuos. Capacitar a personal propio y contratado en su correcta segregación para facilitar el reuso y la gestión.
- Trabajar con los proveedores y contratistas para que mejoren su gestión ambiental.
- Promover la investigación y la educación para el desarrollo sostenible.

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

**1.- Política de Operación Sustentable:** En noviembre de 2012 PAE ha publicado su nueva **Política de Operación Sustentable** por medio de la cual se compromete a maximizar su valor para los accionistas y para la sociedad, mediante la mejora continua de sus prácticas en términos de salud, seguridad y cuidado ambiental, confiabilidad, eficiencia y satisfacción del cliente. Este compromiso se sustenta en Principios de Operación desarrollados en políticas y sistemas de gestión corporativos y de unidades de negocios.

**2.- Indicadores de gestión en seguridad, salud y ambiente:** PAE efectúa mediciones de su desempeño, investiga todos los accidentes registrables, los primeros auxilios y cuasi accidentes de mayor potencialidad.

A continuación se ilustran los 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 empleados propios y contratistas):

Indicadores Clave de Desempeño	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Casos Fatales	1	0	0	0	0	1	0	0
Frecuencia de DAFWC	0,066	0,038	0,062	0,038	0,092	0,032	0,052	0,023

Frecuencia de TRIC	0,538	0,397	<b>0,648</b>	<b>0.557</b>	<b>0,512</b>	<b>0.417</b>	<b>0.330</b>	<b>0.416</b>
Frecuencia de TVAC	0,452	0,286	<b>0,554</b>	<b>0.506</b>	<b>0,232</b>	<b>0.272</b>	<b>0.160</b>	<b>0.144</b>

- Incluye Tierra del Fuego (TDF) – Desinversión en septiembre de 2006
- DAFWC: accidentes con días perdidos; TRIC: accidentes totales registrables; TVAC: accidentes totales vehiculares relacionados con el trabajo; SVAC: accidentes vehiculares severos relacionados con el trabajo.

	2006*	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Horas Trabajadas (millones)	21.1	19.4	21.2	19.5	18.71	19.37	17.32
Kilómetros Recorridos (millones)	87.4	83	90.9	98.1	88.3	87.6	83.6
Derrames > 100 bbl de Crudo	0	0	0	0	0	2	0
Derrames 1 - 100 bbl de Crudo	66	72	82	65	48	44	36
Gases de Invernadero (MM Ton/año)	2.15*	1.94	2.15	2.58	2.70	2.68	2.52

\* Incluye TDF hasta Sept. 06

Los aspectos más relevantes de la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional han sido los siguientes:

- ***Política de detención de Tareas por seguridad. “Stop the Job”. Se continuó reforzando la aplicación de esta Política.*** Todo empleado tiene la obligación de detener la tarea, en su lugar de trabajo, cuando en ésta se detecte un acto o condición insegura. Esta política es de difusión permanente a todo el personal que desarrolla tareas en las áreas operadas por PAE.
- ***Capacitación a empleados propios y de contratistas:*** Todos los empleados propios y de contratistas son entrenados permanentemente a través de programas anuales de capacitación. En ellos se ven temas relacionados con la seguridad en la operación, identificación de peligros y evaluación de riesgos, procedimientos operativos enfocados en el control de los riesgos, herramientas de observación TOSS y SOC, manejo de emergencias, simulacros, conducción de vehículos con doble tracción en distintas condiciones climáticas o caminos. En 2012, el total de horas de capacitación de empleados de PAE y de Contratistas en temas de seguridad y salud alcanzaron 389.310.
- ***Revisión de procedimientos:*** Durante 2012 se implementó un programa de revisión de procedimientos de SSA, con foco en una operación segura y ambientalmente responsable. Este programa tiene un horizonte de 3 años, período en el cual se espera completar la revisión de la totalidad de los procedimientos de SSA.

- **Escuela de inducción de SSA:** El 1 de agosto de 2012 se puso en funcionamiento la “Escuela de inducción en SSA” en la UG-GSJ. Sobre la base del valor de “cuidar”, el objetivo del proyecto es garantizar, para todo el personal ingresante a PAE, propio o contratista, el conocimiento homogéneo del espíritu y los valores de la seguridad y la salud de las personas, el cuidado del ambiente y los principios de la Operación Segura. La iniciativa busca instalar en toda la empresa los conocimientos sobre el sistema de gestión de SSA de PAE y transmitir herramientas genéricas para mejorar los niveles de seguridad en las operaciones.

La Escuela de Inducción funciona dentro de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco: el cuerpo docente está integrado por profesionales de la Facultad de Ingeniería, Departamento de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente. Las clases de inducción se desarrollan en una jornada completa, la cual incluye al cierre de la misma un “test de comprensión”, rendido por la totalidad de los asistentes.

Durante los cinco primeros meses de funcionamiento, pasaron por la Escuela un total de 915 personas, de diversas Contratistas de PAE.

- **Investigación de incidentes:** Durante 2012 se emitió la nueva revisión del Procedimiento Estándar Reporte e Investigación de Incidentes de SSA. La emisión fue acompañada de una campaña de difusión que incluyó capacitación específica sobre el procedimiento y sobre las herramientas de investigación, dictada en todas las UGs de PAE. La difusión del mismo incluyó el dictado de 8 cursos distribuidos en las UGs ACA, NQN, GSJ y BUE de los cuales participaron 132 personas. El trabajo fue desarrollado en equipo entre las áreas de RRHH, SSA y una consultora externa.
- **Sistemas contra incendio:** Las principales acciones en 2012 han sido las siguientes:
  - GSJ: se realizaron auditorías de Redes contra Incendio (RCI) de Planta de Gas Zorro y PTCs Cerro Dragón y Valle Hermoso.
  - GSJ: se continuó con la ingeniería del proyecto de RCI para campamento Cerro Dragón.
  - ACA y NQN: Se continuó con el plan de mantenimiento de las RCI

## 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 PAE se ha propuesto:**

- Continuar desarrollando políticas y programas para prevenir y evitar las distintas formas de corrupción en las operaciones de negocio y dentro de la organización.
- Continuar promoviendo y apoyando programas concretos que promuevan la transparencia.
- Ampliar el programa de capacitación existente para sus empleados referente a cumplimiento legal, normas sobre corrupción y soborno de Argentina y del extranjero, que permitan una mayor difusión de los conceptos incluidos en la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero –F.C.P.A.-, y la Ley de Soborno del Reino Unido –U.K. Bribery Act-.
- Continuar optimizando el desempeño de la Compañía en relación con el cumplimiento de las leyes, incluyendo las normas internacionales Antisoborno.

**Para el logro del propósito mencionado PAE se focalizó en las siguientes líneas de acción:**

- a) Continuar con la aplicación y difusión de la Política sobre Conflicto de Intereses y Uso de la Información Confidencial.
- b) Continuar con la aplicación y difusión de la Política de cumplimiento con la Ley, Prohibición de Efectuar Contribuciones a Partidos Políticos y Pagos a Funcionarios Gubernamentales.
- c) Establecimiento de un Procedimiento para el Cumplimiento de las Normas Internacionales Antisoborno.
- d) Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los Estados Contables.
- e) Creación de una Vicepresidencia de Compliance & Corporate Legal Matters.
- f) Diseñar un programa de capacitación en materia de cumplimiento legal, normas sobre corrupción y soborno de Argentina y del extranjero, y políticas y procedimientos de la Compañía para los empleados.
- g) Formalización del compromiso interno con la gestión sustentable del negocio

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

**a) Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial:** Se trata de una política que alcanza a todo el personal de Pan American Energy: subsidiarias y sucursales 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.
- Abstenerse de usar la información confidencial de la Compañía en provecho propio o de sus familiares o amigos.

**b) Política de Cumplimiento con la Ley, Prohibición de hacer 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. Se establece que la política de la Compañía es no efectuar contribuciones a partidos políticos, sean éstas contribuciones directas, o a través de terceros, ni realizar pagos a funcionarios y/o 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.

**c) Procedimiento para el Cumplimiento de las Normas Internacionales Antisoborno.** Por medio de esta política la Compañía prohíbe el soborno. A través de estos procedimientos, expresa su claro compromiso con llevar adelante cada operación comercial con integridad y transparencia, y en pleno cumplimiento de las leyes aplicables, en particular las leyes internacionales Antisoborno (F.C.P.A. y UK Bribery Act) y las leyes argentinas en materia de corrupción.

**d) 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. Desde el año 2006 se completan anualmente los procesos de revisión por parte de sus auditores externos y se obtiene, nuevamente, la certificación.

**e) Creación de la Vicepresidencia de Compliance & Corporate Legal Matters.**

Durante el año 2011 se creó esta Vicepresidencia con el objeto de fortalecer institucionalmente a la Compañía; ampliar y difundir las políticas y procedimientos vigentes; crear políticas y procedimientos nuevos; capacitar al personal y brindar asesoramiento respecto de consultas vinculadas con cumplimiento legal y de políticas y procedimientos.

**f) Diseñar un programa de capacitación en materia de cumplimiento legal, normas sobre corrupción y soborno de Argentina y del extranjero, y políticas y procedimientos de la Compañía para los empleados.**

Se desarrolló un amplio programa de capacitación destinado a más de 800 empleados de la Compañía, en todas las locaciones donde opera la Compañía. Dicho programa de capacitación incluyó no sólo normas nacionales e internacionales sobre corrupción y soborno (F.C.P.A. y U.K. Bribery Act) sino también diversas políticas de la Compañía vinculadas con prevención de la corrupción y el fortalecimiento de la transparencia.

**g) Formalización del compromiso interno con la gestión sustentable del negocio**

En 2012 Se formalizaron 40 nuevos procedimientos para las áreas administrativas y más de 30 normas están aún en etapa de elaboración.