

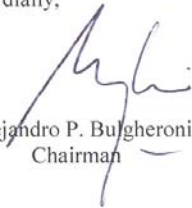
Buenos Aires, June 19th, 2008

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

Dear Sirs,

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

Cordially,



Alejandro P. Bulgheroni
Chairman

Pan American Energy LLC
Sucursal Argentina

Av. Leandro N. Alem 1180
C1001AAT Buenos Aires, Argentina
Tel.: (54 11) 4310 4100
Fax: (54 11) 4310 4319

COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 3

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

FUNDAMENTACIÓN: NUESTROS VALORES

Ser buenos ciudadanos, respetar a las comunidades y el ambiente en el que desarrollamos nuestra actividad y ser una fuerza de bien, son algunos de los valores primordiales de Pan American Energy.

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

En nuestro trabajo cotidiano, privilegiamos la Seguridad, la Salud y el Cuidado Ambiental como valores fundamentales para la operación de nuestros yacimientos. Las evaluaciones del impacto de nuestras operaciones se realizan en cada una de las etapas de nuestros proyectos, desde la ingeniería de detalle hasta la finalización de la obra, para contribuir al desarrollo sostenible de la Compañía y de la comunidad.

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

En el marco de nuestra responsabilidad social, desarrollamos una tarea sistemática de identificación de las necesidades y apuntamos a concentrar nuestros esfuerzos para brindar una respuesta, en diferentes áreas de la sociedad.

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

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de difundir nuestras prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (“RSE”) en el marco de los principios definidos en el Pacto Global, hemos tomado dos ejes sobre los cuales organizamos la información:

1.- Planos y Principios definidos en el Pacto Global, y

2.- Áreas de trabajo en las que desarrollamos nuestras prácticas, tanto hacia adentro de la Compañía, como hacia la comunidad en donde operamos. Dichas áreas de trabajo son: **Educación, Salud, Medio ambiente, Trabajo, Nutrición infantil, Desarrollo local**

Desde el punto de vista técnico hemos organizado las acciones de RSE de acuerdo con su nivel de generalidad, con el objetivo de describir nuestras líneas de trabajo en las distintas áreas y las acciones propiamente dichas. Las acciones que describimos en el presente informe no sólo son las que provienen del cumplimiento de las normativas nacionales y de los tratados internacionales de los que Argentina sea parte, ya que consideramos que éstas son básicas para el desarrollo de los negocios en el marco legal.

NUESTRAS ACCIONES EN EL MARCO DE LOS PLANOS Y PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

DERECHOS HUMANOS

Los Principios en el plano de los Derechos Humanos son:

- 1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos**
- 2. No ser cómplice de abusos de los derechos**

En apoyo a los principios mencionados nos hemos propuesto:

Crear un ambiente de trabajo dentro de la Compañía que fomente la creatividad, la participación, el respeto mutuo, el trabajo en equipo, la igualdad de oportunidades, la autonomía y la motivación, para dar lo mejor de nosotros mismos.

Promover la efectiva vigencia de los Derechos Humanos tanto dentro de la empresa como en la comunidad de incidencia, impulsando acciones de inclusión y promoción social, a través de las áreas de trabajo ya mencionadas.

Desarrollar ámbitos saludables y seguros para los trabajadores y la comunidad en general, en el marco de nuestra operación.

Generar un espacio en el cual los empleados y sus familias, en todas las Unidades de Gestión de la Compañía, puedan canalizar su espíritu solidario, comprometerse con la realidad de sus comunidades y multiplicar los efectos positivos de las acciones realizadas.

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

- a) Protección de las personas y el ambiente
- b) Voluntariado Corporativo
- c) Mejora de la calidad educativa
- d) Mejora de los servicios de salud
- e) La cultura y el deporte
- f) Nutrición infantil
- g) Comunicación de los principios del Pacto Global

Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:

- a) Protección de las personas y el ambiente

1. **Aplicación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos:** La base de este modelo es la definición de habilidades y competencias de cada persona, para optimizar el desarrollo personal y profesional.

2. **Sistema de Gestión Ambiental –Certificación ISO 14001:** Todas las Unidades de Gestión de la Compañía renovaron en el año 2005 su certificación ISO 14001/2004. Durante el 2006, el ente certificador TÜV realizó auditorias de control con resultados positivos que permitieron mantener la certificación. En 2007, la Compañía recertificó por segunda vez sus operaciones de Acambuco, pcia de

Salta, y Lindero Atravesado, pcia. de Neuquén. En junio de 2008, PAE recertificará por segunda vez su operación de Golfo San Jorge pcias, de Chubut y Santa Cruz

3. **Sistema de Manejo de crisis:** para el control y minimización de daños ocasionados por un eventual incidente, en el cual estén involucrados empleados, contratistas, clientes, la comunidad y el ambiente. Dicho sistema se basa en la Prevención, Preparación, Respuesta y Recuperación de los daños.

4. **Capacitación de inducción:** Antes del ingreso se brinda una capacitación de inducción estandarizada de cuatro módulos: Gestión Ambiental, Seguridad Vehicular, Primeros Auxilios y Tarjetas de observación sobre seguridad. 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 Seguridad, Salud y Ambiente que le permita identificar los riesgos de sus tareas, minimizar el impacto ambiental de la operación y resguardar su salud.

5. **Análisis de riesgos mayores:** Pan American Energy posee diversas herramientas que utiliza para la identificación de Riesgos Mayores. Estos riesgos son aquellos que potencialmente pueden generar fatalidades, lesiones permanentes múltiples, derrames mayores a 100 bbl, o destrucción de instalaciones.

6. **Determinación de Línea de base ambiental y georreferenciación:** Para mejorar el conocimiento ambiental sobre las áreas que operamos y en consecuencia la toma de decisiones, se realizan líneas de base de distintos recursos de acuerdo con las prioridades de las áreas y operaciones.

b) Voluntariado Corporativo

1. **Acciones de Voluntariado en organizaciones sociales:** Entendemos por este concepto, los trabajos voluntarios que se desarrollan en grupo dentro de la estructura de una organización social. Las organizaciones que participan del Programa y Pan American Energy, elaboran en conjunto las posibles áreas de colaboración, que son presentadas a los voluntarios para que éstos puedan sumarse a aquellas actividades para las cuales se consideren mejor capacitados. Las acciones de voluntariado que lleva adelante Pan American Energy junto con su personal y la familia 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 2007 250 personas entre empleados y sus familiares participaron en diversas acciones con el único objetivo de ayudar, contribuir, enseñar y compartir. Las actividades propuestas por la compañía fueron muy variadas: desde leer un cuento hasta apadrinar

becarios y refaccionar una escuela. Se realizaron 7 jornadas de voluntariado donde participaron aproximadamente 200 personas entre empleados y familiares de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Neuquén y Pico Truncado. (Mayo 2007 – Primer Jornada en el Hogar Diurno Leonardo Navarro de Pico Truncado, Junio y septiembre 2007 – Dos jornadas de trabajo en la Esc. 135 de Sarmiento, Octubre 2007 - Jornada de Promoción de la Lectura con Bibliotecas Populares de Comodoro, Septiembre 2007 - Jornada de voluntariado en la escuela N° 166 de Vista Alegre Sur, Neuquén . Simultáneamente 50 voluntarios de Buenos Aires, escribieron el guión, ensayaron y grabaron 26 cuentos infantiles que fueron distribuidos a distintas instituciones (escuelas, hospitales, comedores) de todo el país. Además, alentaron a través de cartas a que 80 becarios continúen con sus estudios escolares.

Todos los empleados de PAE Buenos Aires colaboraron en el armado de 25 cajas navideñas de la colecta de Caritas, entregadas a familias carenciadas por el programa “Una Navidad para todos”.

c) Mejora de la calidad educativa

1. **Promoción de programas para la inclusión educativa: Becas a estudiantes** con necesidades básicas insatisfechas de nivel EGB3 (nivel con el índice más alto de deserción) y de Polimodal junto con Fundación Cimientos, durante el 2007 Pan American Energy acompañó a 270 alumnos. **Becas universitarias** en casas de estudio nacionales de primer nivel (Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad de San Andrés, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco) Durante el 2007 hemos sumado 8 becarios con las que. En el período 2003-2007 se han beneficiado 30 estudiantes. **Capacitación en informática e idiomas** a 340 personas de bajos recursos económicos junto con Fundación Educando.

2. **Capacitación docente:** Continuamos con la implementación de las **Clínicas de matemática, física y química** para profesores de nivel Polimodal junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires. En el 2007 participaron 85 docentes y el total de beneficiarios del programa asciende a 433. **Tercera Jornada Anual de Escuelas por el Cambio** en Comodoro Rivadavia con 290 participantes desarrollada en conjunto con Fundación Compromiso. Continuamos con el **Programa de Mejora de la Escuela Media** para 5 escuelas de Comodoro Rivadavia y Sarmiento, Provincia de Chubut junto con el ITBA. En 2008 se continuará con 2 escuelas del programa en una etapa de acompañamiento a la escuela asociada que eligieron.

3. **Programas para la mejora de la gestión institucional escolar:** Implementación del programa “*Escuelas por el Cambio*”, en alianza con la Fundación Compromiso. 14 escuelas ya concluyeron el programa y durante el 2007, 16 escuelas trabajaron en el mismo.

4. **Equipamiento de recursos didácticos y provisión de recursos económicos** para mejorar la calidad educativa: donación de 500 libros y manuales a escuelas de Neuquén Donación de libros para bibliotecas escolares de la Provincia de Chubut. Donación de 650 kits escolares con útiles e indumentaria para los alumnos del Valle de Acambuco, Donación de elementos deportivos a los campus deportivos de Pico Truncado, Sarmiento, Comodoro Rivadavia y Rada Tilly.

5. **Promoción de programas de innovación pedagógica y de programas para atención a la diversidad:** Se realizó el programa “**Leer es fundamental Argentina**”, consistente en capacitar a los docentes para desarrollar modernas estrategias de motivación e incentivo a la lectura y la construcción de un rincón de lectura en la Escuela 166 de Vista Alegre Sur y en la Escuela 105 de Vista Alegre en la Provincia de Neuquén. Se beneficiaron 800 alumnos de nivel inicial e intermedio

6. **Programa de Apoyo a Escuelas:** es un programa orientado a las escuelas de nivel primario, que se desarrolla con la Fundación Cimientos y apunta a la mejora de la calidad de la educación que ofrecen las escuelas a alumnos de familias de bajos recursos, fortaleciendo a las escuelas y educadores en su tarea. Las escuelas participan del concurso “*Construyendo Cimientos en Lengua y Matemática*”.. En el período 2005 - 2007, el programa se desarrolló en escuelas de nivel EGB 1 y EGB 2 de Golfo San Jorge y de Río Grande. Hasta el momento hay un total de 16 escuelas premiadas, 6494 alumnos beneficiarios, 42 directivos y 398 docentes.

7. **Proyecto Colegios:** El proyecto tiene por objetivo promover el estudio de las carreras de Ingeniería, Geología y Geofísica para fortalecer las vocaciones en los estudiantes próximos a egresar de las escuelas secundarias de la Capital Federal y Gran Buenos Aires. El proyecto Colegios describe en qué áreas de la Industria petrolera cada profesional se puede desempeñar. Durante 2007, se visitaron 106 escuelas y se brindaron 165 charlas con una participación total de 3742 alumnos.

8.- **Programa para padres:** El programa se propone promover el intercambio y la reflexión conjunta en torno a la educación de los hijos, y fomentar el compromiso y la participación activa de los padres en la escolaridad de los hijos. Se inició en el 2007 como una experiencia piloto en la localidad de Pico Truncado donde el programa de becas escolares mostró el mayor número de deserciones. 27 padres

participaron de 3 talleres con una duración de tres horas cada uno, coordinado por profesionales de Fundación Cimientos. La propuesta contempla, para 2008, continuar con la actividad en Pico Truncado y sumar la localidad de Sarmiento. El programa prevé replicarse en las escuelas que participan del programa de becas escolares que PAE desarrolla junto con la Fundación Cimientos.

9.- Programa Espacio de Trabajo en Red: En 2007, 40 docentes y referentes de la comunidad de Comodoro Rivadavia participaron de este programa, cuyo objeto es facilitar la incorporación de nuevos actores de la comunidad en el desarrollo de una red entre las escuelas que concluyeron el programa “Escuelas por el Cambio”. La Compañía participa como un nodo más y el trabajo de formación y fortalecimiento de la red está a cargo de la Fundación Compromiso.

d) Mejora de los servicios de salud

1. Capacitación profesional: El **Programa Creciendo Juntos**, en alianza con FUNCEI (Fundación Centro de Estudios Infectológicos), consiste en actualizar al cuerpo médico perinatal en las técnicas más modernas de neonatología, infectología y obstetricia; con el objetivo de reducir los índices de morbilidad infantil en el segmento neonatal. Este programa comenzó en el año 2004 y tiene 4 años de duración dividido en 2 fases de dos años cada una. En el 2007 se inició la segunda fase del programa. En 2007 se registró, respecto de los ratios de 2004, una reducción del 48% de la mortalidad neonatal en la región de Comodoro Rivadavia

El programa de Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades Infecciosas” (Premiado por la American Chamber of Commerce in Argentina en el año 2002) se realiza con FUNCEI y consiste en talleres para profesionales médicos y de la salud en general. Uno de los fines del programa es convertir a los participantes de las actividades en agentes de salud que ayudan a la divulgación de las buenas prácticas sanitarias. Este programa comenzó en el año 2000 y continúa hasta la fecha. Se beneficiaron 1951 trabajadores de la salud.

2. Campañas de prevención comunitaria: Como parte del programa “**Creciendo Juntos**” se han desarrollado 5 reuniones de divulgación abiertas a la comunidad. Los temas de las charlas se centran en lo que la mujer y la familia debe saber sobre temas de obstetricia.

El programa de “**Promoción de la Salud y Prevención de Enfermedades Infecciosas**”, incluye además charlas de divulgación a la comunidad, la familia de nuestros empleados, agentes sanitarios, y escuelas de la zona. Se beneficiaron hasta el momento 560 docentes. En los talleres con alumnos se

entregaron 9.500 volúmenes del libro ¿Alguien Sabe?. El libro ¿Alguien Sabe reúne las Preguntas más frecuentes de los adolescentes que participaron de las charlas y fueron respondidas por distintos especialistas.

Durante el 2007, en el marco de dicho programa, se realizó una visita diagnóstica con el objetivo de reevaluar la situación sanitaria actual y elaborar un plan de acción. El resultado de esta evaluación marcó la necesidad de colaborar en: **A) Mejora de la calidad de asistencia materno infantil. Para dar respuesta a esta necesidad** se realizaron 3 encuentros in situ con el equipo completo de neonatología bajo la modalidad pases de sala con discusión de pacientes, revisión de historias clínicas con el objetivo de mejorar el sistema de registros. Se trabajó con el equipo local con el fin de crear nuevos hábitos en médicos y se realizaron 3 actividades conjuntas con el área de. Se realizaron 3 encuentros de actualización en perinatología, donde participaron 25 profesionales.. Se realizaron 2 talleres de APS y una jornada con la participación de 120 agentes sanitarios.. **B) Mejora del servicio de esterilización del Hospital de Tartagal.** La jefa del servicio de esterilización de la Clínica y Maternidad Suizo – Argentina realizó una visita diagnóstica para definir y priorizar necesidades. Se evaluaron 4 aspectos: 1) Planta física; 2) Recursos Humanos; 3) Equipamiento; 4) Procedimientos. Se realizó una capacitación in situ de un técnico en esterilización para instruir y modificar hábitos del personal. Se trabajaron los temas básicos relacionados con la preparación de insumos estériles hospitalarios.. Se realizaron algunas sugerencias para modificar la planta física y se hace foco principalmente en la revisión de procedimientos y la importancia de incorporar a la rutina integradores de procesos. Se trabaja en conjunto con personal de ropería, quirófano, terapia intensiva y enfermería para coordinar procesos y controles.

3. Campaña “Luchemos Contra el Dengue”; A raíz del brote de Dengue en la zona se tomaron acciones a los fines de fortalecer la campaña de prevención y cuidados que desde 2003 realiza la compañía anualmente: Se grabaron nuevos spots de radio y se pautó su difusión a través de distintas radios locales, Se realizaron charlas de difusión sobre la enfermedad, sus síntomas, complicaciones y prevenciones. Se entregaron folletos ilustrativos a la comunidad a través de los agentes sanitarios de la atención primaria de la Salud del Hospital de Tartagal. Se entregó material para las tareas de: fumigaciones, desmalezamiento y deschatarrización a cargo de la Municipalidad y Hospital de Tartagal. Se llevó a cabo una jornada de actualización y manejo del Dengue con los médicos de la zona de Tartagal.

4. Donaciones en Infraestructura y Logística: Remodelación de la sala de emergencias del “Hospital Regional de Comodoro Rivadavia”. Este proyecto consiste en el diseño, construcción y equipamiento de la nueva sala que se entregó en el año 2005. En el 2006 se donó un generador para utilizar como back up – eléctrico. Durante el 2007 no se concretó el proyecto previsto por cambio de prioridades en la provincia.

5. Campaña sanitaria: Todos los años, la Compañía convoca y brinda el apoyo logístico (viajes y medicamentos) a un grupo de médicos voluntarios del hospital de Aguaray quienes visitan las localidades del Valle de Acambuco ofreciendo atención gratuita y accesible a todos los pobladores. De acuerdo a lo previsto, durante el 2007, se realizaron 4 campañas sanitarias. El 22 de Mayo se realizó la Campaña en El Chorrillo y Acambuco, el 5 de septiembre se realizó la visita sanitaria a Campo Largo, el 18 de octubre se realizó la campaña en Macueta y el 11 de diciembre se realizó la campaña en Piquirenda. En total se atendieron 200 consultas. Se detectó que la enfermedad de chagas y las anemias son las más frecuentes de la zona por lo que se seleccionaron pruebas específicas para las mismas. También se dieron charlas educativas sobre enfermedades prevalentes en el lugar.

6. Donación al Hospital de Tartagal: Se entregaron: 270 Unidades de Leche NAN, 30 Unidades de Leche Nido Crecimiento y 60 Unidades de Leche Vital Infantil. Además, mensualmente se donan elementos de limpieza.

e) La cultura y el deporte

1. Auspicios de eventos culturales y deportivos en las comunidades locales: Como ya es tradicional, durante 2007 se continuó con la promoción de deportes no tradicionales como por ejemplo el “carrovelismo”. Este año se realizó en Comodoro Rivadavia el campeonato mundial de este deporte. La Compañía acompaña la promoción de este deporte desde el 2003

2. Maratón Solidaria Accenture: Por cuarto año consecutivo, tres meses previo a la maratón, la Compañía organiza las actividades y brinda el tiempo para el entrenamiento de los empleados que quieran participar.

3. Auspicio de Campus de Basketball para 720 jóvenes de bajos recursos de Sarmiento, Comodoro Rivadavia, Rada Tilly en la Provincia de Chubut y Caleta Olivia y Pico Truncado en la Provincia de

Santa Cruz con el objeto de fortalecer la práctica de actividades deportivas entre los jóvenes, para mejorar la calidad de vida.

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

5.- *Auspicio de la colonia de vacaciones de 15 jóvenes discapacitados* en Comodoro Rivadavia y Rada Tilly, Pcia de Chubut.

f) Nutrición infantil

1. *Programas de mejora de la alimentación:* Donación de 6 toneladas de Alimentos mensuales a escuelas de Tartagal en cooperación con los comedores escolares. Esta acción se realiza desde el año 2002.

2) *Programa Pro Huertas:* El Plan de huertas sostenibles consiste en brindar formación a las autoridades de las escuelas de 6 localidades y el control técnico del INTA (Instituto Tecnológico Agropecuario) para que puedan desarrollar cultivos sustentables de hortalizas, y mejorar en forma directa la dieta diaria de los 650 alumnos de nivel primario e indirectamente de 230 familias.

3) *Programa de educación nutricional:* En Acambuco, se continuó con los talleres y visitas mensuales a las escuelas de acuerdo con lo previsto para el período escolar 2007. A partir de la detección de un alarmante índice de consumo de alcohol a partir de los 6 años, se resolvió hacer hincapié en el riesgo de consumo de bebidas alcohólicas en los niños: Talleres “El alcohol y los niños” dirigido a niños y además se realizaron reuniones con padres y madres y maestros donde se les dejaron consignas y folletos para discutir el tema en familia.

g) Comunicación de los Principios del Pacto Global

Pan American Energy en conjunto con la Red Argentina del Pacto Global patrocinó, en el año 2006, el Taller “**Lecciones Aprendidas de las Comunicaciones sobre el Progreso (COP’s)**” para las organizaciones firmantes del Pacto Global de la región del Noroeste. El objetivo del taller fue que las empresas pudieran compartir sus experiencias sobre la producción de una Comunicación para el Progreso (COP) y, asimismo, pudieran encontrar las lecciones aprendidas, que servirán de estímulo a aquellas organizaciones principiantes en la redacción de estos informes. Este taller tiene una

orientación práctica y está dirigido a los responsables de producir el informe dentro de las compañías y a las organizaciones firmantes del Pacto Global en Argentina. En 2008, se prevé acompañar nuevamente una acción semejante.

DERECHOS LABORALES

Los principios en el plano de los Derechos Laborales son:

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

4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio

5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil

6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación

En apoyo de los principios mencionados nos hemos propuesto:

Garantizar un sistema de beneficios para el personal, promoviendo el desarrollo personal y profesional.

Garantizar la transparencia en procesos de empleo, promociones y despidos.

Promover el desarrollo productivo regional

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

a) **Gestión de Recursos Humanos**

b) **Desarrollo productivo regional**

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

Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:

a) Gestión de Recursos Humanos

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

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

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

b) Desarrollo productivo regional

1. **Programa Pymes Golfo San Jorge:** El programa tiene como fin promover, en un marco de sostenibilidad, el crecimiento de la región. Pan American Energy actúa como soporte de la cadena de negocios locales para la industria de petróleo y del gas y para otras industrias no relacionadas. El programa compromete fondos y estructura de gestión propios, en acciones dirigidas a consolidar y ampliar el tejido productivo, brinda distintos tipos de asistencia técnica. De este modo las Pymes trabajan junto a Pan American Energy para aumentar su capacidad de crear empleos, agregar valor y generar mayores ingresos a nivel local. El programa apunta a fortalecer 100 Pymes en 5 años. En el período 2005 -2007, participaron del programa 55 Pymes. Los resultados del programa en ese período en el área de **Desarrollo de Proyectos** son los siguientes: 15 nuevos productos desarrollados

localmente, 13 nuevos servicios que se prestan en la región, 2 nuevos productos se encuentran en proceso de desarrollo. 8 nuevos servicios se encuentran en proceso de desarrollo. En el área de **Asistencia Empresarial y para el Desarrollo de Proyectos el programa muestra los siguientes resultados:** 10 Pymes que utilizaron los servicios tecnológicos del ITBA, 5 Pymes que recibieron capacitación en materia de SSA, 32 Pymes que recibieron tutorías de la FPNC, 18 Pymes que se asesoraron para su desarrollo comercial, 3 son las Pymes que recibieron capacitaciones técnicas específicas, 4 Pymes que fueron asistidas en capacitación y procesos de soldadura, 4 Pymes que el INTI asistió en 5S-Kaizen, 18 Pymes que se beneficiaron con el curso de gerenciamiento en el esquema Fundación Garantizar-SEPYME, 3 Expopymes y las rondas de negocios realizadas, 20 Pymes han sido asistidas en el acceso al financiamiento a través de Garantizar SGR.

2. Promoción de oportunidades de ingreso para microempresarios y desocupados en la zona de Tartagal. Este programa se desarrolla conjuntamente con la **Corporación Financiera Internacional** y tiene por objeto incrementar las oportunidades económicas de las comunidades cercanas a las operaciones de PAE en el Departamento de General San Martín, Pcia. de Salta. Durante el 2007, la fase de implementación estuvo a cargo de CIPPEC. Esta organización de la sociedad civil se encuentra en el terreno instrumentando el proyecto.

3. Fortalecimiento de la cultura del trabajo. “Programa Aprender a Emprender”: Este programa se implementa junto a FUNDES y apunta a fortalecer la cultura de trabajo en los alumnos de 3° año de nivel polimodal. La idea es promover desde la escuela media la valorización del emprendedor como quien hace un aporte para el crecimiento económico de la comunidad y no como un último recurso de quien no pudo obtener un empleo en relación de dependencia. Se busca que los alumnos que egresan del nivel medio adquieran y valoren el espíritu del emprendedor como creador de su propio empleo y de fuentes de trabajo genuinas para otros. Durante el 2007, 24 alumnos de Comodoro Rivadavia concretaron su plan de negocios con un total de 8 proyectos diseñados..

c) Capacitación profesional y preparación para el trabajo

1. Capacitación integral y asistencia a jóvenes de bajos recursos económicos: Con el objeto de potenciar la empleabilidad de los desocupados de Tartagal brindándoles herramientas que les faciliten la creación de su propio emprendimiento o la obtención de un empleo, a través del Centro de Formación Profesional (CFP) del Ministerio de Educación de la Provincia de Salta se dictaron cursos

de capacitación en albañilería e instalaciones sanitarias para 100 desempleados de las localidades de Aguaray y Salvador Mazza.

2. *Préstamos a emprendedores*: Es un programa de Préstamos para jóvenes emprendedores. Se focaliza en jóvenes del Dpto. Gral. San Martín, Pcia. de Salta, que quieren desarrollar un emprendimiento pero con limitaciones para el acceso al crédito en el mercado. Tiene como objeto fomentar y facilitar la realización de proyectos económicos PYME entre los jóvenes y así cooperar para la reducción del desempleo. Este programa se implementa junto con Fundación Impulsar y desde su implementación 67 jóvenes se beneficiaron directamente y más de 130 de manera indirecta.

3. *Equipamiento para el desarrollo de microemprendimientos*: “Programa de Cultivos Hidropónicos y Entrenamiento” que se desarrolla en Río Grande, Pcia de Tierra del Fuego. En el marco del proyecto se construyó un vivero que ya está en funcionamiento, y con la primera producción cosechada. Las ganancias se reinvierten en nuevos proyectos para la mejora de La Misión, la escuela Salesiana de tecnología agraria. En el 2006 éste programa se consolidó como un emprendimiento autosustentable.

4. *Capacitación a profesionales*: La capacitación de los empleados es un factor fundamental en PAE. Entendiéndolo como proceso de educación permanente. PAE pone énfasis en que la capacitación y el desarrollo son responsabilidades compartidas entre la empresa y el empleado, cada persona debe interesarse y ser impulsor de su propio crecimiento y aprendizaje en la empresa. Nos basamos en las competencias actitudinales y técnicas definidas por PAE orientadas a cubrir las necesidades que surgen de las herramientas de desarrollo interno utilizadas por la compañía y de esta manera proveer de una variedad de cursos que ayudan a desarrollar aquellas habilidades y conocimientos necesarios para el logro de los objetivos personales y profesionales. En 2007, sobre un total de 1257 empleados que tenía la compañía al 31.12.07, 941 empleados recibieron capacitación, totalizando 88.299 horas; esto significó un promedio de 70 horas de capacitación por empleado.

MEDIO AMBIENTE

Los principios considerados para aplicar al plano Medio Ambiental son:

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales

8. Promover mayor responsabilidad medioambiental

9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente

Para apoyar los principios mencionados nos hemos propuesto:

- Evaluar el posible daño medioambiental.
- Operar minimizando el impacto.
- Trabajar con los proveedores y contratistas para que mejoren su gestión ambiental.
- Apoyar la investigación y la educación para el desarrollo sostenible.

Para el logro del propósito mencionado nos hemos focalizado en las siguientes líneas de acción:

- a) Búsqueda de la excelencia en el cuidado de la salud, la seguridad y el ambiente.
- b) Seguridad y prevención de accidentes
- c) Investigación y campañas educativas acerca de temas relacionados con el medio ambiente y la preservación de reservas naturales.

Las acciones que materializan los propósitos mencionados son las siguientes:

- a) Búsqueda de la excelencia en el cuidado de la salud, la seguridad y el ambiente.

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

2. **Medición de los derrames** de hidrocarburos. En el año 2000 se estableció una metodología más estricta. En los últimos dos años se registró una disminución que se debe a la capacitación brindada al personal operativo y al cumplimiento de un estricto Plan de Integridad llevado a cabo.

3. **Política de detención de Tareas por seguridad:** Todo empleado tiene la obligación de interrumpir, en su lugar de trabajo, una tarea que se está llevando a cabo cuando detecta una acción insegura. *Town Hall:* La Compañía interrumpe todas sus operaciones para dar a todo el personal un espacio de reflexión acerca de un incidente ocurrido o de alguno que eventualmente pudiera haber ocurrido.

4. ***Establecimiento de los más altos estándares de SSA*** (Salud, Seguridad y Ambiente) en el desarrollo de tareas, con el objetivo de asegurar la sustentabilidad de nuestra actividad y de las regiones donde operamos.

b) Seguridad y prevención de accidentes

1. ***Capacitación a empleados propios y de contratistas*** en la observación del trabajo y detección de situaciones de riesgo así como también en la aplicación de medidas requeridas para evitar accidentes, a través de la herramienta llamada *Análisis Crítico de Tareas*, que se aplica en un proceso de capacitación permanente.

2. ***Capacitación para el personal focalizada en las "8 Reglas de Oro"***: consiste en un compendio de las recomendaciones sobre las 8 causas de accidentes fatales más frecuentes, identificadas a través de un estudio.

3. ***Sistema de Gestión Vehicular***: Debido a la gran cantidad de kilómetros recorridos por nuestros empleados, propios y contratistas, la disminución de los accidentes vehiculares es un objetivo de la empresa. El Sistema de Gestión vehicular está formado por distintas fases que tienen como prioridad la capacitación tanto teórica como práctica, la evaluación de los conductores, la utilización de tacógrafos, disminución de los kilómetros recorridos basado en la eficiencia, gestión del viaje, etc. Desde 2006, la Compañía implementa un programa de parque cerrado para limitar el tránsito de sus vehículos fuera del yacimiento y reducir así el tránsito por las rutas de acceso al mismo.

3. ***Campañas de difusión interna***: sobre seguridad vehicular, y otras orientadas a fortalecer y reforzar el conocimiento de las reglas de una operación segura para nuestros empleados y el medio ambiente.

d) Investigación y campañas educativas acerca de temas relacionados con el medio ambiente y la preservación de reservas naturales

1. ***Apoyo financiero*** a organizaciones de la sociedad civil que contribuyen en la preservación del medio ambiente. Pan American Energy se ha asociado al programa "***Socios por la Naturaleza***". Este programa apunta al aporte de fondos para la financiación de los proyectos de la Fundación Vida Silvestre cuyo objetivo es la preservación de la fauna y de su ambiente natural en la Argentina.

2. *Preservación de reservas naturales y comunitarias* :El programa “*Cuidemos las Yungas*” se enfoca en la producción de bibliografía sobre esta área fitogeográfica redactada en lenguaje accesible a todos lo públicos. Las publicaciones se han distribuido en bibliotecas públicas y escolares del Departamento Gral. San Martín. En el 2006 se reimprimieron las publicaciones “Los animales de las Yungas” y “Las Yungas”. En 2007 se continuó con el “***Programa Especial Acambuco***”:*La Reserva y La Comunidad* que consiste en la constitución de un fondo fiduciario para la protección y promoción de las áreas protegidas de la Provincia de Salta en particular las que se encuentran en el Valle de Acambuco.

CORRUPCIÓN

El principio considerado para aplicar al plano de la Corrupción es:

10. Las empresas deberán actuar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

En apoyo al décimo principio nos hemos propuesto:

Desarrollar políticas y programas que eviten las distintas formas de corrupción en las operaciones de negocio y dentro de la organización.

Promover y apoyar programas concretos que promuevan la transparencia.

Para el logro del propósito mencionado nos focalizamos en las siguientes líneas de acción:

- a) Obtención de beneficios propios y de contribuciones a partidos políticos y/o funcionarios de gobierno.
- b) Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los Estados Contables

Las acciones que materializan el propósito mencionado, son:

a) Obtención de beneficios propios y de contribuciones a partidos políticos y/o funcionarios de gobierno.

1. ***Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial:*** Se trata de una política que compromete a todo el personal de Pan American Energy subsidiarias y sucursales, contratistas y proveedores de bienes y servicios a:

- Evitar beneficiarse o sacar provecho -ya sea directa o indirectamente- abusando de su posición en la Compañía.
- Abstenerse de aceptar obsequios de valor, o atenciones especiales de parte de terceros que realicen o deseen realizar negocios con la Compañía.
- A usar la información confidencial de la Compañía en provecho propio o de sus familiares o amigos

2. ***Política de cumplimiento con la ley, contribuciones a partidos políticos y pagos a funcionarios gubernamentales.*** A través de esta política se establece que el uso de fondos o bienes de la Compañía o de sus subsidiarias para cualquier propósito ilegal o impropio está severamente prohibido. Así como también que la política general es no hacer contribuciones a partidos políticos con los fondos de las mismas, ni pagos a funcionarios y personal gubernamental (incluyendo funcionarios y personal de entidades o empresas cuya propiedad o control la tiene el Estado) u obsequios de valor sustancial o atenciones dispendiosas.

b) Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los Estados Contables

1. En el año 2005 Pan American Energy recibió de sus auditores externos la *Certificación del Cumplimiento de la Sección 404 de la Ley Sarbanes – Oxley* que es la que le compete a la Compañía. Esta sección requiere que la alta gerencia de la empresa confirme y evalúe anualmente la efectividad de los controles internos sobre la información que nutre a sus estados contables. En 2007 se esta completó el proceso de revisión por parte de sus auditores externos y se obtuvo, nuevamente, la certificación .