



COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: Mayo de 2009 a Mayo de 2010

Como empresa líder en el transporte de energía eléctrica de la República Argentina, es nuestra intención fortalecer y renovar día a día nuestro compromiso en Responsabilidad Social Empresaria entre los empleados y sus familias, la sociedad y el medio ambiente en el que se desarrollan nuestras actividades, así como alentar entre nuestra esfera de influencia, la importancia del cumplimiento de los Derechos Humanos, Laborales, el cuidado del Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.

En esta COP se verán reflejados algunos de los trabajos realizados en este último periodo que acompañan al resto de las acciones detalladas en las anteriores Comunicaciones de Progreso presentadas ante la Oficina de Pacto Global.



Junio de

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

Transener S.A. es una empresa de **Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión**. La Red de transporte es de aproximadamente 8999,1 Km. de líneas de transporte que cubren una vasta área geográfica del País. Cuenta con 32 estaciones transformadoras, 42 transformadores de potencia, 80 reactores, 22 bancos capacitares y 6 compensadores sincrónicos.

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

La participación activa de nuestros empleados y el trabajo en equipo, son valores diferenciales que están por encima de nuestros recursos económicos y tecnológicos. TRANSENER S.A., reafirma su compromiso con los Derechos Humanos declarados Internacionalmente (Declaración Universal de los DDHH).

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

• Sistema de Gestión de la Calidad

Desde el año 1999 Transener S.A. mantiene su Sistema de Gestión de la Calidad, Certificado de acuerdo a la Norma Internacional ISO 9001, orientando y consolidando la gestión empresaria 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.

• Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se encuentra implementado y desarrollado dentro de toda la Compañía, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que responde al esquema ILO - OSH 2001

1) *Auditorias de SST*: permite realizar una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva de la calidad de desempeño de los sistemas de organización, gerenciación y equipos de protección de seguridad, higiene y medio ambiente.

2) *Elementos de Protección Personal e Indumentaria de trabajo*: se encuentra establecido el procedimiento RSS PESH 12 para la provisión adecuada de Elementos de Protección Personal e Indumentaria de Trabajo.

• Plan de Capacitación Anual

Anualmente se definen y programan las capacitaciones para todo el personal de la Compañía que puede ser diferenciados en tres tipos de capacitación:

- 1) *Cursos relativos a la Prestación de Servicio*
- 2) *Cursos relativos al Sistema Integrado de Gestión*
- 3) *Otros tipos de cursos que no refieran al 1 y 2.*

• Compromiso con la Educación

Para Transener S.A. la educación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo de nuestra Sociedad y como tal un compromiso que asume día a día con sus empleados y familias, gestionando políticas como:

Acciones

- 1) *Becas de Estudios para Empleados*
- 2) *Programa de Formación Directiva*
- 3) *Becas para Hijos de Empleados*
- 4) *Mochilas Escolares*
- 5) *Programa de Becas por Más Energía 2010*
- 6) *Reintegro por servicio de guardería / jardín maternal / jardín de infantes*

- **Política de Traslado**

Brindar un marco de normas que fije las condiciones de asistencia al personal que se deba reubicar geográficamente con su grupo familiar como consecuencia de las necesidades organizativas de la Empresa.

- **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**

Transener promueve su integración con la comunidad, mediante servicios y políticas de colaboración activa, contribuyendo de manera efectiva a mejorar la calidad de vida de los grupos locales. En tal sentido, durante el último año, se han desarrollado diferentes actividades para contribuir con los empleados, sus familias, la sociedad y los grupos de interés:

- 1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos*
- 2) *Proyectos Sociales*

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

- **Sistema de Gestión de la Calidad**

El 24 de noviembre de 2009 se superó con éxito la auditoria de Re-Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la Norma ISO 9001:2008. Para el año en curso, se encuentran planificadas las auditorias externas de Mantenimiento de la Certificación para el 1° y 2° semestre.

Así mismo, durante el 1° semestre, se ha realizado el total de las auditorias internas programadas para ese período y ya se ha programado el Plan de Auditorias Internas del 2° semestre.

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

1) Auditorias de SST: con la clara intención de satisfacer las necesidades y expectativas de los Clientes Internos del Sistema Integrado de Gestión, y el firme propósito de búsqueda de optimización de recursos, durante el último año se han incorporado a la rueda de auditorias internas del Sistema Integrado de Gestión ISO 9001 / ISO 14001, los aspectos relativos al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.

2) Ropa de trabajo y elementos de seguridad: el Departamento de SST, mantiene actualizada la base de datos proporcionada por las áreas de personal, agrega y/o actualiza la información correspondiente a su función:

- Equipamiento de Elementos de Protección Personal (EPP) e indumentaria por puesto de trabajo.
- Caducidad y/o plazos de renovación/revisión de cada elemento.
- Las medidas y/o talles (iniciales o modificados) que enviaran las Regionales a través de sus dependencias

Dicha determinación la efectúa en un todo de acuerdo a la legislación vigente y a las convecciones vinculantes establecidas por la Empresa sobre la materia,

previo análisis de los riesgos a que se expone el personal durante el desarrollo de su tarea.

- **Plan de Capacitación Anual**

En el último semestre del año 2009, se han recibidos los seguimientos de las capacitaciones planificadas / reprogramadas / realizadas de todas las áreas involucradas en la Compañía para ese año, tal cual está establecido en el Procedimiento GC 18 “Capacitación y Concientización”.

A fines de 2009, en base a la identificación de las necesidades de capacitación, RRHH ha recibido los Planes de Capacitación de todas las áreas de la Compañía a realizarse durante el corriente año.

- **Compromiso con la Educación**

1) **Becas de Estudios para Empleados:** a fin de estimular y apoyar el desarrollo de los profesionales de Transener destacando aquellos casos que tengan potencial de crecimiento interno, se canalizan sus inquietudes de formación y entrenamiento, mediante la posibilidad de que estos participen en programas o planes académicos de interés empresario.

2) **Programa de Formación Directiva:** con el propósito de que los empleados de Transener incorporen herramientas de Management que complementen su conocimiento y formación técnica en la Organización, que implementen en sus ámbitos de trabajo las herramientas de Management que incorporan, que puedan distinguir la importancia de la motivación, el trabajo en equipo, liderazgo, etc., y que promuevan su aplicación, como así también las herramientas de evaluación de desempeño y competencias; que conozcan los cambios que se producen en el desempeño en las funciones, a medida que crecen en la pirámide organizacional, y se preparen para afrontarlos, que compartan espacios de aprendizaje y fortalezcan su pertenencia al equipo aprehendiente y por consiguiente a la Organización, que se interesen por mejorar los resultados en la Organización a partir de modernos conceptos de gestión, que se motiven y aspiren a mejorar continuamente, tanto en conocimientos, experiencia como proyecto organizacional; se ha confeccionado esta política como una herramienta adicional para evaluar potencial de su personal al momento de definir cambios en la estructura y el pase de personal a funciones de conducción.

3) **Becas para Hijos de Empleados:** con el fin de incentivar y apoyar el desarrollo de los hijos de los empleados de Transener que estén estudiando en los niveles secundarios, terciarios y/o universitarios en instituciones Públicas y/o Privadas, reconocidas a nivel Nacional y/o Provincial; a principio del corriente año se ha lanzado la convocatoria para la asignación de Becas.

4) **Mochilas Escolares:** al inicio de cada ciclo lectivo Transener entregará un kit escolar, a efectos de colaborar con los gastos que deben afrontar los empleados el cual consta de:

- ❖ **Preescolar**

- ✓ 1 block de dibujo color x 24 hojas
- ✓ 1 cuaderno rayado tipo flexible x 48 hojas
- ✓ 1 caja de pinturitas de cera x 12 colores
- ✓ 1 lápiz negro de grafito N° 2
- ✓ 1 goma para lápiz

- ✓ 1 estuche de marcadores x 10 colores
- ✓ 1 pincel escolar N° 5
- ✓ 1 acuarelas colores surtidos con pincel x 15 colores
- ✓ 1 caucho para modelar o similar en colores
- ✓ 1 papeles varios (crepé, glacé, celofán, afiches, cartulinas, etc.)
- ✓ 1 caja de lápices largos de color x 12
- ✓ 1 sacapuntas
- ✓ 1 caja de témperas x 10 colores
- ✓ 1 mochila de nylon

❖ **Primaria**

- ✓ 1 repuesto x 96 hojas rayado
- ✓ 1 carpeta 3 anillos
- ✓ 1 cuaderno x 48 hojas rayado forrado azul
- ✓ 1 lapicera tipo fuente a cartucho
- ✓ 1 goma para tinta
- ✓ 1 borrratinta x 3 unidades
- ✓ 1 caja de cartuchos x 6 unidades tinta azul
- ✓ 1 lápiz de grafito negro N° 2
- ✓ 1 conjunto de geometría (escuadra, regla y transportador)
- ✓ 1 caja de lápices color x12
- ✓ 1 pincel escolar N° 5
- ✓ 1 caja de temperas por 10 colores
- ✓ 1 repuesto para dibujo blanco N° 5 x 8 hojas
- ✓ 1 mochila de PVC nylon

❖ **Secundaria**

- ✓ 1 repuesto familiar para carpeta 3 anillos x 480 hojas
- ✓ 1 repuesto cuadriculado x 96 hojas
- ✓ 2 roller
- ✓ 1 cuaderno rayado con espiral x 80 hojas
- ✓ 1 cuaderno cuadriculado con espiral x 80 hojas
- ✓ 1 carpeta 3 x 40
- ✓ 1 resaltador
- ✓ 1 lápiz corrector
- ✓ 1 lápiz mecánico
- ✓ 1 mochila grande

5) *Programa de Becas por Más Energía 2010*: con la finalidad de promover la formación integral de profesionales en el sector energético, se otorgan becas de estudios universitarios para la carrera de Ingeniería Eléctrica en el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA). La beca cubrirá los costos del 100 % de la cuota mensual durante los cinco años de la carrera, debiéndose cumplir el promedio académico requerido.

6) *Reintegro por Servicio de Guardería / Jardín Maternal / Jardín de Infantes*: se mantiene vigente y actualizada esta Política que ofrece un reintegro por reconocimiento de los gastos incurridos en concepto de servicios de Guarderías, Salas Maternales y Jardines de Infantes (excluye preescolar) para los hijos del personal.

• **Política de Traslado**

El supervisor de un candidato potencial a ser trasladado definitivamente de una

localidad a otra, efectúa una entrevista con el mismo a fin de determinar su grado de interés, predisposición al traslado, situación del grupo familiar, etc. Una vez determinada la posibilidad y conveniencia del traslado se le hace saber al interesado sobre las condiciones en que el mismo se hará efectivo y que incluye:

- Reintegro de los gastos de viaje al lugar de destino para el interesado y cónyuge, más viáticos por hasta 10 (diez) días a los efectos de la búsqueda de la vivienda.
- Llegado el momento del traslado definitivo, la Empresa se hará cargo de los gastos de viaje para todo el grupo familiar.
- Se reintegrarán los gastos de mudanza.
- El traslado recibirá el equivalente a un mes de sueldo para atender a gastos varios por reubicación.
- La Empresa reintegrará al empleado los gastos incurridos en concepto de comisión si hubiera intervenido una inmobiliaria en la búsqueda de vivienda y contrato de alquiler.
- Se asignará al empleado, una suma mensual en concepto de "subsidio de alquiler" con los siguientes porcentajes:
 - ✓ 24% del sueldo fijo (o Remuneración Normal Habitual y Permanente, en el caso de Personal de Convenio), durante los primeros 24 meses.
 - ✓ 12% del sueldo fijo (o Remuneración Normal Habitual y Permanente, en el caso de Personal de Convenio), durante los 24 meses subsiguientes.
- En caso de que el empleado adquiera una vivienda en el lugar de destino, se le podrá asignar un préstamo personal equivalente a la sumatoria de la ayuda económica remunerativa mensual es decir el 24% de su sueldo para los primeros 24 meses y el 12% de la misma base de cálculo para el segundo tramo de 24 meses tal como lo prevé la Política en tal sentido; que será descontado en forma anual de los haberes del mismo.
- **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.
 - 2) *Proyectos Sociales:* con el sostenido apoyo de la Alta Dirección, se continúan desarrollando Proyectos Sociales (propuestas de acción) iniciados por los empleados de la Compañía, 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.

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

Resultados

- **Sistema de Gestión de la Calidad**
 Durante el año 2009 se desarrollaron 32 auditorias internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (38 EETT y 3 Almacenes Regionales).
 Se han recibido y desarrollado 19 días de Auditorias Externas por parte del Ente Certificador, superándose exitosamente todas ellas, lográndose la Re-Certificación

ISO 9001:2008 antes del vencimiento de la vigencia.

Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2010 de Auditorías Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año.

Se ha programado la 1° etapa anual de Auditorías Externas de Vigilancia, para el mes de junio del corriente año.

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

- 1) *Auditorías de SST*: se realizaron 26 auditorías internas de SST de acuerdo al plan de trabajo establecido.

- 2) *Elementos de Protección Personal e Indumentaria de trabajo*: se han entregado y/o renovado a todos los empleados de la Compañía los elementos de seguridad que corresponden a su actividad tales como casco, anteojos, calzado, pantalón, camisa, abrigo, mamelucos, etc.

- **Plan de Capacitación Anual**

Durante el año 2009, las Gerencias Regionales implementaron la capacitación del personal planificada para el desarrollo de actividades críticas/procesos especiales. En los informes de Evaluación del Desempeño en el Mantenimiento, se realiza la medición de la efectividad / necesidad de la misma. Para el año 2010, se planificaron las correspondientes a ese período,

Durante el año 2009/2010, el Centro de Trabajos con Tensión implementó la capacitación del personal para realizar TcT. En los informes de Evaluación de Operarios/Jefes que ejecutan TcT, se realiza la medición de la efectividad / necesidad de la misma.

Durante el año 2009/2010, el COT implementó la Capacitación y Habilitación del Personal de Operaciones según PT 15 de CAMMESA y su correspondiente Certificación Externa, necesaria para el desarrollo de actividades críticas/procesos especiales. En los informes de Evaluación de la Operación en Tiempo Real, se realiza la medición de la efectividad / necesidad de la misma. Hasta la fecha del presente informe, se habilitaron 17 Operadores.

El desarrollo de la Planificación de Capacitación 2009 se vio afectado por la restricción presupuestaria de la Compañía, de todas formas el resultado total (cursos tipo 1-2-3) tuvo un 53,2 % de cumplimiento y se revela adecuado

- 1) *Cursos relativos a la Prestación de Servicio*: en lo que corresponde a las capacitaciones del período 2009, se cumplió con el 46,5% de los cursos programados. Para el período 2010 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 2009, se cumplió con el 59,6% de los cursos programados. En lo que va del período 2010 ese ha cumplido con el 13,4% de las capacitaciones programadas.

- 3) *Otros tipos de cursos que no refieran al 1 y 2*: no se han programado cursos de este tipo en el período desarrollado para esta COP.

- **Compromiso con la Educación**

- 1) *Becas de Estudios para Empleados*: durante 2009 y 2010 se han otorgado el 100% de las becas solicitadas según el siguiente detalle:

- Año 2009: 3 posgrados/maestrías + 5 carreras universitarias: total 8

- Año 2010: 4 posgrados/maestrías + 2 carreras universitarias: total 6
- 2) *Programa de Formación Directiva: para el período desarrollado en esta COP se han capacitado 28 empleados bajo esta modalidad.*
- 3) *Becas para Hijos de Empleados: este año se han entregado 79 becas en la Compañía.*
- 4) *Mochilas Escolares: para el año lectivo en curso, se han entregado 710 mochilas a los hijos de los empleados en edad escolar.*
- 5) *Programa de Becas por Más Energía 2010: se ha entregado el 100% de las becas solicitadas por el personal de la Compañía.*
- 6) *Reintegro por Servicio de Guardería / Jardín Maternal / Jardín de Infantes: durante el período comprendido en la presente COP, se han beneficiado 34 empleados con esta política (corresponde al 100% de las solicitudes recibidas).*
- **Política de Traslado**
En el período Mayo 2009 / Mayo 2010 se dio curso a los traslados solicitados, para el personal que se debió reubicar geográficamente con su grupo familiar por necesidades organizativas de la Empresa.
- **Responsabilidad Social Empresaria (RSE)**
 - 1) *Charlas de Concientización en Establecimientos Educativos: durante este último período se han realizado charlas de Concientización en 8 Establecimientos Educativos de la República Argentina.*
 - 2) *Proyectos Sociales:*
Durante el último año se han presentado, aprobado y concretado 12 Proyectos Sociales en diferentes puntos del País:
 - ✓ Capital Federal y Gran Buenos Aires: 8 (2 en Hospitales, 3 Establecimientos Educativos y 3 en Fundaciones/ONG's)
 - ✓ Provincia de Córdoba: 2 (Cotolengo)
 - ✓ Provincia de Neuquén: 2 (1 en Hogar de Niños y 1 en Establecimiento Educativo)

CONDICIONES LABORALES	<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>
-----------------------	---

Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transener S.A. 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> <p>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 representan a los trabajadores en la Compañía siendo éstas, dos entidades de primer grado (APJAE - APUAYE) y una de segundo grado (FATLYF) con catorce sindicatos adheridos con representación en la Compañía.</p> • <u>Política de RRHH “Adicional Transitorio Dedicación Intensiva”</u> <p>El objetivo es reconocer el esfuerzo extraordinario realizado por empleados de la Compañía al llevar a cabo tareas en una determinada obra, y que razones de servicio, determinen que el periodo de tiempo se prolongue más allá de los estándares fijados.</p> • <u>Política de RRHH “Premio al Logro”</u> <p>El objeto de esta política, es brindar una herramienta de reconocimiento cuando algún empleado de Transba S.A. alcanza un logro inusual que contribuya significativamente a alguno de los objetivos de la Empresa.</p> • <u>Política de RRHH “Jornada Flexible”</u> <p>Con el fin de establecer una mejor distribución del tiempo, facilitando la utilización de los medios de transporte en horarios de menor aglomeración de público y tender a mejorar la calidad de vida, tanto en el orden laboral como el personal, se ha implementado una Política de Jornada Flexible.</p> • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral</u> <p>Transener se ha comprometido a crear un entorno libre de discriminación originada en razones de raza, género, color de piel, nacionalidad, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo, tal como se expresa en la nueva versión del Código de Ética de la Compañía. Así mismo, Transener no admite ni tolera la violencia física o verbal en el lugar de</p>

trabajo.

- **Exámenes Médicos Periódicos**

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), desarrolla el Programa de Promoción de la Salud, mediante el cual se programan y realizan exámenes médicos periódicos de todo el personal, con su correspondiente análisis y seguimiento en forma individual y grupal. Así mismo se mantiene informado al personal de temas referidos a la preservación del buen estado de salud (enfermedades típicas según las distintas estaciones del año, epidemias y/o pandemias, etc.)

- **Prevención infectológica al viajero**

La Empresa ha implementado un programa destinado a la Prevención de las Infecciones, para aquellas personas que se trasladen por razones de trabajo, a zonas del exterior o interior del país que presenten características endémicas y/o epidémicas de riesgo infectológico.

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

- **Relación con representantes sindicales**

Al igual que en años anteriores, las relaciones laborales fueron signadas fundamentalmente por las negociaciones salariales marcadas por el proceso inflacionario. En ese sentido Transener ha logrado acuerdos con las tres entidades gremiales, FATLYF, APJAE y APUAYE prestando especial atención en la Equidad Interna sin perder de vista la Competitividad Externa.

En ese sentido se continuó con el monitoreo del mercado en materia salarial a través del Club de Energía agregándose nuevas Empresas con el fin de mejorar la muestra en un tema tan sensible como es la administración de compensaciones, remuneraciones y beneficios.

Asimismo, se han acordado y extendido convenios en función de la necesidad de mejorar el rendimiento y la productividad de las tareas, permitiendo aplicar métodos de compensación basados en la productividad y la ejecución de objetivos determinados, obteniendo rendimientos superiores a los estándares del mercado.

Con respecto a la entidad gremial APJAE, en el mes de Noviembre del año 2009 se ha suscripto una nueva normativa convencional que reemplaza a la convención colectiva N° 669/04 "E".

- **Política de RRHH "Adicional Transitorio Dedicación Intensiva"**

Esta compensación se aplica en ocasión y oportunidad de la realización de una obra específica, con las características antes descriptas (extensión de jornada, trabajos en días no laborables, etc.). Se trata de una compensación especial, extraordinaria y voluntaria que complementa la política de remuneraciones que consiste en un monto equivalente al 20% del Salario Básico del trabajador en cuestión.

- **Política de RRHH "Premio al Logro"**

El premio es otorgado contemporáneamente con la determinación del logro y es por ello que estos premios pueden ser asignados en cualquier momento del año.

El Premio al Logro intenta ser una herramienta de compensación directa y eficaz en el tiempo para reconocer y reforzar un desempeño altamente positivo y extraordinario.

Intenta también suplementar la Política de Remuneraciones, evitando que un logro importante pero puntual se convierta exclusivamente en una propuesta de aumento del sueldo del empleado.

El hecho que suplementa a la Política de Remuneraciones no significa que reemplaza al aumento que eventualmente correspondiera, en su momento como parte del planeamiento salarial del empleado.

Puede acceder a este Premio, todo el personal permanente de la Empresa, tanto de convenio como fuera de convenio (no incluye a la Alta Gerencia), al haber alcanzado un objetivo o un resultado o diseñado o implementado un procedimiento que:

- a) tenga un impacto positivo en los objetivos, ganancias u otras metas específicas de la Empresa, fuera de los resultados normales esperados de la gestión de cada uno y no compensado a través de otros sistemas (por ejemplo horas extra).
- b) haya requerido una especial creatividad, esfuerzo o dedicación de una persona o grupo de trabajo, traduciéndose en un logro concreto.

- **Política de RRHH “Jornada Flexible”**

La jornada laboral comprende 40 horas semanales, con 8 hs. diarias de trabajo y 1 hora de almuerzo de 13.00 a 14.00 hs.

La nueva modalidad de jornada flexible mantiene las 40 hs. semanales con una prolongación de 30 minutos adicionales durante los días lunes a jueves, y una disminución de 120 minutos los días viernes al final de la misma.

Los 30 minutos adicionales de lunes a jueves podrán agregarse al principio o al final de la jornada.

La disminución de los 120 minutos del día viernes, serán descontados solamente al final, manteniendo el horario de entrada a las 9.00 hs. y el horario de almuerzo de 13 a 14 hs

- **Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral**

La Compañía basa la calidad de las actividades que desarrolla en cumplimiento de su objetivo social, entre otros aspectos, en la cortesía y el respeto de 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 y la búsqueda de los resultados.

- **Exámenes Médicos Periódicos**

En cumplimiento del Programa de Promoción de la Salud, se realizaron durante el año 2009 los exámenes médicos del personal programado para este período. Se informó y envió a todos ellos el resultado de los análisis, las conclusiones resultantes y recomendaciones, manteniéndose una charla personalizada para aquellos casos que lo ameritaban y/o con aquellos empleados que lo han solicitado.

Para el presente año, y manteniendo el cumplimiento del Programa de Promoción de la Salud, se planificaron los exámenes médicos correspondientes al personal programado para este período.

En el curso del año se prevé continuar con la distribución comunicaciones relativas a la preservación general del estado de salud, y realizar charlas y actividades

	<p>relativas a la salubridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Prevención infectológica al viajero</u> <p>Se mantuvo informado a todo el personal de la empresa, para que al momento de realizar viajes por motivos laborales, tanto al interior como al exterior del país, asista al Centro Médico Stambulian, donde fue asesorado y se le aplicaron las vacunas que necesarias de acuerdo a la zona o región del país a la que debió trasladarse, y de acuerdo a los riesgos de epidemia que pudieran existir, como por ejemplo: sarampión, tétanos, difteria, tos convulsa, hepatitis, gripe, rabia, dengue, entre otros.</p>
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> <p>A través del dialogo 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 comunes sin perder de vista las reales posibilidades económicas financieras de la Compañía.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Política de RRHH “Adicional Transitorio Dedicación Intensiva”</u> <p>En el período correspondiente a este informe, se aplicó la presente política para el personal involucrado en procesos de la organización que requirieron tareas/horarios intensivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Política de RRHH “Premio al Logro”</u> <p>Se aplicó esta política en los casos que se alcanzaron logros adicionales a los normalmente planificados para el período y que se presentaran como oportunidades de evolución/progreso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Política de RRHH “Jornada Flexible”</u> <p>A partir de la aplicación de la nueva Política de RR.HH. “Jornada Flexible”, el personal de la organización que ha elegido ese esquema horario, dispone de la facilidad de finalizar su jornada de trabajo los días viernes a las 16.00 hs. (120 minutos antes del horario de retirada habitual).</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética: Discriminación y Acoso. Violencia en el ámbito laboral.</u> <p>Actualmente, no se han registrado denuncias por casos de discriminación, acoso, ni violencia en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Exámenes Médicos Periódicos</u> <p>En cumplimiento de la legislación vigente y de la Política de Salud de la Empresa, en el año 2009 se realizaron 548 exámenes médicos periódicos a Directores, Gerentes, Jefes, Personal Administrativo de las Regiones, Personal de Técnicos de EETT, Personal del COT y COTDT, Personal de Mantenimiento de Líneas.</p> <p>Al personal técnico y operativo (total 416 empleados) se los calificó de acuerdo a la aptitud para el trabajo que desempeñan, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apto A (apto total, sin limitaciones para el trabajo): 168 (40,38%) • Apto B (apto con patologías que no le limitan en el trabajo habitual: 240 (57,69%)

- No Apto C (con patologías que le limitan temporariamente el trabajo habitual: 8 (1,92%)
- No Apto D (con patologías que impiden definitivamente el trabajo habitual: 0 (0%))

A la totalidad de los exámenes médicos periódicos 2009 (548 empleados) se los analizó enfatizándose en la identificación de los Factores de Riesgo Cardiovascular que presentaban:

Factores de Riesgo Cardiovascular	Valores normales	Nº de empleados con valores anormales	Porcentaje
Presión arterial	Hasta 130-85	81	14.8 %
Colesterol Total	Hasta 200 mg/dl	182	33.2 %
Colesterol HDL	Superior a 40 mg/dl	113	20.6 %
Triglicéridos	Hasta 150 mg/dl	118	21.5 %
Diabetes	Hasta 126 mg/dl	20	3.6 %
Tabaquismo		86	15.6 %
Sedentarismo	Mayor a 3 veces por semana 30 min. c/u	304	55.4 %
Sobrepeso	* IMC \geq 27	160	29.2 %
Obesidad	* IMC \geq 30	114	20.8 %
Total Sobrep + Obesidad		274	50 %

La intensidad y combinación de los Factores de Riesgo Cardiovascular conforman el Riesgo Cardiovascular Global, basamento de los distintos Programas de Promoción de la Salud (PPS).

Se han cargado los datos obtenidos de la totalidad de los exámenes médicos periódicos 2009 en un programa médico estadístico llamado Score de Riesgo Cardiovascular que predice en base al Riesgo Cardiovascular Global la probabilidad de sufrir un evento cardiovascular en los próximos 10 años.

Score de Riesgo Cardiovascular

Score de RCV < a 10%	Riesgo cardiovascular bajo	374	68 %
Score de RCV 10% a 20%	Riesgo cardiovascular moderado	141	25%
Score de RCV > 20%	Riesgo cardiovascular alto	33	6%
Total		548	100%

Respecto de los resultados obtenidos, se ha confeccionado el siguiente plan de acción a ejecutar:

- Intensificar la notificación de resultados de exámenes médicos periódicos.
- Intensificar entrevistas personales concientizando sobre conceptos de Riesgo Cardiovascular Global.
- Intensificar el dictado de Seminarios referentes a los distintos Factores de Riesgo Cardiovascular.

Intensificar la divulgación por los medios de comunicación habituales (Intranet, mail, cartelera, revista Energía Interior, etc.) de temas de educación médica tendientes al cambio de hábitos nocivos por otros más saludables.

- **Prevención infectológica al viajero**

Todo el personal que ha viajado por necesidades laborales lo ha hecho con la seguridad de viajar con las vacunas correspondientes, de acuerdo al país, región,

zona a la que tuvo que trasladarse.

Esta política nos permite asegurarnos que el personal de la Empresa que tenga que realizar viajes ya sean al interior del país como al exterior, cuenten con una prevención en materia de vacunación, de acuerdo a las diferentes zonas a las cuales estos empleados deban trasladarse.

	MEDIOAMBIENTE	<p>Principio N° 7: “Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales”</p> <p>Principio N° 8: “Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental”</p> <p>Principio N° 9: “Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente”</p>
Acciones		Nuestro Compromiso o Política
		<p>Transener tiene el compromiso de llevar a cabo su actividad en forma amigable con el medio ambiente en ocasión del desempeño de sus actividades. Como parte de ese compromiso, cumple con la Ley Aplicable y requerimientos en materia ambiental y mantiene su Sistema de Gestión Ambiental Certificado bajo la Norma Internacional ISO 14001.</p>
		Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
		<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación</u> <p>Desde el año 2001 Transener 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. A tal fin se encuentra programada para fin del corriente año, la Re-Certificación de la Norma ISO 14001.</p> • <u>Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan</u> <p>Se continúa en Sede Central (Capital Federal) y la Regional Metropolitana (Ezeiza), con el Programa de Reciclado en beneficio de la Fundación del Hospital de Pediatría Garrahan</p> • <u>Clasificación de residuos en todos los emplazamientos</u> <p>Se encuentra vigente y dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Procedimiento “Gestión de Residuos” que tiene por objetivo minimizar la generación de residuos y establecer las pautas para su disposición.</p> • <u>Análisis de HC en Agua</u> <p>Se mantiene vigente y actualizada la Instrucción de Trabajo del Sistema Integrado de Gestión “Determinación de Hidrocarburos en Agua” que define la metodología para la determinación de hidrocarburos en Agua, de acuerdo con el plan anual establecido y el cumplimiento de los requisitos ambientales correspondientes.</p> <p>Adicionalmente se encuentra vigente 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> • <u>Procedimiento “Limpieza y Mantenimiento de Emplazamientos. Cuidado del suelo, la flora y la fauna”</u> <p>Su objetivo es minimizar el Impacto Ambiental sobre el suelo, la fauna y la flora provocado por las actividades de mantenimiento y limpieza de los emplazamientos y de las franjas de servidumbre de los electroductos.</p>

- **Planificación Ambiental**

El Sistema de Gestión Ambiental implementado en TRANSENER, establece que cada tres años se debe remitir al ENRE (Ente Nacional Regulador de la Electricidad) una Planificación Ambiental (PA) con las tareas y actividades que se prevén desarrollar para el cuidado del medio ambiente en los tres años siguientes. En esta presentación (PA), se incorpora el detalle de las actividades encuadradas dentro de los programas que se enumeran en el Anexo I conforme la Guía de Contenidos Mínimos fijada por el ENRE en la Resolución N° 555/01 y sus modificatorias y complementarias.

Asimismo, la PA incluye un cronograma del conjunto de las actividades previstas a realizar en el periodo, de modo tal de poder verificar con los informes de avance semestrales, el grado de cumplimiento de cada una de tales actividades.

Al finalizar cada semestre, se debe remitir al ENRE un Informe de Avance de la PA informada, cuyo contenido debe reflejar el grado de cumplimiento de las acciones programadas, incluyendo los resultados del Programa de Monitoreo.

Respecto de las acciones programadas, el informe indica, según corresponda, los porcentajes de ejecución de las obras, las justificaciones de eventuales retrasos o de cambios en el cronograma, las metas alcanzadas, etc.

En lo que concierne a los resultados del programa de Monitoreo, se incorporan todas las determinaciones realizadas en el semestre.

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

- **Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación**

Durante el último año se han superado con éxito las dos etapas de Auditorías Externas de Mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión ISO 14001:2004. Se encuentran programadas para el año en curso, la 5° auditoría de mantenimiento y la auditoría de Re-Certificación para antes del vencimiento de la vigencia en curso.

- **Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan**

Desde el año 2008 se encuentra implementado en Sede Central y la Gerencia Regional Metropolitana (Ezeiza) el programa de reciclado en beneficio de la Fundación Garrahan.

- **Clasificación de residuos en todos los emplazamientos**

A través de Auditorías e Inspecciones que se desarrollan en forma sistemática en los emplazamientos e instalaciones de la organización se verificó el adecuado grado de aplicación y cumplimiento del Procedimiento "Gestión de Residuos" y la implementación de las mejoras necesarias para minimizar la generación de residuos, cumplir las pautas para su disposición y desarrollar las medidas tendientes a la prevención de la contaminación.

- **Análisis de HC en Agua**

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.

- **Procedimiento “Limpieza y Mantenimiento de Emplazamientos. Cuidado del suelo, la flora y la fauna”**

Las actividades de limpieza y mantenimiento como destocoado y/o tala, desmonte, desmalezado y/o arado y retiro de montículos de tierra y troncos; son realizadas de manera de evitar la ocurrencia o aceleración de procesos erosivos, la alteración de escurrimientos de aguas superficiales o su acumulación, ya sean realizadas con medios manuales o mecánicos, deberá evitarse en lo posible la alteración de la capa de suelo fértil.

Las podas, siempre que sea posible, se realizan dentro del período invernal.

Los residuos sólidos que se generen de las actividades mencionadas, son puestos a disposición de los propietarios del terreno, para su reutilización y/o degradación natural; y en caso de que se requiera estacionarlos, se lo hace fuera del área de servidumbre con acuerdo del propietario pero en forma extendida y no acumulada para evitar riesgo de incendios.

En lo que se refiere al cuidado de la fauna, se evita la persecución, atropello o interacción con la fauna que atraviese o circule por los caminos, prohibiéndose estrictamente la caza de cualquier animal en el área de trabajo, caminos, y/o eventuales campamentos.

Se prohíbe hostigar a la fauna y se recomienda evitar cualquier tipo de interacción para proteger los hábitos normales de las especies, especialmente los de alimentación.

En el caso de retiro de nidos, imprescindible para asegurar la continuidad del servicio que presta Transener S.A., es necesario realizarlo siempre que sea posible de manera de no destruirlos, sino con el razonable cuidado, trasladándolos fuera del área de servidumbre a la zona más cercana y conveniente.

Específicamente para la protección del suelo, todos los vehículos deben circular por los caminos pavimentados a tal fin, dentro de los emplazamientos.

Cuando los vehículos ingresen al electroducto, lo deben hacer por los caminos rurales existentes.

Dentro del electroducto, los vehículos circulan por las “picadas”, construidas a tal fin.

- **Planificación Ambiental**

Los Informes de Avance de la PA del primer y segundo semestre 2009, fueron presentados al ENRE en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido en la Resolución ENRE 0178/2007.

Actualmente se está confeccionando la Planificación Ambiental (PA) para el período 2011-2012-2013 que será presentada al ENRE oportunamente.

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**• Sistema de Gestión Ambiental / Re-Certificación**

Durante el año 2009 se desarrollaron 32 auditorías internas y se inspeccionó el 100% de las Instalaciones y Emplazamientos Operativos de la Compañía (38 EETT y 3 Almacenes Regionales).

Se han recibido y desarrollado 19 días de Auditorías Externas por parte del Ente Certificador, superándose exitosamente todas ellas.

Actualmente, se encuentran en desarrollo el Plan 2010 de Auditorías Internas e Inspección de Instalaciones, según el cronograma operacional de actividades de este año.

Se ha programado la 1° etapa anual de Auditorías Externas de Vigilancia, para el mes de junio del corriente año y la Re-Certificación del Sistema de Gestión Ambiental según la Norma ISO 14001:2004 antes de la fecha de vencimiento en curso.

• Programa de reciclado de Papel de la Fundación Garrahan

A la fecha se han enviado a la Fundación para su reciclado 4524 kg de papel y se continúa acopiando el material para su correspondiente envío.

• Clasificación de residuos en todos los emplazamientos

Se ha enviado al ENRE el informe del segundo semestre 2009 correspondiente sobre la recolección y disposición de los residuos de los diferentes emplazamientos de concentración.

El informe del primer semestre 2010 será enviado en el mes de junio de 2010.

• Análisis de HC en Agua

Durante el año 2009 se tomaron y analizaron todas las muestras de HC planificadas, obteniéndose resultados que indican el adecuado cumplimiento de lo establecido.

Actualmente se encuentra en curso, el Plan Anual en su etapa correspondiente al primer semestre, habiéndose tomado el 100% de las muestras programadas.

• Procedimiento “Limpieza y Mantenimiento de Emplazamientos. Cuidado del suelo, la flora y la fauna”

Se ha presentado en tiempo y forma el correspondiente “Plan de Avance” del segundo semestre 2009 que informa el cumplimiento del 100% de las tareas de Gestión de Residuos, Programa de Prevención de Emergencias Ambientales, Programas de Monitoreo, Programas de Mejoras y Programa de Inspecciones.

El informe correspondiente al primer semestre 2010 será presentado en el mes de junio del corriente.

• Planificación Ambiental

Los Informes de Avance de la PA del primer y segundo semestre de 2009, se revelan adecuados para alcanzar los Objetivos y Metas propuestos en la Planificación Ambiental (PA) vigente 2008/2009/2010.

Además de lo ya informado sobre el Sistema de Gestión Ambiental, Programa de reciclado de Papel, Análisis de HC en Agua, Limpieza y Mantenimiento de

Emplazamientos, podemos mencionar otros resultados como ser:

- Se efectuaron mediciones de campos eléctrico y magnético, y radiointerferencia en 20 líneas de alta tensión. Todas las mediciones se encontraron dentro de los valores normales.
- El 07/10/09 se concluyó con el tratamiento de aceite en la ET Santo Tomé, finalizando con el programa de descontaminación de PCB en el parque de transformadores de TRANSENER, dando cumplimiento a lo dispuesto por el Art. 14 de la Ley 25.670.
- Se actualizó en dos oportunidades la Matriz de Cumplimiento Legal Ambiental, compuesta por la legislación Nacional, la legislación de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la legislación 19 Provincias.

ANTICORRUPCION	Principio N° 10: <i>“Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión”</i>
Acciones	<p>Nuestro Compromiso o Política</p>
	<p>Transener 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>
	<p>Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética</u> La nueva versión actualizada del Código de Ética, describe principios, valores y normas de conducta como directriz para el correcto comportamiento y/o accionar de los empleados de Transener en su desempeño cotidiano en el ámbito de las distintas actividades que desarrolla la Compañía, así como distintos procedimientos 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>Denuncias</u> Se ha establecido un nuevo canal de comunicación para efectuar denuncias anónimas sobre las posibles infracciones legales o de las normas contenidas en el Código de Ética. El mismo se encuentra disponible en la página de Intranet - RRHH. • <u>Compensaciones impropias</u> Transener no participa ni consiente compensaciones impropias como así también, prohíbe la participación en transacciones que faciliten el lavado de dinero o que resulten en una desviación ilegal.
	<p>Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</p>
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Código de Ética</u> A partir del 04 de mayo de 2010 se ha puesto en vigencia el nuevo Código de Ética de la Compañía, comunicándose su puesta en vigencia a través del correo electrónico de la Dirección de RRHH. La nueva versión está disponible a través de la Red INTRANET y en el transcurso del mes de mayo se ha enviado una copia impresa a cada empleado de la Compañía, junto con un acuse de recepción del mismo. • <u>Denuncias</u> Para informar sobre posibles infracciones a la Ley Aplicable o al nuevo Código de 	

	<p>Ética, el personal podrá comunicarse en forma anónima de cualquier de las siguientes maneras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Número telefónico gratuito, durante las 24 hs de día, los siete días de la semana ✓ Correo Postal ✓ Correo electrónico - icono “Código de Ética - Denuncias” ubicado en la Red Informática INTRANET. <ul style="list-style-type: none"> • <u>Compensaciones impropias</u> Se ha hecho una mención especial en el nuevo Código de Ética a esta temática.
Resultados	Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía
	Hasta el momento en consideración del Código de Ética, en su anterior versión y la recientemente actualizada, no se han registrado denuncias por algún tipo de desvío en el cumplimiento del mencionado Código.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?	
<u>www.transener.com.ar</u>	