

## COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 5

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

#### FUNDAMENTACIÓN: NUESTROS VALORES

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

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

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

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

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

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

## INTRODUCCIÓN

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

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

**2.- Áreas de trabajo** en las que desarrollamos nuestras prácticas, tanto hacia adentro de la Compañía, como hacia la comunidad en donde operamos. Dichas áreas de trabajo son: **Educación, Salud, Medio ambiente, Trabajo, Desarrollo local**. Desde el punto de vista técnico hemos organizado las acciones de RSE de acuerdo con su nivel de generalidad, con el objetivo de describir nuestras líneas de trabajo en las distintas áreas y las acciones propiamente dichas. Las acciones que describimos en el presente informe no sólo son las que provienen del cumplimiento de las normativas nacionales y de los tratados internacionales de los que Argentina sea parte, ya que consideramos que éstas son básicas para el desarrollo de los negocios en el marco legal.

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

### DERECHOS HUMANOS

**Los Principios en el plano de los Derechos Humanos son:**

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

En apoyo a los principios mencionados nos hemos propuesto:

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

- Desarrollar ámbitos saludables y seguros para los trabajadores y la comunidad en general, en el marco de nuestra operación.
- Generar un espacio en el cual los empleados y sus familias, en todas las Unidades de Gestión de la Compañía, puedan canalizar su espíritu solidario, comprometerse con la realidad de sus comunidades y multiplicar los efectos positivos de las acciones realizadas.

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

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

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

**a) Protección de las personas y el ambiente**

1. ***Aplicación de un modelo de Gestión de Recursos Humanos:*** La base de este modelo es la definición de habilidades y competencias de cada persona, para optimizar el desarrollo personal y profesional. El mismo se comunica a toda persona que ingresa a la compañía como parte de su inducción.

**2. *Sistema de Gestión Ambiental – Certificación ISO 14001:***

En el año 2002 PAE certificó las normas ISO 14001 en todas sus unidades de negocio. Dicha certificación se mantiene hasta hoy con las re-certificaciones tri anuales. Del mismo modo el sistema se audita anualmente por terceros y por las auditorías internas de los distintos sectores de la empresa, revisando todos los elementos de la norma.

3. ***Sistema de Manejo de crisis:*** para el control y minimización de daños ocasionados por un eventual incidente, en el cual estén involucrados empleados, contratistas, clientes, la comunidad y/o el ambiente. Dicho sistema se basa en la Prevención, Preparación, Respuesta y Recuperación de los daños. Para que la respuesta ante un incidente sea eficaz, la compañía cuenta con un cronograma anual de simulacros

teóricos y prácticos que se preparó en el mes de diciembre 2009 a ejecutarse durante 2010. Algunos involucran a la compañía con sus proveedores y contratistas con despliegue de equipamientos y recursos mientras que otros se desarrollan como ejercicios de escritorio.

**4. Capacitación de inducción:** Antes del ingreso cada nuevo empleado recibe una capacitación de inducción estandarizada de cuatro módulos específicos sobre temas de Salud, Seguridad Vehicular, Seguridad y Gestión Ambiental. La finalidad de esta capacitación es que todo empleado propio o contratado ingrese a las áreas de Pan American Energy con un nivel de preparación básico en Salud, Seguridad, y Ambiente que le permita, a través de herramientas, identificar los peligros y evaluar los riesgos de sus tareas; identificar los Aspectos Ambientales para minimizar el Impacto Ambiental de la operación y resguardar su salud. En 2009, 27 empleados que ingresaron a PAE recibieron ésta capacitación, rindieron y aprobaron el examen. En cuanto al personal de nuestros contratistas 668 personas fueron capacitadas en el mismo período. Total de personal propio y contratado capacitado durante el 2009: 695.

**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 10.000 BOE (área no sensible) ó 1.000 BOE (área sensible), daños severos a instalaciones o un impacto mayor en la imagen de la Empresa. Los Riesgos Mayores son gestionados a través del Plan Maestro de cada UG, con el fin de trabajar en la disminución de los riesgos para la operación.

**6. Determinación de Línea de base ambiental y georreferenciación:** Una herramienta de gran utilidad para la toma de decisiones en temas ambientales y para la posibilidad de estudiar distintas alternativas es el SIG, (Sistema de Información Geográfico). El mismo se alimenta con distintas capas temáticas consideradas líneas de base ambiental.

Cada una de las capas temáticas refiere a un recurso y la empresa prioriza la búsqueda de información de acuerdo con los riesgos que pueda generar la operación.

Dentro de estas capas, se podría mencionar la realizada para el recurso Agua, la cual incluye una capa de sensibilidad superficial, otra de sensibilidad geoambiental y por último dicho estudio contempla una capa de vulnerabilidad freática. También existen estudios de mallines, y caracterización de la vegetación.

Con respecto al análisis de los freaímetros se cuenta con una base de datos de nombre comercial Gems el cual permite, luego de la carga de los datos, la posibilidad de realizar distintas consultas que se visualizan geográficamente a través del SIG.

#### **b) Voluntariado Corporativo**

1. 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 2009, los voluntarios de PAE trabajaron para mejorar la calidad de vida de los chicos de las comunidades de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Koluel Kayke, Vista Alegre, Acambuco y Buenos Aires, tomando como punto de partida el juego, un verdadero motor para su educación. Convencidos que la actividad lúdica es fundamental para el desarrollo físico, intelectual y emocional de los niños el aporte fue acondicionar espacios de juego, grabar cuentos y entregar kits didácticos a distintas escuelas e instituciones. A lo largo del 2009, 500 personas entre empleados y sus familiares participaron en diversas acciones con el único objetivo de ayudar, contribuir, enseñar y compartir. Las actividades propuestas por la compañía fueron muy variadas: desde grabar cuentos y confeccionar materiales educativos hasta dictar charlas técnicas para alumnos y docentes o refaccionar una escuela. Se realizaron 5 jornadas de voluntariado entre empleados y familiares de Comodoro Rivadavia, Sarmiento, Neuquén y Pico Truncado y Acambuco.

#### **c) 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 (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 EGB3 (nivel con el índice más alto de deserción) y del nivel Polimodal junto con

Fundación Cimientos; durante el 2009 Pan American Energy acompañó a 190 alumnos. En 2010, este programa alcanzará a 180 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). Durante el 2009, 57 alumnos se han beneficiado con becas universitarias. En 2010 se incorporarán 17 nuevos becarios universitarios **Capacitación en informática e idiomas** Durante el 2009 se han desarrollado tres programas de capacitación en Nuevas Tecnologías y uno de Idiomas en las localidades de General Mosconi, Tartagal y Misión Piquirenda Viejo. Se capacitaron 573 jóvenes y adultos de bajos recursos económicos junto con Fundación Educando. En 2010 se continuará con la de capacitación en idiomas e informática y esta previsto capacitar a 624 jóvenes y adultos de bajos recursos de las localidades de Campamento Vespucio, Tartagal, Yacuy y Aguaray.

2. **Capacitación docente:** Continuamos con la implementación de las **Clínicas de matemática, física y química** para profesores de nivel Polimodal junto con el Instituto Tecnológico de Buenos Aires. En el 2008 comenzó a realizarse también en Trelew donde participaron 75 docentes. Durante el 2009 se capacitaron 75 docentes en Trelew y 82 Docentes en CR. El total de beneficiarios desde el inicio del programa en 2004 asciende a 745. En 2010 continuará con el mismo en ambas localidades y esta previsto realizar 2 clínicas en Comodoro Rivadavia y 2 clínicas en Trelew. **Clínica de Lengua** en Comodoro Rivadavia de la que participaron 140 docentes del área de lengua de 6° año (EGB 2) y 7° año (EGB 3) y 120 docentes de Trelew del área lengua de 6° y 7° año. El socio estratégico en este programa es la Fundación Leer. En 2010 se realizará nuevamente en Comodoro Rivadavia y en la ciudad de Trelew, Provincia del Chubut

3. **Programas para la mejora de la gestión institucional escolar:** Implementación del programa **“Escuelas por el Cambio”**, en alianza con la Fundación Compromiso. Es una iniciativa que considera a la institución escolar como una organización social, bajo la premisa de que la escuela puede apropiarse e integrar a su gestión procesos y herramientas probadamente exitosas en otros ámbitos. 15 escuelas de Comodoro Rivadavia ya concluyeron el programa y durante el 2009, 16 escuelas finalizaron el mismo. En 2010 se prevé desarrollar el programa en 5 escuelas de la misma ciudad. **Programa Comunidad de Conocimiento para Supervisores Educativos.** Es un programa diseñado para ayudar a la transformación y acción social conjuntos especialmente diseñado por Fundación Compromiso para el trabajo con supervisores educativos. En 2008 el financiamiento de esta actividad fue en conjunto con la Fundación Tinker. En el 2009 PAE se hace cargo del programa y lo desarrolla en Trelew. Esta previsto que en el 2010 el programa se desarrolle en toda la provincia para supervisores y directores.

4. ***Equipamiento de recursos didácticos y provisión de recursos económicos*** para mejorar la calidad educativa: Donación de la construcción y equipamiento de un aula para la Escuela agraria de Cholila, Provincia del Chubut. Donación de la construcción de las 9 aulas nuevas para ampliar el Colegio San José Obrero de Comodoro Rivadavia también en la provincia del Chubut. Auspicio al Congreso de Ciencias para todos los docentes de la Provincia de Chubut. Donación de materiales y elementos de librería a escuelas de Koluel Kayke, Provincia de Santa Cruz.

5. ***Promoción de programas de innovación pedagógica y de programas para atención a la diversidad:*** Se realizó el programa “Familia Lectora”, que busca promover el desarrollo del lenguaje y la alfabetización, y el acercamiento de los niños y de la familia a la lectura a la edad más temprana. Durante el 2009 se realizó en todos los jardines de infantes de Sarmiento, Provincia del Chubut y de Pico Truncado, Provincia de Santa Cruz. **Programa de Promoción de la presencia y uso del libro en el nivel inicial en Sarmiento y Pico Truncado.** El proyecto se propone ofrecer contenidos actualizados en relación con la promoción de la lectura y la alfabetización. El programa que se inició en el 2009 tiene una duración de 3 años, alcanzando a todos los jardines de infantes de Sarmiento y de Pico Truncado beneficiando a 105 docentes de nivel inicial.

6. ***Programa de Apoyo a Escuelas:*** es un programa orientado a las escuelas de nivel primario, que se desarrolla con la Fundación Cimientos y apunta a la mejora de la calidad de la educación que ofrecen las escuelas a alumnos de familias de bajos recursos, fortaleciendo a las instituciones y a los educadores en su tarea. Las escuelas participan del concurso “***Construyendo Cimientos en Lengua y Matemática***”. En el período 2005 - 2007, el programa se desarrolló en escuelas de nivel EGB 1 y EGB 2 de Golfo San Jorge. Provincia del Chubut y de Río Grande, Provincia de Tierra del Fuego. A partir del 2007 las convocatorias se realizaron sólo en escuelas de Golfo San Jorge. Hasta diciembre 2008 participaron un total de 26 escuelas premiadas, 7613 alumnos beneficiarios, 62 directivos y 444 docentes. En 2008 se premiaron 5 nuevas escuelas: dos en Sarmiento, dos en Comodoro Rivadavia y una en Pico Truncado. En 2009 se realizó el programa en 7 nuevas escuelas de Tartagal, Provincia de Salta bajo la convocatoria al concurso “Construyendo Futuro en la Escuela de Hoy”.

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, y fomentar el compromiso y la participación activa de los padres en la escolaridad de los hijos. Se inició en el 2007 como una experiencia piloto en la localidad de Pico Truncado donde el programa de becas escolares mostró el

mayor número de deserciones y en el 2008, se sumó la localidad de Sarmiento. El programa prevé replicarse en las escuelas que participan del programa de becas escolares que PAE desarrolla junto con la Fundación Cimientos. Entre 2007 y 2008, 40 padres participaron de 3 talleres con una duración de tres horas cada uno, coordinado por profesionales de Fundación Cimientos. En 2009 se realizó un taller en Sarmiento.

#### **d) Mejora de los servicios de salud**

**1. Capacitación profesional:** El **Programa Creciendo Juntos**, en alianza con FUNCEI (Fundación Centro de Estudios Infectológicos), consiste en actualizar al cuerpo médico perinatal en las técnicas más modernas de neonatología, infectología y obstetricia; con el objetivo de ayudar a reducir los índices de morbilidad infantil en el segmento neonatal. Este programa comenzó en el año 2004 y tiene 4 años de duración dividido en 2 fases de dos años cada una. En el 2008 se continuó con la segunda fase del programa iniciada en el 2007. En 2009 se concluyó con el programa. El índice de mortalidad neonatal 2008 en Comodoro Rivadavia fue de 6.5/100. En el 2010, y a pedido de la Secretaría de Salud de la Provincia se realizará en la localidad de Puerto Madryn, Provincia de Chubut.

**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 elaboró 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.

3.- Con el objeto de fortalecer el trabajo de promoción de la salud de los equipos de salud del Departamento de General San Martín, en la Provincia de Salta, conjuntamente con EDUPAS desde el 2009 se desarrolla un **programa para promover la participación y movilización comunitaria** en tareas de prevención de enfermedades y promoción de la salud comunitaria. Se capacitaron 150 agentes sanitarios seleccionados por los Hospitales de Tartagal, General Mosconi y Aguaray. 180 Estudiantes de la Universidad Nacional de Salta (Sede Tartagal) y 100 docentes y alumnos de escuelas de la localidad.

**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 visiten las localidades del Valle de Acambuco ofreciendo atención gratuita y accesible a todos los pobladores. De acuerdo con lo previsto, durante el 2009, se realizaron 4 campañas sanitarias.



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

**1. Auspicios de eventos culturales y deportivos en las comunidades locales:** Como ya es tradicional, durante 2008 se continuó con la promoción de actividades sociales y deportivas. Se donaron elementos para Escuelas de Tenis y de Fútbol de las localidades de Sarmiento, Comodoro Rivadavia y Rada Tilly de la Provincia del Chubut así como de Caleta Olivia y Pico Truncado de la Pcia. de Santa Cruz. El objeto de estas acciones es colaborar con la comunidad favoreciendo la práctica del deporte para niños de bajos recursos. En 2010 está previsto continuar con el auspicio de este tipo de actividades

**2. Maratón Solidaria Accenture:** Por quinto 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. En 2010 se continuará con el programa.

**3. Auspicio de Campus de Basketball locales** para 720 jóvenes de bajos recursos de Sarmiento, Comodoro Rivadavia, Rada Tilly en la Provincia de Chubut y Caleta Olivia y Pico Truncado en la Provincia de Santa Cruz con el objeto de fortalecer la práctica de actividades deportivas entre los jóvenes, para mejorar la calidad de vida. En 2010 se continuará con el presente 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. Estas acciones se renovarán durante 2010.

**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 continuará en 2010.

#### **f) 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 continuará en 2010.

**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 continuará en 2010.

#### **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.

## **DERECHOS LABORALES**

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

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

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

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

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

En apoyo de los principios mencionados nos hemos propuesto:

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

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

Promover el desarrollo productivo regional

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

a) **Gestión de Recursos Humanos**

b) **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.- Gestión de la Capacitación** – La capacitación de los empleados es un factor fundamental en PAE. Entendiéndolo como proceso de educación permanente. Ponemos 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. Una de las herramientas para identificar necesidades de capacitación es el **PPM** donde Jefe y Empleado acuerdan el entrenamiento de las competencias técnicas y actitudinales en relación a los objetivos planteados para ese ciclo. Basado en las competencias definidas por PAE y orientado a cubrir las necesidades que surgen de las herramientas utilizadas por PAE: PPM, Encuesta de Cultura y Clima, Feedback360°, Trabajos de Foros y Task Forces. Este programa anual, diseñado por RRHH, provee una variedad de cursos que ayudan a desarrollar aquellas habilidades y conocimientos necesarios para el logro de los objetivos personales y profesionales. En general son in-company, y están a cargo de Instituciones, Universidades, ó Consultores especializados. Durante 2010 Pan American Energy continuará con su programa.

**2.- Gestión de talentos y del desempeño** - intervención proactiva en la detección de talentos y empleados de alto potencial, trabajo con los líderes para que estos de manera conjunta con sus colaboradores puedan planificar, monitorear, evaluar y mejorar el desempeño. Con herramientas como:

- **PPM / PC** – PAE Performance Management El PPM es una herramienta de gestión indispensable para la implementación de la estrategia de negocio de PAE. En todas las unidades de gestión se presentaron durante el año 2009 92 PPMs.
- **KM** - Knowledge Management: Es la primera herramienta **primera herramienta de Gestión del Conocimiento: Lecciones Aprendidas (KM LA)**. Aplicar la gestión del conocimiento permite minimizar la posibilidad de reiterar errores cometidos, determinar posibilidades de mejora, compartir el conocimiento y optimizar los tiempos de las curvas de aprendizaje. Compartir conocimientos de manera efectiva dentro de la organización , mejora el desempeño de los empleados, promueve la innovación y la creatividad y facilita el intercambio activo organizacional más importante que es el conocimiento de la gente, el cual impacta en la integridad de la operación .Más que un mero repositorio de contenidos, un sistema de Knowledge Management (KM) incluye la identificación de aquellas personas que poseen altos niveles de dominio de los conocimientos, impulsando la colaboración entre pares, así como también un acceso multidisciplinario a los conocimientos y la aplicación directa en el lugar de trabajo. Alineado al sistema de KM BP. Durante el 2009 se desarrollo esta herramienta. En el 2010 se plantea un piloto con la participación de las Gerencias de GPI, GIPP, TORRES y PULLING. En una segunda etapa se plantea trasladar esta práctica al resto de las gerencias lo que permitirá que todos los integrantes de Pan American Energy puedan volcar sus experiencias y aprendizajes, compartiéndolo con el resto de la organización.

**3.- Encuesta de Clima:** la encuesta de cultura nos da líneas de percepción y de creencias, nos permite visualizar datos que nos muestran brechas para estudiar y para actuar. Pan American Energy realiza una vez cada dos años la Encuesta de Clima y Cultura y mide las diferentes brechas y factores a evaluar. De este estudio surge un plan de acción de mejora. A partir del año 2000 se alinea la encuesta con la encuesta de BP y a partir del año 2009 se alinea la encuesta de PAE con el BP Pulse Plus. Durante el 2009 se realizó la encuesta de clima con una participación del 66% del total de empleados de la compañía. El índice de satisfacción de empleados manifestado en la encuesta fue del 69%, similar a la anterior encuesta realizada en el año 2006.

**4.- Gestión de Competencias** – Este proceso se implementa cada año y consiste en la identificación, definición, especificación, medición de las competencias tanto Técnicas como actitudinales. Tanto el modelo de competencias Actitudinales como el modelo de competencias

Técnicas se encuentran alineados a los modelos BP. Se prevé continuar con este proceso en el 2010.

**5.- Control de Gestión** - tanto aspectos económicos como de desempeño del área- benchmarking. Desde el año 1999 el área de RRHH participa de procesos de Bench marking 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 comenzamos a participar de un proceso con Easy Bench focalizado en medir la gestión del desarrollo organizacional.

**6.- Gestión del Desarrollo** - Ponemos énfasis en que el desarrollo de la carrera de un empleado es una responsabilidad compartida y debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización. Durante el 2009 se desarrollaron los Debates en Inglés, Seminario de la Industria del Petróleo y Gas y su terminología en inglés, Introducción a la Industria del Petróleo y Gas, Programa de Coaching Individual, Derecho Regulatorio, Presentaciones de Alto Impacto, Comunicación Positiva, Planeamiento y Organización, Project Management, Espacio de Pensamiento, Evaluación de Proyectos, Programa de Liderazgo de Mandos Medios, Programa de Formación de Liderazgo.

**7.- Tenemos a disposición de nuestros empleados** un Programa de Capacitación para Ingenieros, Geólogos, Geofísicos o profesionales que por sus tareas necesiten conocimientos específicos de las disciplinas antes mencionadas. Este sistema de Capacitación On-line son: 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 3 horas, Cuentan con material de apoyo teórico y practico, Proponen ejercicios de Simulación y Autoevaluación, incluyen estudios de casos, Se pueden hacer más de un curso por persona y se realiza la evaluación final on-line y se entrega certificado. Esta herramienta se utiliza desde el año 2003 y en el 2009: 297 empleados realizaron cursos técnicos de capacitación con un total de 142 horas de capacitación.

#### **b) 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 durante el 2009 se desarrollaron 2 cursos de Capacitación en Albañilería en Salvador Mazza y uno de Instalaciones

Sanitarias en la Comunidad Aborigen de Yacuy de 25 personas cada curso. Es un trabajo en conjunto con el Centro de Formación Profesional.

**2. *Préstamos a emprendedores:*** El programa se realiza en conjunto con la Fundación Impulsar desde 2003. Es un programa de Préstamos para jóvenes emprendedores. Se focaliza en jóvenes del Departamento de General San Martín, Provincia 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 100 jóvenes se beneficiaron directamente y más de 240 de manera indirecta. En 2009 se sumaron 11 nuevos proyectos.

### **c) Desarrollo productivo regional**

**1. *Programa Pymes Golfo San Jorge:*** El programa tiene como fin promover, en un marco de sostenibilidad, el crecimiento de la región. Pan American Energy actúa como soporte de la cadena de negocios locales para la industria de petróleo y del gas y para otras industrias no relacionadas. El programa compromete fondos y estructura de gestión propios, en acciones dirigidas a consolidar y ampliar el tejido productivo, brinda distintos tipos de asistencia técnica. De este modo las Pymes trabajan junto a Pan American Energy para aumentar su capacidad de crear empleos, agregar valor y generar mayores ingresos a nivel local. El programa apunta a fortalecer 100 Pymes en 5 años proveedoras y no proveedoras de PAE. En el período 2005 -2008 han participado 138 Pymes del programa. DESARROLLO DE PROYECTOS: 114 Proyectos pymes fueron presentados, 26 Nuevos productos fueron desarrollados localmente, 35 Nuevos servicios son prestados en la región, 34 Nuevos proyectos se encuentran en proceso de desarrollo, 2 Metodologías fueron utilizadas para la selección: Convocatoria Abierta y Desarrollo Proveedores. ASISTENCIAS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS Y EMPRESARIAL: 70 Pymes han recibido asistencias técnico-industriales y comerciales individuales, 250 Pymes participaron de capacitaciones abiertas, 20 Instituciones tecnológicas/organismos públicos participaron en acciones conjuntas. ASISTENCIA COMERCIAL: EXPOPYMES GSJ: 5 Expopymes y Rondas de Negocios realizadas, 20.000 Visitantes estimados, 90 Pymes participaron en promedio en cada edición con stands o en ronda de negocios, 144 Mesas en Rondas para negociar con 6 operadoras y 4 empresas contratistas, 21 Proveedores locales integrados para la organización de las ferias. Al fortalecer a las empresas Pymes locales se abren oportunidades de empleo de calidad. Las Pymes que reciben apoyo de PAE deben acreditar que su personal está

registrado legalmente. El Programa Pymes GSJ ha sido renovado por 5 años mas por la Compañía, inaugurando una nueva etapa de trabajo con PYMES locales (2010-2014).

**2. 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 mas 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 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 inauguro una nueva oficina comercial en Comodoro Rivadavia con recursos humanos especializados en la problemática económico-financiera de las PYMES locales. En el periodo 2005-2009, 46 Pymes ya han sido asistidas en el acceso al financiamiento; 7.200.000 dólares es el valor de las 59 garantías otorgadas.

**3. 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, Provincia de Salta. La fase de implementación estuvo a cargo de CIPPEC y durante el 2008 se instrumentaron las actividades previstas en terreno. El programa concluyo en junio de 2009.

**4. Fortalecimiento de la cultura del trabajo. “Programa Aprender a Emprender”:** Este programa se implementa junto con FUNDES desde 2006. El objetivo es dotar a los alumnos del último año del secundario de las escuelas públicas de Comodoro Rivadavia, de 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 quien hace un aporte para el crecimiento económico de la comunidad. Se busca que los alumnos que egresan del nivel medio adquieran y valoren el espíritu del emprendedor como creador de su propio empleo y de fuentes de trabajo genuinas para otros. Durante el 2009, 23 alumnos de Comodoro Rivadavia concretaron su plan de negocios con un total de 9 proyectos diseñados. 113 alumnos se han beneficiado desde el inicio de este programa. El programa continuará en 2010.

## **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:**

Realizar análisis de los riesgos ambientales de las tareas que se llevan a cabo en las operaciones, propias y de contratistas

Operar minimizando el impacto.

Estudiar metodologías alternativas en los procesos operativos ambientales que favorezcan la reducción de residuos.

Trabajar con los proveedores y contratistas para que mejoren su gestión ambiental.

Apoyar la investigación y la educación para el desarrollo sostenible.

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

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

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

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



- 1. Indicadores de gestión en seguridad, salud y ambiente de la Compañía. Los datos de la siguiente tabla surgen de la actividad de la operación (involucran a 1241 empleados propios y un promedio diario de 10 empleados de contratistas)**

<b>Indicadores Clave de Desempeño</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Frecuencia de Horas de Capacitación	8751	<b>10077</b>	<b>9684</b>	<b>8354</b>
Cantidad de Cuasi Accidentes	565	<b>416</b>	<b>349</b>	<b>80</b>
Casos Fatales	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Incidentes de Alto Potencial	5	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Frecuencia de DAFWC	0,038	<b>0,062</b>	<b>0.038</b>	<b>0.092</b>
Frecuencia de TRIC	0,397	<b>0,648</b>	<b>0.557</b>	<b>0,512</b>
Frecuencia de TVAC	0,286	<b>0,554</b>	<b>0.506</b>	<b>0,232</b>
Frecuencia de SVAC	0,091	<b>0,108</b>	<b>0.187</b>	<b>0,091</b>

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Horas Trabajadas (millones)	21.1	19.4	21.2	19,5
Kilómetros Recorridos (millones)	87.4	83	90.9	98,1
Derrames > 100 bbl de Crudo	0	0	0	0
Derrames 1 - 100 bbl de Crudo	66	72	82	65
Gases de Invernadero (MM Ton/año)	2.15 *	1.94	2.15	2.58

\* Incluye TDF hasta Sept. 06

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

Hacia fines del año 2008 se confeccionó un Plan Maestro de SSA, a implementarse durante el 2009. El nuevo plan se focalizó en diferentes componentes del sistema de gestión SySO, destacándose el trabajo realizado en caída de objetos para atacar la problemática presente en los equipos de Torres.

También se trabajó en:

- la evaluación y habilitación de AA y AAL relacionado con el procedimiento de permisos de trabajo.
- la ACT en actividades de recurrencia de accidentes o con consecuencias de alto potencial,

- las SOC enfocadas, seguimiento y control de los principales riesgos. También se trabajó en el proceso de investigación de incidentes, buscando mejorar la calidad del resultado de las mismas.

En relación a *seguridad vehicular*, se identificó una franja crítica de conductores, los que fueron evaluados para determinar sus competencias en el manejo, y se continuó trabajando con el parque cerrado.

Como resultados del trabajo realizado en seguridad, se finalizó con una disminución importante en la tasa de accidentes vehiculares y personales. Comparando los resultados del año 2008 con los del 2009, la frecuencia TRICf se redujo un 8%, la TVAR un 54% y la SVAR un 51%. No se han reportado casos Fatales relacionados con el trabajo durante este año, ni se han reportado enfermedades profesionales. Se confeccionará un plan específico para el año 2010.

**3. Política de detención de Tareas por seguridad. “Stop the Job”:** Todo empleado tiene la obligación de parar la tarea, en su lugar de trabajo, cuando en ésta se detecte un acto o condición insegura. Esta política es difundida a todo el personal y es conocida por ellos.

**4. Registro y evaluación de los derrames** de hidrocarburos. En el año 2009 se observa una reducción de derrames entre uno y 100 barriles del 21% con respecto al año 2008. Esta reducción se verifica tanto en la cantidad de derrames de hidrocarburos como en el volumen. Esto se debe a varios factores: los nuevos diseños de las instalaciones de producción, la automatización de los procesos productivos, la implementación de planes de integridad en las instalaciones y el desarrollo de planes de mantenimiento y mejoras en la competencia del personal que trabaja en operación de las instalaciones de producción.

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

**1. 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, manejo con doble tracción en distintas condiciones climáticas o caminos, etc.. El total de horas de capacitación de empleados de PAE y Contratistas en temas de seguridad y salud totalizaron en 2009, 815.994.

**2. Capacitación para el personal focalizada en las "8 Reglas de Oro":** Consiste en un compendio de las recomendaciones sobre las 8 causas de accidentes fatales más frecuentes, identificadas a través de un estudio en la industria. Se difunden a través de manuales de bolsillo, póster y además se refuerzan en las Lecciones Aprendidas.

**3. Sistema de Gestión Vehicular:** Los más de 98 millones de kilómetros que nuestros empleados propios y de contratistas recorren anualmente plantean un permanente desafío y un claro objetivo: la disminución de los accidentes vehiculares. El Sistema de Gestión vehicular está formado por distintas fases que tienen como prioridad la capacitación tanto teórica como práctica, la evaluación de los conductores, la utilización de tacógrafos, disminución de los kilómetros recorridos, gestión del viaje, etc. Desde 2006, la Compañía implementa un programa de parque cerrado para limitar el tránsito de sus vehículos fuera del yacimiento y reducir así el tránsito por las rutas de acceso al mismo.

**3. Campañas de difusión interna:** Sobre seguridad vehicular, y otras campañas orientadas a fortalecer y reforzar el conocimiento de las reglas de una operación segura para nuestros empleados y el medio ambiente. Las campañas se renuevan anualmente acorde con las problemáticas emergentes.

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

**1. Apoyo financiero** a organizaciones de la sociedad civil que contribuyen en la preservación del medio ambiente. Pan American Energy se ha asociado al programa "*Socios por la Naturaleza*". Este programa apunta al aporte de fondos para la financiación de los proyectos de la Fundación Vida Silvestre cuyo objetivo es la preservación de la fauna y de su ambiente natural en la Argentina. Se prevé continuar con el mismo durante 2010.

## **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) Establecimiento de una Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial.
- b) Establecimiento de una Política de cumplimiento con la ley, contribuciones a partidos políticos y pagos a funcionarios gubernamentales.
- c) 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) **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.

b) **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. La política de la empresa 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.

La empresa está en proceso de actualización de la política mencionada y aseguramiento de su correspondencia con la *Foreign Corrupt Practices Act* de EEUU mediante la elaboración de una nueva normativa sobre cumplimiento de la ley y política anticorrupción y un reglamento interno de investigaciones y sumarios.

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

**1. Certificación del Cumplimiento de la Sección 404 de la Ley Sarbanes – Oxley:** En el año 2005 Pan American Energy recibió de sus auditores externos la certificación que le compete a la Compañía. Esta sección requiere que la alta gerencia de la empresa confirme y evalúe anualmente la efectividad de los controles internos sobre la información que nutre a sus estados contables. En los años 2006, 2007, 2008 y 2009 se completaron los procesos de revisión por parte de sus auditores externos y se obtuvo, nuevamente, la certificación.