



COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: Mayo de 2012 a Junio de 2013

Transba es reconocida internacionalmente por su nivel de capacidad y compromiso, ofreciendo un servicio público con altos estándares, asegurando la prestación del servicio que se ha comprometido a brindar, con un nivel de calidad, eficacia y eficiencia que satisfaga las expectativas de los clientes, agentes del mercado eléctrico, accionistas, empleados y de la comunidad a la que servimos, privilegiando una conducta ética que priorice el respeto de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el cuidado del Medio Ambiente, y la Lucha contra la Corrupción.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'CGP', is written over a horizontal line.

Julio de 2013,
Carlos García Pereira
Director General

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

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Transba S.A. es la Empresa que tiene a su cargo la Operación y el Mantenimiento del Sistema de Transporte de Energía Eléctrica por Distribución Troncal de la Provincia de Buenos Aires. Cuenta con aproximadamente 6.159 km de líneas de transmisión, 89 estaciones transformadoras con 3.624,5 MVA de capacidad de transformación y 558 puntos de conexión. Adicionalmente, opera y mantiene las Estaciones Transformadoras de 500 kV Olavarría, Bahía Blanca y Campana, en carácter de Transportista Independiente de TRANSENER S.A. (TIBA), con una capacidad de transformación de 1.800 MVA y 24 puntos de conexión.

DERECHOS HUMANOS

Principio N° 1: *“Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional”*

Principio N° 2: *“No ser cómplice de abusos de los derechos humanos”*

Nuestro Compromiso o Política

TRANSBA S.A. apoya sólidamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos fomentando los valores de honestidad, justicia, integridad, lealtad y cooperación.

Se mantienen vigentes y actualizadas las diferentes políticas / beneficios y/o compromisos que tienen por objetivo, estar presentes en las necesidades y proyectos de cada integrante de la Compañía.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

- **Sistema de Gestión de la Calidad**

Desde el año 1997 TRANSBA S.A. mantiene su Sistema de Gestión de la Calidad, Certificado de acuerdo a las Normas Internacionales ISO 9001, orientando y consolidando la gestión empresarial hacia la satisfacción de las expectativas de sus Clientes, los actores del Mercado Eléctrico y la Comunidad donde opera. Así mismo, la Compañía asume el compromiso de motivar y comprometer a los integrantes de la organización para la Mejora Continua del Sistema de Gestión.

- **Plan de Contingencias**

En función de las Resoluciones del ENRE N° 22/2010 y N° 420/2010 se mantienen vigentes y validados los Plan de Contingencias de la empresa.

- **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Organización asume el compromiso con la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de todo su personal y otras personas que puedan estar expuestas a riesgos en el desarrollo de las actividades necesarias para la prestación del servicio de Transporte de Energía Eléctrica, tal como se expresa a través de su Política.

- **Capacitación**

Transba mantiene firme su Política de Capacitación y Desarrollo de su personal, favoreciendo el desempeño en sus tareas y/o funciones

Desde fines de 2011, está en implementación el “Sistema de Capacitación” que otorga a la Compañía una solución digital que permite gestionar el proceso de capacitación con mayor nivel de eficiencia y eficacia: autogestión, agilización de procesos, eliminación de “papelería”, consultas online, etc.

- **Programa de Beneficios para el Personal**

Se mantiene vigente el “Programa de Beneficios para el Personal”, informándose a

Acciones

través de correo electrónico y de la página de RRHH en Intranet las diferentes oportunidades/beneficios que se encuentran vigentes:

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

- **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

Con el fin de reforzar el compromiso asumido con la RSE, se creó el Comité de Responsabilidad Social Empresaria, que se reúne mensual o bimestralmente para tratar todos los temas inherentes a las Líneas de Acción implementadas en la Compañía:

- 1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos*
- 2) *Proyectos Sociales*
- 3) *Colectas Voluntarias*
- 4) *Voluntariado*

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

- **Sistema de Gestión de la Calidad**

El 29 de noviembre de 2012 se superó con éxito la Re-Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008. Para el año en curso, se encuentran planificadas la 1° y 2° auditoria de Mantenimiento de la Certificación, a realizarse por el Ente de Certificación Externo.

En función de lo programado oportunamente, se están desarrollando las Auditorías Internas e Inspecciones de Instalaciones programadas para este 1° semestre.

- **Plan de Contingencias**

El Plan de Contingencias define las tareas y el plan de acción a implementar por el personal de la Compañía, de forma segura y eficiente, ante la ocurrencia de eventos que afecten a las instalaciones operadas y mantenidas por TRANSBA.

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

Durante el año 2012 se han realizado todas las auditorías de SST planificadas, en conjunto con las auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001/14001. En lo que va del presente año, se vienen desarrollando las auditorias según el programa establecido oportunamente.

- **Capacitación**

Gracias a la implementación del “Sistema de Capacitación” además de permitir que cada integrante de la Compañía tenga un rápido acceso a su Programa Anual de Capacitación; se ha reducido el uso de papel ya que anteriormente, todo el circuito de planificación, seguimiento, inscripciones, etc., se hacía mediante planillas en papel.

- **Programa de Beneficios para el Personal**

Dentro de los grandes grupos de beneficios, podemos detallar:

- 1) *Proyectos*
 - *Préstamos personales y anticipos de sueldo*
 - *Programa de becas Especiales*
 - *Cheques Médicos periódicos*

➤ *Asignación Turismo*

2) *Familia*

➤ *Ajuar por nacimiento*

➤ *Beneficio social de asistencia por hijo discapacitado*

➤ *Compensación por tratamiento médico de patologías irreversibles*

➤ *Canasta de Navidad*

➤ *Obsequios (reconocimiento a la trayectoria, cumpleaños, Día del Niño, Día de la Secretaria)*

3) *Educación*

➤ *Reintegro por Servicio de Guardería, Jardín Maternal y Jardín de Infantes*

➤ *Becas de estudio para hijos de empleados*

➤ *Mochilas con útiles escolares*

➤ *Programa Becas por Más Energía*

• **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

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

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

3) *Colectas Voluntarias:* durante todo el año se realizan la colecta de:

➤ *Juguetes:* para ser entregados a CILSA en las fechas de Navidad y Día del Niño.

➤ *Ropa y calzado:* son entregados a diferentes Instituciones de Bien Público.

➤ *Alimentos no perecederos:* con entregados a la Asociación “Sol Naciente” que brinda más de 700 comidas diarias a la comunidad del Bajo Flores.

4) *Voluntariado:* el trabajo voluntario debe cumplir tres condiciones:

➤ *Ser desinteresado:* el voluntario no persigue ningún tipo de beneficio ni gratificación por su ayuda.

➤ *Ser intencionado:* el voluntario persigue un fin y un objetivo positivo (buscar un cambio a mejorar en la situación del otro) y legítimo (el voluntario goza de capacidad suficiente para realizar la ayuda y de cierto consentimiento por parte del otro que le permite que le ayude).

➤ *Estar justificado:* responde a una necesidad real del beneficiario de la misma. No es un pasatiempo ni un entretenimiento sin más, sino que persigue la satisfacción de una necesidad previamente definida como tal.

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

- **Sistema de Gestión de la Calidad**

Durante el año 2012 se desarrollaron 34 auditorías internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (92 EETT y 3 Almacenes Regionales).

Se han recibido y desarrollado 6 días de Auditorías Externas por parte del Ente Certificador, superándose exitosamente todas ellas.

Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2013 de Auditorías Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año.

Se han programado la 1° y 2° etapas de Auditorías Externas de Vigilancia, para los meses de junio y noviembre del corriente año.

- **Plan de Contingencias**

En el mes de noviembre de 2012, se superó con éxito la Auditoría Externa de Validación del Plan de Contingencias según las Resoluciones ENRE 22/2010 y 420/2010. Se encuentra programada para el mes de noviembre la próxima Auditoría Externa de Validación.

- **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Durante el año 2012 y de acuerdo a lo planificado, se desarrollaron 37 auditorías del Sistema de SST. En lo que va del año 2013 se han realizado 22 auditorías en función del programa establecido.

- **Capacitación**

El desarrollo de la Planificación de Capacitación 2012 tuvo un 62 % de cumplimiento y se revela adecuado teniendo en cuenta la contingencia económica acontecida en la compañía, la cual aparejó entre otras medidas la cancelación de actividades de capacitación.

1) *Cursos relativos a la Prestación de Servicio:* en lo que corresponde a las capacitaciones del período 2012, se cumplió con el 70 % de los cursos programados. Para el período 2013 las capacitaciones programadas, aún no han sido contabilizadas.

2) *Cursos relativos al Sistema Integrado de Gestión:* en lo que corresponde a las capacitaciones relativas al SIG del período 2012, se cumplió con el 59,7 % de los cursos programados. Para el período 2013 las capacitaciones programadas, aún no han sido contabilizadas.

3) *Del total de cursos realizados el 62 % corresponden a cursos Planificados y el restante 38 % a cursos que no fueron planificados a principios de año, pero fueron realizados en el transcurso del año 2012.*

- **Programa de Beneficios para el Personal**

- **Proyectos**

- *Préstamos personales y anticipos de sueldo:* 12 préstamos y 3 anticipos otorgados

- *Programa de becas especiales:* en este período no hubo solicitudes al respecto.

- *Chequeos Médicos Periódicos:* durante el último período, se han realizado en Transba, 166 estudios médicos periódicos en los cuales no se han

detectado enfermedades relacionadas con el trabajo (enfermedades profesionales). Las patologías prevalentes y sobre las cuales se concientiza al personal son:

- ✓ Sedentarismo: 80 empleados (48.19%)
- ✓ Sobrepeso / Obesidad: 77 empleados (46.38%)
- ✓ Colesterol elevado: 74 empleados (44.57%)

➤ *Asignación Turismo: 364 beneficiarios.*

• **Familia**

- *Ajuar por nacimiento: 10 ajuares entregados.*
- *Beneficio social de asistencia por hijo discapacitado: 1 sólo beneficiario*
- *Compensación por tratamiento médico de patologías irreversibles: 20 empleados recibieron este beneficio.*
- *Canasta de Navidad: cada empleado recibió la canasta con productos navideños en fecha de las fiestas de fin de año (total de 360).*
- *Obsequios: se entregaron 12 obsequios en reconocimiento a la trayectoria, 360 regalos de cumpleaños, 159 por el Día del Niño y 6 regalos por el Día de la Secretaria.*

• **Educación**

- *Reintegro por Servicio de Guardería, Jardín Maternal y Jardín de Infantes: son 10 los empleados que gozan de este beneficio mensualmente.*
- *Becas de estudio para hijos de empleados: se entregaron 42 becas en el último período.*
- *Mochilas con útiles escolares: se entregaron 230 mochilas cargadas de útiles escolares.*
- *Programa Becas por Más Energía: en este período no se han recibido solicitudes de esta beca*

• **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

- 1) *Charlas de Concientización: durante el año 2012 en TRANSENER y TRANSBA se han visitado 28 establecimientos educativos en los que se han impartido charlas en distintos cursos / grados del establecimiento.. Así mismo, se han visitado 41 establecimientos rurales relacionados con la producción de caña de azúcar, entrevistando a los propietarios y/o arrendatarios impartiendo charlas de concientización y entrega de folletos sobre la prohibición de la quema de caña de azúcar.*
- 2) *Proyectos Sociales: Durante el año 2012 no se ejecutaron Proyectos Sociales por restricciones presupuestarias determinadas por la Alta Dirección, por tal motivo se focalizó la actividad en las colectas voluntarias, lo que determinó la entrega de:*
 - 625 elementos de limpieza
 - 5 bolsos completos con ajuar de nacimiento
 - 32 kg de alimentos no perecederos, aprox
 - 2 bolsas de consorcio con ropa de adultos y niños

<p>CONDICIONES LABORALES</p>	<p>Principio N° 3: “Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”</p> <p>Principio N° 4: “Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio”</p> <p>Principio N° 5: “Apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil”</p> <p>Principio N° 6: “Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”</p>
<p>Acciones</p>	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transba S.A. basa la calidad de las actividades que desarrolla en cumplimiento de su objetivo social, entre otros aspectos, en la cortesía y el respeto e las relaciones en el ámbito de trabajo y promueve el trabajo en equipo, la confianza y la conducta compatible con los principios, valores y normas de la Empresa. Repudia cualquier condición de trabajo o trato que esté reñida con las leyes y prácticas nacionales e internacionales. Así mismo promueve y mantiene el respeto de la libertad y la no discriminación, conducta que debe ser observada y acatada por cada uno de los integrantes de la Compañía. Tales aspectos, constituyen una preocupación primordial de la Empresa, en sus actividades y en el contacto permanente con la comunidad en la que desarrolla su negocio.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Relación con representantes sindicales</u> En el marco de los Derechos de los Trabajadores y del Código de Ética de la Organización, se mantiene una fluida y permanente relación con los Entidades Gremiales que se encuentran representando a los trabajadores de la Compañía a través de una entidad sindical de segundo grado (FATLYF) con trece sindicatos adheridos con representación en la Compañía. • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral</u> La Compañía renueva año a año su compromiso a crear un entorno libre de discriminación motivada en cuestiones de raza, género, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo, como tampoco se admite ni tolera la violencia física o verbal en el lugar de trabajo.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Relación con representantes sindicales</u> Como viene ocurriendo en años anteriores, y este no fue la excepción, las relaciones laborales fueron signadas por las negociaciones salariales estimuladas por el proceso inflacionario y la puja distributiva, pero a diferencia de años anteriores y debido a la delicada situación económica financiera de Transba, tuvimos muchos inconvenientes para cerrar acuerdos definitivos con la FATLYF. Sin perjuicio de ello, y en función de la necesidad de mejorar el rendimiento y la productividad de las tareas, se continuaron extendiendo los acuerdos vigentes en materia de metodologías de trabajo que nos permitieron aplicar métodos de compensación basados en la productividad y la ejecución de objetivos determinados, obteniendo rendimientos superiores a los estándares del mercado. 	

	<p>Las perspectivas laborales para el año 2013 estarán signadas nuevamente y principalmente por la ronda de negociación salarial a iniciarse en forma sustancial a partir de marzo - abril de 2013, meses en el que se vencen prácticamente la mayoría de los acuerdos salariales pactados, proceso que el Poder Ejecutivo Nacional intentará moderar con algún tipo de modificación en el sistema tributario, más precisamente del Impuesto a las Ganancias 4º Categoría. A este escenario debemos agregarle las tensiones existentes en la Confederación General del Trabajo originadas por la división en su conducción.</p> <p>El año 2013 se proyecta muy activo en materia de relaciones laborales ya que a las situaciones que comentáramos se le agrega un año con elecciones de medio término que seguramente impactarán también en esta materia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral</u> A través del Código de Ética vigente en la Compañía, se promueve la confianza, la cortesía, la conducta, el respeto de las relaciones y el trabajo en equipo, compatible con los principios, valores y normas de la Empresa.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Relación con representantes sindicales</u> A través del diálogo permanente y la armonía laboral que se mantiene entre las partes, se ha logrado establecer un nivel de bienestar en las relaciones laborales que ha permitido satisfacer los fines de todas las partes involucradas. • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral</u> El índice de denuncias recibidas por casos de discriminación, acoso, y/o violencia en el ámbito laboral, ha sido nulo al igual que los años anteriores.

<p>MEDIOAMBIENTE</p>	<p>Principio N° 7: <i>“Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”</i></p> <p>Principio N° 8: <i>“Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”</i></p> <p>Principio N° 9: <i>“Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente”</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Acciones</p>	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transba asume el compromiso de cumplir con la legislación aplicable y con todo otro compromiso voluntariamente asumido para la preservación del Medio Ambiente en el que opera, como así también desarrollar programas de prevención de la contaminación y respuesta en caso de emergencia; capacitar, motivar y comprometer a los integrantes de la Organización y sus contratistas para actuar con responsabilidad ante el Medio Ambiente y hacer uso racional de los recursos materiales y energéticos.</p>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> Desde el año 2002 Transba S.A. mantiene Certificado su Sistema de Gestión Ambiental de acuerdo a la Norma Internacional ISO 14001, orientando la gestión hacia el cuidado Medioambiental y la prevención de la contaminación. • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> Se mantiene vigente desde el año 2008, en Sede Central (Capital Federal) el Programa de Reciclado a beneficio de la Fundación del Hospital de Pediatría Garrahan. • <u>Análisis de HC en Agua</u> De acuerdo con el plan anual establecido y el cumplimiento de los requisitos ambientales correspondientes, se mantienen vigentes y actualizadas la Instrucción de Trabajo del Sistema Integrado de Gestión “Determinación de Hidrocarburos en Agua” y la herramienta informática de gestión “Programa de Toma de Muestras y resultados de HC”, que permite mantener el control del cumplimiento y realizar el seguimiento de las tomas programadas.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental</u> En el año 2012 se superaron con éxito la 3° y 4° Auditorías Externas de Mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004. Se encuentra programada la 5° Auditoria Externa de mantenimiento, para el mes de junio del corriente año y la Re-Certificación para Noviembre de 2013. • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> En este último período, se enviaron para su reciclaje 5427kg. de papel. • <u>Análisis de HC en Agua</u> Durante el último semestre del año 2012, se tomaron y analizaron todas las muestras de HC planificadas, obteniéndose resultados que indican el adecuado 	

	<p>cumplimiento de lo establecido.</p> <p>Actualmente se encuentra en curso, el Plan Anual en su etapa correspondiente al primer semestre 2013, habiéndose tomado el 100% de las muestras programadas.</p>
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> Durante el año 2013 se desarrollaron 34 auditorías internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (92 EETT y 3 Almacenes Regionales). Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2013 de Auditorías Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año. • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> Desde el año 2008 se recolectaron y enviaron a la Fundación, 21421 de papel • <u>Análisis de HC en Agua</u> Mediante el desarrollo del Programa de Toma de Muestras/Análisis de HC en Agua, se abarca el 100 % de los Puntos de Medición de la Organización, en un período de tiempo equivalente a la Planificación Ambiental Trienal exigida por el Ente de Control (ENRE). Se distribuyen adecuadamente las actividades para alcanzar funcionalmente todos emplazamientos descentralizados de cada Regional, promoviendo un enfoque preventivo para resolver situaciones imprevistas y verificar operativamente, el cumplimiento de los Límites de Vertido establecidos por la normativa de aplicación, para los respectivos sitios.

ANTICORRUPCION	Principio N° 10: <i>“Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión”</i>
Acciones	Nuestro Compromiso o Política
	<p>Transba privilegia la conducta ética, que priorice el aseguramiento de la prestación del servicio público de transporte de energía eléctrica y de las demás actividades que eventualmente realice la Compañía, con un nivel de calidad, eficacia y eficiencia que satisfaga las expectativas de los usuarios, agentes del mercado eléctrico, accionistas, inversores, proveedores, empleados y de la comunidad; siempre preservando el cumplimiento de las normas legales y minimizando el impacto sobre el medio ambiente.</p> <p>La aplicación de valores de honestidad, justicia, integridad, lealtad y cooperación, como principios en que se basa la acción de la Empresa, es una preocupación constante de la misma y, como tal, es la piedra fundamental del Código de Ética de la Compañía.</p>
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> Se mantiene vigente el canal de comunicación creado para efectuar denuncias anónimas sobre las posibles infracciones legales o de las normas contenidas en el Código de Ética de la Compañía, el cual se encuentra disponible en la página de Intranet - RRHH y describe principios, valores y normas de conducta como directriz para el correcto comportamiento y/o accionar de los empleados de Transba en su desempeño cotidiano en el ámbito de las distintas actividades que desarrolla la Compañía, así como distintos procedimiento internos de acción ante la toma de conocimiento por parte del personal de conductas prohibidas y/o restringidas en virtud del mencionado Código de Ética y/o de la Ley Aplicable. • <u>Comité de Riesgos</u> Se mantiene vigente este proceso que mantiene el objetivo fijado por la Dirección General de sostener y mejorar la cultura de Riesgos en todas las actividades de nuestros negocios debiendo ser, indudablemente, un proceso de mejora continua basado en esa cultura. • <u>Comité de Responsabilidad Social Empresaria</u> En el mes de marzo de 2013, se creó el Comité de RSE cuyo objetivo primordial es contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar la calidad en su enfoque integral: servicios/productos, medio ambiente y forma de vida, todo ello dentro del marco de los Principios establecidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas. El Comité de RSE es el ámbito de análisis y aprobación de los Proyectos Sociales de RSE que presentan los empleados de la Compañía.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> Durante el transcurso de éste período, se recibió una única denuncia (Transener/Transba) por un eventual desvío a las disposiciones en el cumplimiento del Código de Ética. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Comité de Riesgos</u> El comité se reúne bimensualmente en donde se evalúan la coordinación, revisión y monitoreo de los controles llevados a cabo. Cuatrimestralmente se emite un Informe al Comité de Auditorias con la actualización de la matriz de riesgos correspondiente, las tareas y procedimientos realizados y las novedades que hubo en el período anterior. • <u>Comité de RSE</u> En la primera reunión del Comité se establecieron y ratificaron las Líneas de Acción en las que se enfocará la actividad de responsabilidad Social de la Compañía.
Resultados	<p>Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética / Denuncias</u> En función de la falta de seriedad y fundamentos, se desestimó la denuncia recibida. • <u>Comité de Riesgos</u> Se continuarán realizando las reuniones bimensuales y emitiendo cuatrimestralmente Informes al Comité de Auditorias con la actualización de la matriz de riesgos correspondiente. • <u>Comité de RSE</u> Se continuarán realizando las reuniones mensuales o a la medida de las necesidades.

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

www.transba.com.ar