



COMUNICACIÓN DEL PROGRESO 2015

Carta del Director General

Me complace presentarles nuestra Comunicación del Progreso correspondiente al período 2015 (COP 2015), a través de la cual ratificamos nuestro apoyo a los principios del Pacto Global y compromiso de gestión, consistente con la visión de desarrollo sustentable con que la abordamos.

Esta COP 2015 incluye acciones destacadas en las que se reflejan los avances de las áreas abarcadas por los principios del Pacto Global, alineadas con nuestra política de responsabilidad social, que tienen como faro asegurar que nuestra gestión es sustentable hoy y continuará siéndolo en el futuro.

Hacia el interior de la Empresa trabajamos con valores de conducta que privilegian la transparencia de proceder, la seguridad y el respeto por los derechos humanos de todos nuestros colaboradores, impulsando su desarrollo profesional en armonía con su vida familiar y social.

Externamente nos reconocemos como parte activa de las comunidades donde operamos, comprometiéndonos a partir de nuestra participación en proyectos asociados a distintos grupos de interés que ayudan al desarrollo conjunto de la comunidad a la que pertenecemos.

Creemos en los principios que relacionan la actividad de las empresas con el bienestar de las comunidades, por lo que nuestra visión de gestión futura está ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible elaborados por Naciones Unidas, sobre los que trabajaremos con compromiso y pasión desde nuestro lugar en la sociedad.

En tal sentido, y convencidos de que el cambio nos permite evolucionar, hemos revisado nuestra visión y misión como empresa, fortaleciendo este modelo de gestión hacia el interior de nuestra organización como así también en la relación con nuestros grupos de interés.

Esperamos que esta publicación les permita acercarse a nuestra Compañía y nos brinde la oportunidad de inspirar prácticas responsables que contribuyan al desarrollo sustentable del país.

Javier Gremes Cordero - Director General

1° de septiembre de 2016

Contacto:

Mario Yaniskowski - Email: mario_yaniskowski@tgs.com.ar - Teléfono: (54) 11 -4865-9060/70 - Fax: int.1299

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO 2015

Descripción breve de la naturaleza de la empresa

Las operaciones de Transportadora de Gas del Sur S.A. comenzaron en 1992. Nuestro principal accionista es Compañía de Inversiones de Energía S.A. (CIESA), que posee aproximadamente el **51%** del capital social. El porcentaje restante cotiza en las Bolsas de Comercio de Buenos Aires y Nueva York.

Tras **23** años de trayectoria, hemos adquirido una amplia experiencia y conocimiento sobre el mercado de gas natural en la Argentina, lo cual nos posiciona como la transportadora de gas más importante del país y como un reconocido proveedor de productos y servicios en la industria del gas y derivados, a nivel local y regional.

Áreas del negocio:

- **Transporte de Gas Natural:** operamos el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, el cual atraviesa siete provincias argentinas para abastecer de gas natural a la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, centro y sur del país.
- **Producción y Comercialización de Líquidos de Gas Natural:** tanto en el mercado local como de exportación. Somos el segundo procesador de gas natural de la Argentina.
- **Nuevos Negocios:** Prestación de servicios midstream, abarcando la estructuración comercial y financiera, la construcción llave en mano y la operación y mantenimiento de las instalaciones de gasoductos y de plantas de tratamiento y compresión de gas natural.
- **Telecomunicaciones:** En 1998, incursionamos en el área de las telecomunicaciones, a través de Telcosur S.A., convirtiéndonos en un importante “carrier” mayorista en nuestra área de servicio.

Mercados:

- Transporte: Transportamos el 62% del gas inyectado en los sistemas de gasoductos del país.
- Líquidos: Participamos del 17 % de la producción de GLP en el país y del 30 % de etano.
- Midstream: Procesamos el 60% del gas del mercado de las instalaciones tercerizadas.

TGS en números:

- Casa central: Ciudad de Buenos Aires
- Empleados 2015: 946
- Director General: Javier Gremes Cordero
- Facturación 2015: \$ 4.227 mm
- Capacidad de procesamiento de gas natural: 47 millones de m³/día
- Producción de líquidos: 1250 tn/día de etano, 950 tn/día de propano, 650 tn/día de butano y 350 tn/día de gasolina
- Capacidad de transporte: 81,4 millones de m³ por día
- Potencia instalada: 778.600 HP
- Sistema de gasoductos: 9.183 km. de extensión
- Plantas compresoras: 32
- Puntos de medición: 357
- Bases de mantenimiento: 11

DERECHOS HUMANOS

Nuestro Compromiso

TGS respeta los Derechos Humanos y reconoce su universalidad.

En este sentido, demostramos nuestro compromiso adhiriendo a los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino así como en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otras.

Por lo tanto, en TGS está terminantemente prohibida toda forma de violación a los derechos humanos.

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

En TGS nos reconocemos como parte de un ecosistema social en el que podemos influir en los derechos humanos de las personas, por ello contamos con políticas que demuestran nuestro compromiso en relación a estos Derechos, impactando éstas en forma transversal en todos nuestros procesos de gestión y decisión.

Además, extendemos nuestra exigencia de respeto sobre el tema en la relación con nuestras partes interesadas.

Principio 1 - Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos proclamados a nivel Internacional

Como empresa transportadora de gas y como proveedor de productos y servicios en la industria del gas y derivados, consideramos que tenemos la oportunidad de apoyar los derechos humanos llevando a cabo el ejercicio de la debida diligencia en nuestras operaciones y decisiones.

ACCIONES

Este último año continuamos haciendo hincapié en el respeto a la vida de nuestros colaboradores.

Acciones para promover las conductas seguras

Programa “Manejo Preventivo” – PMP

Este programa implementado desde el año 2012 está destinado a la capacitación de nuestros conductores, de forma teórica y práctica. Además de las actividades de entrenamiento, el programa permite la realización de un diagnóstico actitudinal del conductor, el acceso a una biblioteca con material asociado al Manejo Preventivo y un examen a distancia vía web, sobre los

conceptos básicos requeridos. A los conductores que alcanzaron los criterios de aprobación se les expide la credencial respaldatoria.

Cada conductor que realiza el curso práctico de entrenamiento y evaluación, recibe el libro “El Conductor Inteligente” de Alberto Giudice, quien es el Instructor Líder de la Consultora que brinda el curso y certifica la aptitud de nuestro personal, para conducir vehículos livianos desde el año 2012.

En este sentido, durante el año 2015, el programa comprendió a los ingresantes de la Compañía, que requieren la conducción de vehículos para el desempeño de sus tareas.

Se realizaron reuniones en Neuquén, Comodoro Rivadavia y Bahía Blanca, donde se compartió el avance sobre la aplicación de las herramientas preventivas, haciendo hincapié en conceptos como Plan de Viaje Previo para los conductores de vehículos, y todas las herramientas preventivas disponibles para el personal. Del mismo modo, se han realizado reuniones con Contratistas de Servicios en Bahía Blanca y Buenos Aires, difundiendo las herramientas preventivas, entre las cuales se destaca la nueva modalidad de capacitación a distancia implementada para los tópicos de SMS.

Se han realizado 20 Talleres planificados durante el año 2015, de acuerdo con la iniciativa estratégica, luego se amplió la cobertura realizando 2 talleres adicionales.

Programa “Accidente Cero”

“Pensar en Seguridad”

En el marco del Programa “Accidente Cero” y como continuidad de la actividad denominada “Línea de Fuego”, *durante el año 2015* se elaboró en conjunto entre la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) y las Gerencias de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSMAC), Seguridad Industrial Operaciones (SIO) y Seguridad Industrial, Salud, Medio Ambiente, Servicios (SISMAS), una iniciativa que se incorporó al Objetivo la Seguridad y la Salud como valor organizacional dentro del Mapa estratégico de TGS.

En las actividades participó una Consultora abordando temas específicos sobre Psicología, Factores Humanos y Riesgos Psicosociales.

La consultora nos ayudó a trabajar sobre las diferentes formas de razonar las cosas (Tipos de Pensamientos) y maneras equivocadas de interpretar la información (Distorsiones Cognitivas), brindándonos técnicas específicas para identificar el pensamiento erróneo y así reforzar las herramientas existentes para Mirar (OPS (Observaciones Preventivas de Seguridad) , Programa Mirá) y para Actuar con Seguridad (APR (Análisis Previo de Riesgos), Permisos de Trabajos, Charlas de 5 minutos, difusión de eventos, etc.).

Los talleres comenzaron los primeros días del mes de septiembre en el Complejo Cerri, luego en Planta Galván el día 11/09 y el día 21/09 en Chelforó, 22 en Río Neuquén y Plaza Huincul. Durante Octubre los días 6 y 7 se asistió a Conesa al Encuentro de Líderes de la Dirección de Operaciones, el día 20 se realizó en San Julián y 21 en Río Gallegos para cerrar el día 29 en Olavarría.

En Noviembre se realizaron los encuentros el día 11 en Sede Central y 12 en Base Gutiérrez, y los días 17 en Trelew, 18 en Pico Truncado, 19 en Comodoro Rivadavia, 24 en el Complejo Cerri con dueños de las empresas contratistas y el 25 en Planta Criogénica, Bahía Blanca.

Esta actividad contempló también a nuestros principales contratistas de servicios de las instalaciones totalizando 20 Talleres que tuvieron una asistencia de casi 450 personas.

Muy destacable la participación del personal en cada Taller, al igual que la predisposición de los Líderes para enviar sus equipos evidenciando un alto compromiso con la Seguridad.

Programa de Trabajo Seguro y saludable

Durante el 2015 se trabajó en la elaboración del diseño de este programa como continuidad para los años 2016 y 2017. El programa tiene por objetivo entender los aspectos de las personas y de los contextos de la organización, conocidos como Factores Humanos y Factores Organizacionales (FFHH y FFOO), que generan riesgos en el trabajo. Se busca lograr una sensibilización hacia lo humano además de lo técnico, comprendiendo las conductas de las personas para fomentar el autocontrol y el autocuidado. El programa consta de tres grandes etapas:

1. A Nivel Directores: Análisis de los FFHH y FFOO en la Prevención de Riesgos
2. A Nivel Líderes / Jefes /Gerentes: Talleres sobre Liderazgo en Seguridad basado en FFHH.
3. A Nivel Colaboradores: Talleres basados en el concepto básico de Seguridad de: "Mire, Piense y Actúe" con Seguridad, dentro del cual se vuelcan herramientas del concepto "Pensar en Seguridad".

PEI- Programa Ergonómico Integral

Se continúa con la implementación del PEI, que se sustentó en un análisis de los puestos de trabajo hasta la medición de agentes de riesgo, a efectos de definir claramente la exposición de las personas y las mejoras que puedan surgir a partir de este análisis. Nuestro desafío en el tema es poder llevar a cabo el monitoreo integral ergonómico en el marco del cumplimiento de la legislación argentina y los estándares de mejora continua del Sistema de Gestión Integrado. En 2016 se continuará con la elaboración de los profesiogramas.

Calificación del personal

También se continuó con la calificación al personal en tareas críticas, proceso por el cual se garantizó la habilitación necesaria para desarrollar actividades con riesgo eléctrico, en espacios confinados y altura, tareas de amolado, tareas de izaje con puentes grúa y control de los accesorios de izaje, entre otros.

Programa "Mirá"

Continuamos con el Programa "Mirá", creado por el Comité de Seguridad y Seguridad Industrial de la Dirección de Operaciones y que apunta a la detección temprana de anomalías de forma que atacando las mismas puedan evitarse futuros incidentes. Se ha logrado incrementar la base de la pirámide de Bird, incorporando anomalías detectadas por el personal, durante sus recorridas en sectores operativos y de servicios.

Acciones para promover el cuidado de la salud

Durante el año continuamos brindando a nuestros empleados una cobertura de salud integral, teniendo en cuenta las características operativas y geográficas de nuestra empresa y cubriendo los requerimientos de una cobertura médico-asistencial del empleado y su grupo Familiar primario.

En la continuidad del Programa “Accidente Cero”, se llevaron a cabo las Jornadas de Seguridad que tuvieron como objetivo reforzar el compromiso con la gestión preventiva, con especial énfasis en la implementación de OPS (Observaciones Preventivas de Seguridad) y APR (Análisis Previo de Riesgos).

En ellas se dio la oportunidad de compartir las experiencias de cada área en la implementación de prácticas de gestión, así como también repasar estadísticas y difundir desafíos para el futuro. Un espacio destacado dentro de las Jornadas fue el de los Talleres, los cuales sirvieron para revisar y proponer mejoras en nuestros comportamientos a partir de dramatizaciones (*role playing*), en el uso de las APR y OPS.

A su vez se destacó el cumplimiento de la meta parcial en términos de Seguridad para “frenar” cualquier acción que pueda derivar en un accidente bajo el lema de “gestión preventiva”.

Se realizaron reuniones en Neuquén, Comodoro Rivadavia y Bahía Blanca, donde se compartió el avance sobre la aplicación de las herramientas preventivas, haciendo hincapié en conceptos como Plan de Viaje Previo para los conductores de vehículos, y todas las herramientas preventivas disponibles para el personal. Del mismo modo, se han realizado reuniones con Contratistas de Servicios en Bahía Blanca y Buenos Aires, difundiendo las herramientas preventivas, entre las cuales se destaca la nueva modalidad de capacitación a distancia implementada para los tópicos de Seguridad, Medio Ambiente y Salud (SMS).

Programa Más por Vos:

Nuestro programa de prevención y promoción de la salud fue diseñado para responder a las oportunidades de mejora detectadas en los exámenes médicos y en los resultados de una encuesta de salud de nuestra gente. Los objetivos son:

- Promover y mantener la salud de los empleados y sus grupos familiares.
- Estimular hábitos y conductas responsables y de cuidado de la salud, a fin de mejorar la calidad de vida.
- Contribuir a generar conciencia de la salud como un bien de todos, cuya custodia es individual y grupal.

El programa se diseñó con planes específicos de acuerdo con la segmentación geográfica y en función de las dolencias o características de salud/enfermedad que presentaba cada uno de los grupos. Cuenta con diversas actividades presenciales, una página web propia, un centro de atención telefónico, la Guía para tu Bienestar (mensual) y ofrece atención personalizada a cada uno de nuestros colaboradores.

A lo largo de 2015, se ofrecieron a todo el personal actividades vinculadas con el trabajo corporal en el puesto de trabajo y de entrenamiento físico en gimnasio, información de interés y tips para autogestionar un cambio de hábito saludable así como una evaluación nutricional.

Información Nutricional

Se encuentra a disposición de todo el personal de TGS el servicio de Nutrición. El mismo consiste en asesoramiento y atención personalizada para las distintas patologías de los empleados y de los distintos objetivos de los pacientes, cuyo fin único es el asesoramiento y una correcta alimentación saludable.

Día de la Salud

Alineado con el programa “Más x vos”, y como estrategia para la mejora continua de la salud, se realizó el día de la salud, que consiste en la realización de una serie de acciones destinadas a promover la concienciación en el cuidado de la salud y su autogestión.

El mismo se llevó a cabo en el Complejo Cerri- Puerto Galván y Sede Central con una participación del 100 % de los empleados.

Además seguimos trabajando en el proyecto de autogestión de la salud con los más de 900 empleados distribuidos en cuarenta sites en nueve mil kilómetros de gasoducto que atraviesan siete provincias de la República Argentina, realizando un examen médico a cada empleado a través de una consulta individual por un médico de la compañía acorde a la necesidad de cada individuo, sinergizando los riesgos para la salud de la exposición laboral y los relacionados con los antecedentes heredofamiliares y factores de riesgo modificables.

Programa de promoción de cuidado de la salud

- **Charlas sobre Cardioprotección**

Se continuó con la certificación y re certificación a plantas del gasoducto. En 2015 se recertificaron al edificio de Sede Central, el Complejo Cerri- Pto Galván y Gral. Conesa

Además se certificaron las plantas de Ordoqui y Río Colorado.

También se brindaron charlas en las demás plantas del gasoducto en cuanto a Primeros Auxilios, RCP y primera respuesta a la emergencia.

Adicciones

Se desarrolló un programa de prevención de adicciones en el ámbito laboral tanto para empleados de TGS como para contratistas con el fin de evitar situaciones que expongan a riesgo a los trabajadores y las instalaciones. Se está trabajando conjuntamente con las áreas de Seguridad Industrial, RRHH, Legales y Seguridad Patrimonial para poder implementarlo en el próximo año.

Control de estudios médicos de contratistas

Se creó un procedimiento destinado a la presentación de exámenes obligatorios a contratistas según el tipo de tarea que realicen.

Indicadores de Salud Ocupacional

Continuamos con el seguimiento de los indicadores de Indicador de Salud auditiva (ISA) y Riesgo Cardiovascular (IRC):

- **ISA:** se realizaron campañas de concienciación y prevención en cuanto a la salud auditiva y uso obligatorio de EPP
- **IRC:** la zona del cuerpo en la que se encuentra acumulada la grasa es un factor de riesgo cardiovascular más importante que el exceso de peso (obesidad o sobrepeso) y por ello recomienda medir el perímetro abdominal en lugar de calcular únicamente el índice de masa corporal (IMC). Sirve para conocer si está en riesgo de sufrir problemas cardíacos, coronarios, accidentes cerebro-vasculares, trombosis y embolias.

Desde salud Ocupacional llevamos a cabo la medición del mismo junto con otros análisis médicos para dar un marco de referencia a los empleados del estado actual de su salud.

Telemedicina

Salud ocupacional cuenta con la visualización de 21 plantas que poseen **cámaras que funcionan las 24 hs del día. También se realizan talleres teórico –prácticos** sobre primeros auxilios y uso de distintos dispositivos para la obtención de parámetros médicos (tensión arterial, frecuencia cardíaca, oximetría, etc).

Implementación dispositivo 4 x 4

El dispositivo 4 x 4 es una camilla adaptada que sirve para convertir una camioneta en un medio de traslado de personal herido. Cuenta con extremas medidas de seguridad para que tanto el paciente como el acompañante no corran ningún tipo de riesgo. El objetivo final del mismo es emprender el viaje hacia el encuentro con la ambulancia. Cabe aclarar que las instalaciones se encuentran en zonas muy alejadas y con camino de ripio.

Se realizan capacitaciones teórica-prácticas obligatorias anuales respecto del uso de este dispositivo.

En 2015 se entregaron 3 dispositivos en las plantas de Ordoqui, Río Colorado y Bajo del Gualicho. Se prevé una próxima entrega a la Planta Magallanes, y se evaluarán otras plantas.

Programa prevención de daños

La prevención de daños sobre las instalaciones de la empresa representa un aspecto esencial en la estrategia del negocio, debido a la relevancia de las contingencias potenciales de un evento asociado a la rotura de gasoductos de alta presión, especialmente en zonas con urbanización.

El proceso usual de los programas llevados adelante en la prevención de daños a la red de gasoductos se han concentrado en el resguardo de la integridad de los ductos a través de los programas de mantenimiento preventivo y control operacional, cuyo objeto esencial es asegurar las condiciones técnicas de las instalaciones y su modo seguro de operación.

El desarrollo de las zonas urbanas en las ciudades abastecidas por la red de gasoductos ha generado, en los últimos años una mayor y más cercana convivencia de barrios de viviendas con las instalaciones de la empresa.

Esta circunstancia genera un cambio en los paradigmas de la visión de prevención, a través del análisis diferencial de las expectativas y necesidades de las comunidades cercanas a las instalaciones y el cuidado de su calidad de vida asociada al desarrollo urbano.

A partir de este cambio, durante el año 2015, se desarrolló un nuevo enfoque al proceso de Prevención de Daños, incluyendo la visión del estado de la red no solo en los aspectos técnicos de la cañería, sino especialmente en el contexto existente sobre la superficie, desarrollando la siguiente iniciativa integral.

Objetivos:

- Generar acciones con los distintos grupos de interés, en el marco del programa de prevención de daños, tendientes a prevenir accidentes por intervenciones de terceros sobre las instalaciones de TGS.
- Asegurar la gestión diligente de la empresa en el rol de comunicación de medidas de prevención a los distintos integrantes de la comunidad, generando trazabilidad de las mismas.
- Reforzar el vínculo positivo entre la empresa y los municipios donde opera sus instalaciones.

Descripción del proyecto

El abordaje integral a la prevención de daños se desarrolla a partir de las siguientes líneas de acción, diseñados y ejecutados en una estrategia complementaria:

1. Comunicación puerta a puerta con frentistas de instalaciones de TGS.
2. Comunicación puerta a puerta con frentistas de plan de obras.
3. Talleres de formación en prevención de accidentes con instalaciones de gas en cuerpos de bomberos.
4. Talleres educativos en escuelas primarias.
5. Reuniones técnicas con representantes de empresas de servicios de excavación.

Las distintas líneas de acción del programa cuentan con material gráfico entregable (carpetas, folletos, stickers) cuyo contenido y diseño está en línea con el público al que está dirigido.

Asimismo se ha editado un *Manual de Prevención de Daños* y una *Guía para Obras de Terceros en Zonas de Seguridad de Gasoductos*. Ambos documentos son de acceso público a través del sitio web de TGS.

Relevancia y contribución de la iniciativa para el desarrollo del negocio

El desarrollo del programa ha permitido un abordaje de la prevención de daños diferente, con mayor participación de los grupos de interés y consecuentemente, con una mayor atención a sus expectativas asociadas al tema.

La vinculación directa con miembros de la comunidad a partir de una acción sin intereses comerciales, generó un impacto positivo en la creación de confianza y ámbitos de diálogo que reducen contingencias potenciales asociadas a la licencia de social de operación.

La operación de la red de gasoductos requerirá, en el futuro cercano, de intervenciones en la infraestructura, a través de obras de ampliación, mantenimiento o cambio de condiciones de operación, que implicarán la necesidad de interactuar con los vecinos a las instalaciones, para lo cual es imprescindible la generación de confianza e involucramiento.

Siendo TGS una empresa que no tiene relación directa con los vecinos, ya que el vínculo visible con la provisión de gas natural se realiza a través de la empresa distribuidora, la identificación con el vecino es difícil.

Aspectos innovadores de la iniciativa

El enfoque usual de las tareas asociadas a la prevención de daños observa las condiciones técnicas de la cañería y sus programas de mantenimiento y control de pérdidas, desde una visión técnica de alto nivel profesional.

No obstante, esta nueva iniciativa agrega a este enfoque la perspectiva social que permite observar la traza del gasoducto desde la superficie, analizando los aspectos sociales específicos de cada zona.

De esta manera, cambiando el paradigma del conocimiento técnico exclusivo, se incorpora el análisis de necesidades y expectativas de la comunidad, a la vez que se comparte con ella la necesidad de conocer y respetar las pautas de convivencia entre las instalaciones, la empresa y la comunidad.

Esta iniciativa reconoce claramente el papel de actor de la empresa dentro de una sociedad, interpretando los cambios de la misma y siendo partícipe de soluciones a las nuevas condiciones que esta evolución genera.

La comunicación puerta a puerta, en forma personal, incluye la convicción de la necesidad de comunicar claramente, pero también de escuchar y entender las expectativas de los vecinos, tanto referidas a la convivencia con las instalaciones, como a los inconvenientes que trae una ejecución de obra.

La realización de un programa de atención de emergencias junto al cuerpo de bomberos local, permite un entendimiento de las capacidades de cada actor, la creación de confianza mutua y la generación de confianza en el accionar ante una potencial emergencia.

El registro y contacto con las empresas excavadoras, aún no siendo contratistas de la empresa, reconoce a los mismos como grupo de interés relevante de la actividad, y como tal, un compromiso mutuo ante una contingencia de alto riesgo para ambos. La colaboración en este entendimiento claramente entrega beneficios mutuos y a la sociedad.

Finalmente, el complemento con la actividad educativa, sin intereses institucionales más allá de la prevención de daños y la seguridad, nos permite conocer una visión diferente de nuestro rol en la comunidad, a la vez que nos da la oportunidad de mostrar nuestras necesidades como actor dentro de la misma, en un espacio de alta transparencia y permeabilidad.

El conjunto de las acciones incluidas en esta iniciativa nos muestran como aspecto de mayor innovación, el cambio de visión de la empresa como actor de la comunidad, incorporando a diferentes grupos de interés dentro del análisis de los programas de prevención y contemplando sus expectativas

RESULTADOS

Acciones para promover las conductas seguras

PMP - Programa Manejo Preventivo

AREA DE INFLUENCIA	CONDUCTORES 2015
ZONA CONESA	5
ZONA NEUQUEN	13
ZONA GUTIERREZ	32
ZONA COMPLEJO CERRI	61
TOTAL DE CONDUCTORES ENTRENADOS Y EVALUADOS	111

Focalizados en la **seguridad vial**, continuamos con las medidas para lograr la reducción de accidentes propios y de terceros. En 2015 se avanzó en la construcción de los dos carriles de desaceleración sobre la Av. 18 de Julio de Ing. White, Bahía Blanca, a la altura del km 6, frente a las instalaciones de la Planta Galván. Logramos finalizar la base enripiada que permite la circulación prevista para los camiones y se ha licitado el hormigón para terminación de la calzada de tránsito.

Con esta construcción, autorizada por Vialidad Nacional, se obtendrá una importante mejora en la seguridad de la zona, ya que permitirá el ingreso de las unidades de carga de GLP en las dos playas de estacionamiento con las que cuenta la Planta, evitando así que camiones de gran porte permanezcan detenidos sobre la cinta asfáltica antes de realizar el viraje de ingreso a las mencionadas playas.

Programa Ergonómico Integral PEI

Se ha realizado y caracterizado el riesgo ergonómico de 40 puestos de trabajo representativos de las actividades desarrolladas en la Compañía, valorando los índices específicos y de acuerdo con las técnicas de evaluación en la materia.

Acciones para promover el cuidado de la salud

- **Capacitación al personal y a la comunidad (Policía, Bomberos) sobre RCP y Primeros Auxilios:**
 - Durante 2015 se llevó a cabo capacitación al personal y a la comunidad sobre RCP y primeros auxilios.
 - Plaza Huincul: Capacitación a Bomberos voluntarios y a la comunidad.
 - Olavarría: capacitación a alumnos de la escuela secundaria de la zona.
 - Escuela de Bolívar: Participación de 250 personas
 - Escuela Industrial: A todos los estudiantes del nivel secundario y docentes.
 - Bomberos de General Conesa, Hospital y comunidad.
 - Puerto Galván: Se realizó capacitación y simulacro a contratistas. Participación de 45 personas.

■ Campaña de Donación Voluntaria de Sangre

Durante 2015 se realizaron 47 donaciones, dichas muestras son remitidas al Hospital de Oncología Marie Curie. Las muestras sirven para obtener hemocomponentes como glóbulos rojos, plaquetas y plasma.

■ Campaña de vacunación

Se realizaron campañas de Vacunación Antigripal en todas las plantas del gasoducto. También se incorporó Vacunación antitetánica en el complejo Cerri- Pto Galván a todos los brigadistas.

● Resultados de Más por Vos

CENTRO DE TRABAJO	PADRON	ASISTENTES	INDICE	Taller de relajación (yoga)	Trabajo corporal en el puesto de trabajo	Consultoría Nutricional
TOTAL PAIS	917	351	38%	68	315	112
TOTAL DON BOSCO	267	190	71%	68	204	63
TOTAL GUTIERREZ	19	16	84%		15	11
TOTAL CERRI -GALVAN	266	107	40%		96	
TOTAL ADMINISTRACION NEUQUEN	15	10	67%			10
RESTO EMPRESA - Consultoría Virtual	350	28	8%			28

● Resultados de evaluación nutricional

CENTRO DE TRABAJO	CONSULTORIA NUTRICIONAL			
	PARTICIPANTES	INDICE	CANT. CONSULTAS	HS CONSULTORIA AÑO
TOTAL PAIS	112	12%	387	278
TOTAL DON BOSCO	63	24%	155	110
TOTAL GUTIERREZ	11	58%	55	36
TOTAL ADMINISTRACION NEUQUEN	10	67%	37	36
RESTO EMPRESA- Consultoría Virtual	28	8%	140	96

CENTRO DE TRABAJO	ESTRES 15 MINUTOS			
	PARTICIPANTES	INDICE	HS AF AÑO	CLASES
TOTAL PAIS	316	57%	276	766
TOTAL DON BOSCO	205	77%	132	310
TOTAL GUTIERREZ	15	79%	24	24
TOTAL CERRI -GALVAN	96	36%	120	432

Materiales	Alimentación Saludable	Estrés	Actividad Física	Temas de Salud	Total
Bienestar	16	2	3	4	25
Promoción de la Salud	11				11
Recetas	11				11
Talleres Online	13	9	4	1	27
Actividades Recreativas	1	5		2	8
Total	52	16	7	7	82

- Resultados sociales y ambientales obtenidos con la iniciativa de Prevención de daños

Programa de comunicación puerta a puerta

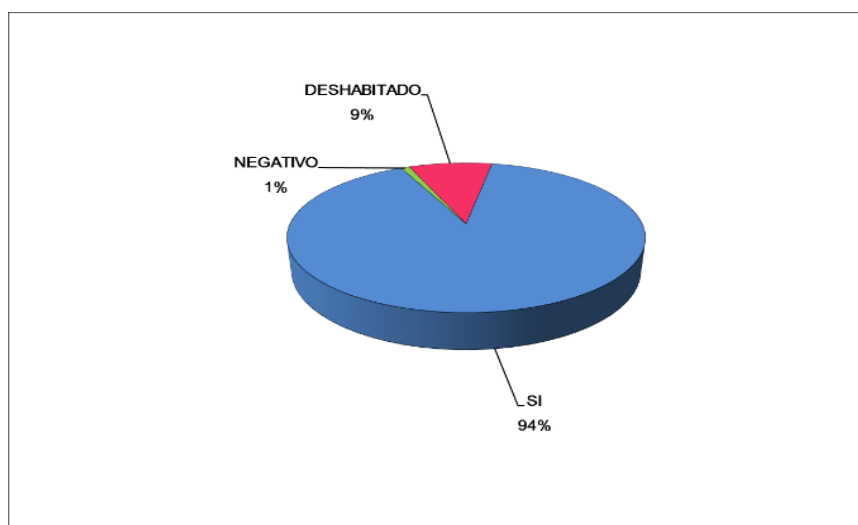
Durante el año 2015 se realizó el programa de comunicación en las viviendas ubicadas linderas a la traza de gasoductos en los siguientes municipios de la Provincia de Buenos Aires:

- José C Paz.
- Moreno.
- Malvinas Argentinas
- General Rodríguez.

Los resultados cuantitativos del programa se resumen en los cuadros siguientes.


COMUNICACIÓN PUERTA A PUERTA

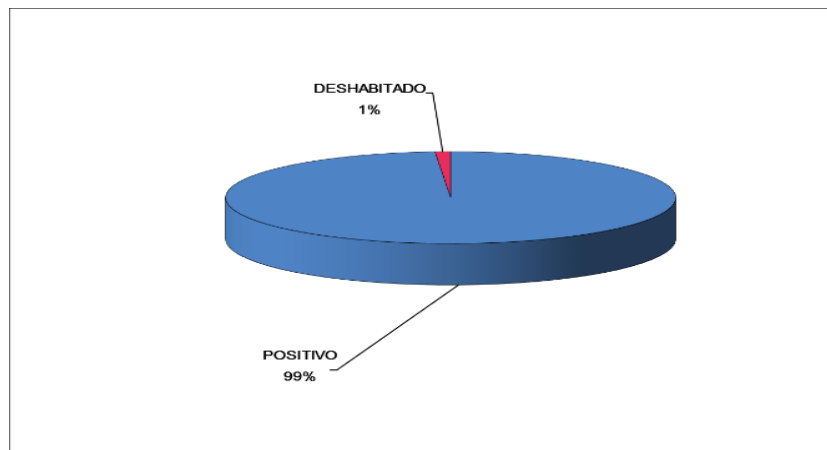
		CANTIDAD DE CONTACTOS	PORCENTAJE
CANT. DE CONTACTOS		1104	100%
CONTACTOS	POSITIVOS	995	90
	NEGATIVOS	10	1
	DESHABITADO	99	9


Programa de comunicación de obra

Durante el año 2015 se realizó el programa de comunicación de obra en la ejecución de mejoras de condiciones de protección de gasoducto en el municipio de Moreno, de la Provincia de Buenos Aires, reflejando los resultados en los siguientes cuadros:

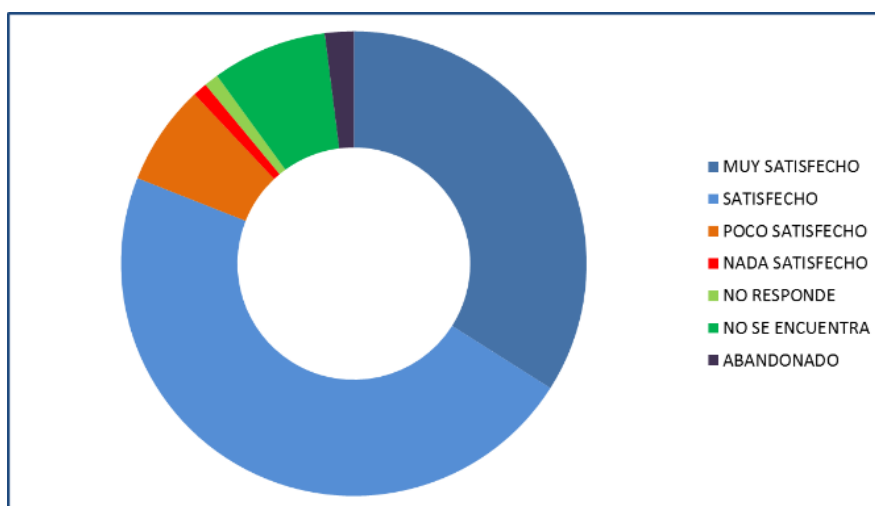


		COMUNICACIÓN DE OBRA	
		CANTIDAD DE CONTACTOS	PORCENTAJE
CANT. DE CONTACTOS		90	100%
CONTACTOS	POSITIVOS	89	99
	NEGATIVOS	0	0
	DESHABITADO	1	1



Satisfacción final

CONTACTOS	TOTAL CONTACTADO	105	100%	
	MUY SATISFECHO	33	34	81%
	SATISFECHO	46	47	
	POCO SATISFECHO	9	7	8%
	NADA SATISFECHO	2	1	
	NO RESPONDE	2	1	11%
	NO SE ENCUENTRA	10	8	
	ABANDONADO	3	2	



Talleres de formación en prevención de accidentes con instalaciones de gas en cuerpos de bomberos.

Durante el año 2015, el programa de perfeccionamiento del accionar con bomberos tuvo el siguiente alcance, por municipio.

Municipio	Bomberos Asistentes
General Rodríguez	19
Del Viso	20
Malvinas Argentinas	31
Moreno	22
José C. Paz	25
Bahía Blanca	32

Talleres educativos “Transportando conciencia”

MUNICIPIO MALVINAS ARGENTINAS

ESCUELA	ALUMNOS
ESCUELA N 25	408
ESCUELA N 27	589
ESCUELA N 31	422
ESCUELA N 32	485
ESCUELA N 21	531
ESCUELA N 36	244

ESCUELA N 39	376
--------------	-----

MUNICIPIO GENERAL RODRIGUEZ

ESCUELA	ALUMNOS
ESCUELA N 20	98
ESCUELA N 16	130
ESCUELA N 17	102

Reuniones con empresas retroexcavadoras, petroleras, instituciones gubernamentales y funcionarios de municipios

Esta línea de acción la implementa personal técnico de TGS y algunas de las que se detallan a continuación se llevaron a cabo en alianza con empresas o instituciones del sector (TGN, Camuzzi, Gas Natural Fenosa y el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas)

- Charla con funcionarios del área de Obras Públicas del **Municipio de Gral. Rodríguez**, miembros de **Defensa Civil y Fuerzas Vivas** de la zona.
- Jornada de Capacitación en Base de **Petrolera Entre Lomas** (PELSA) en Río Negro, para personal de supervisión y contratistas afectados a excavación y movimiento de suelos.
- Charla para personal técnico, organismos de la **Dirección Nacional de Vialidad (DNV)** y empresas privadas en la Sede Central de la DNV
- Charlas de Concienciación en Prevención de Daños en los distritos de **Neuquén y Jacobacci**: jornadas destinadas al personal de Dirección, Gerentes, Supervisores de Línea de la **DNV, Empresas Excavadoras Contratistas que operan en Zona, Defensa Civil y Bomberos.**

Principio 2 - Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los Derechos Humanos

En TGS no colaboraremos ni seremos cómplices ante la vulneración de los derechos humanos. En este sentido nos preocupa que nuestros colaboradores y otras partes interesadas conozcan sus derechos para poder defender los propios y no vulnerar los de otros.

ACCIONES

Programa de Formación Profesional “Aprende un oficio”

Teniendo en cuenta la demanda de mano de obra específica y las características socioeconómicas de la ciudad de Bahía Blanca en el año 2007 TGS trabajó con la meta de satisfacer las necesidades de los jóvenes y adultos que se encontraban desocupados, subocupados o con la necesidad de una capacitación específica para reinsertarse en el mercado laboral.

En este sentido se planteó el objetivo de contribuir a la capacitación y empleabilidad de esos jóvenes y adultos de bajos recursos, a través de un proceso de formación en oficios en el Instituto Técnico La Piedad (ITLP) perteneciente a la Obra Salesiana de Don Bosco en la Patagonia, cuyos docentes dictan las capacitaciones.

En su inicio, se dictaron cursos de Tornería y de Operador de PC, a los que a través de los años se sumaron cursos de Impresión Tipográfica e Imprenta, Soldadura, Carpintería y Reparación de Hardware.

La amplia aceptación del programa en la comunidad, nos motivó a redoblar nuestro esfuerzo y, con los años fuimos perfeccionando las capacitaciones, mejorando instalaciones, colaborando en financiaciones y co-financiaciones de cursos. Se fueron integrando temas de salud y seguridad a cargo de voluntarios de la Empresa, se reforzaron conceptos relacionados con el valor del reciclado en el cuidado del medio ambiente y se realizaron prácticas profesionalizantes.

Con esta experiencia, en el transcurso del año 2015 continuamos con la oferta educativa a excepción del curso de "Soldadura orientada a la producción de amoblamiento de caño", que fue reemplazado por un curso intensivo de práctica profesionalizante. Esta práctica constituye una estrategia válida para achicar la brecha entre producción y educación ya que constituye un espacio con características de producción, en donde aprenden a cumplir con ciertos estándares de calidad, tiempos de entrega, etc., lo cual enriquece el proceso formativo del joven.

Las características de las especialidades que contemplan estos cursos y la situación laboral de los alumnos permiten proyectar que los mismos sean potenciales emprendedores o micro-emprendedores en el futuro cercano o encuentren en su capacitación una manera concreta de mejorar sus condiciones actuales de trabajo.

Como desafío para el próximo año, prevemos la continuidad de este programa, siempre analizándose la introducción de variantes enfocadas en mejorar las posibilidades de empleabilidad de los beneficiarios. Dichas variantes contemplan el dictado de niveles de cursos avanzados y la ampliación de la oferta de prácticas profesionalizantes que a través de la realización de procesos completos de trabajo (proyecto, presupuestación, preparación de materiales, etc.) brinden los conocimientos teóricos y prácticos sobre la base del "aprendizaje en la producción".

Si bien la obra educativa es una institución de "puertas abiertas", hay muchos jóvenes que viven en asentamientos y villas miserias que sienten que un lugar como La Piedad no es para ellos y por esta razón en 2014 se gestó la iniciativa de que "la propuesta llegue al barrio" sin esperar que los más postergados se acerquen. Concretamente se propuso brindar dos cursos "rápidos", introductorios, a dos oficios básicos, como es soldadura y electricidad, que les sirva para su cotidianeidad y que además funcionaran como excusa para que, mientras cursan, se acerquen a la obra educativa y conocieran un curso completo "desde adentro", invitándolos luego a anotarse.

A lo largo de 2015 continuamos con la propuesta del año anterior "La Piedad y TGS en los barrios" acercándonos a los jóvenes que viven en la periferia de la ciudad y asentamientos para que nos conozcan y puedan sumarse a este proyecto.

La oferta educativa estuvo conformada por dos cursos introductorios de soldadura y electricidad, dos Talleres de Capacitación avanzada en Carpintería de Aberturas de Madera y Carpintería de Aluminio y el Programa de Prácticas Profesionales.

Programa “Granjas Educativas para el Desarrollo”

Continuamos apoyando la propuesta desarrollada por la Fundación Cruzada Patagónica que contempla aspectos educativos y productivos (desarrollo de invernaderos, elaboración de conservas y apicultura) de comunidades patagónicas, con vistas a implementar acciones que acompañen el desarrollo integral de los pobladores rurales de la zona.

La explotación de los recursos hídricos subterráneos es una excelente alternativa para suplir las necesidades de abastecimiento de agua en muchas regiones y para algunos sectores económicos del país. No obstante, las comunidades más necesitadas no han tenido acceso a estos recursos, por los altos costos involucrados en la construcción de sus obras de captación.

Los beneficios sanitarios y socioeconómicos de la ampliación del acceso al agua en CEA Valle de Cholila constituyen los argumentos más importantes a favor de la asignación de recursos al desarrollo de este objetivo.

Siendo el objetivo general tener un acceso seguro al agua en cantidad suficiente para abastecer a todo el alumnado, una parte del aporte que TGS hizo en 2015 se destinó al desarrollo de un pozo, es decir, su infraestructura para la extracción del agua, fundamental para garantizar que la escuela cuente con agua en caudal. Con este aporte se pudo dar fin al déficit hídrico y construir una fuente segura de abastecimiento de agua.

La Patagonia es reconocida por sus enormes contrastes y por sus distancias interminables. La necesidad de traslado y movilidad por parte del área de Desarrollo Rural es relevante para llegar a los pobladores con proyectos de acceso al agua, huertas, viveros, artesanías y turismo rural.

A fin de garantizar el normal funcionamiento de la escuela CEA y la ejecución de sus proyectos, otra parte del aporte 2015 de TGS se destinó a colaborar con la adquisición de un medio de transporte apto para el trabajo en el campo, el traslado de alumnos y todo lo que hace a la vida de la escuela.

Los beneficiarios del aporte 2015 son 200 alumnos, docentes y personal del CEA así como también comunidades rurales de la zona.

Donaciones

Nuestra política de donaciones busca realizar aportes a las instituciones procurando que no se trate solo de valores económicos, sino de auspicios en diversos eventos, colaboraciones con los de recaudación de fondos y la donación de bienes muebles. Continuando con la misma política, colaboramos con:

Corrida Atlética del Diario Crónica en Comodoro Rivadavia

Fundamind

Club de Caza y Pesca Villa Regina, Prov. Río Negro

Colegio Secundario N°1 Dr. Juan Francisco Tognon, de Piedra Buena, Prov. de Santa Cruz

Fundación Tiempo de Niños, Neuquén, Prov. Neuquén

Centro Educativo Terapéutico Miradas Diferentes, de Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.

Dirección Nacional de Vialidad, 13° Distrito Chubut

Fundación del Hospital de Niños de Tandil “Dr. Debilio Blanco Villegas”, Prov. de Bs.As.

Jefatura División Bomberos - Policía de Santa Cruz

Caritas Argentina

Fundación Haciendo Camino, C.A.B.A.
 Fundación Si, C.A.B.A.
 Hospital Argerich, C.A.B.A.
 Asoc. Bomberos Voluntarios de Gral. Cerri, Prov. Bs.As.
 Asoc. Bomberos Voluntarios de Barker, Prov. de Bs.As.

RESULTADOS

Programa de Formación Profesional “Aprendé un oficio”

Curso	Participantes 2014	Participantes 2015
Soldadura Básica - “La Piedad y TGS en los barrios”	11	14
Carpintería	7	7
Electricidad Básica - “La Piedad y TGS en los barrios”	5	13
Carpintería en aluminio	18	13
Prácticas Profesionalizantes	4	5

- Resultados de voluntariado**

Evolución de los programas de voluntariado

AÑO	Voluntarios Participantes	Proyectos Presentados	Proyectos Seleccionados
2005	33	13	7
2006-2007	67	19	14
2008-2009	60	15	12
2010-2011	71	19	19
2012-2013	82	21	17
2014 - 2015	83	23	19

Proyectos seleccionados de voluntariado

Durante 2015 se implementó la segunda parte de los proyectos seleccionados en la Selección de Proyectos Sociales 2014-15.

Zona: Bahía Blanca

- “ Una bandeja para alguien muy especial “

Institución beneficiada: Escuela Especial N° 512 "Virgen Stella Maris", Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.

Objetivo: Armado de bandejas de hospital por parte de chicos con discapacidad, para su venta.

- Aprendiendo a Jugar

Institución beneficiada: Casa Abrigo Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.

Objetivo: Arreglos de infraestructura e instalación de juegos para acondicionamiento del patio de un hogar de niños.

- Nuevos vientos scouts

Institución beneficiada: Agrupación Scout San Miguel Arcángel, Gral. Daniel Cerri, Prov. Bs.As.

Objetivo: Arreglos de Infraestructura en sede de grupo scout.

- Taller de Serigrafía

Institución beneficiada: Taller Afectos Especiales, Villa Harding Green, B.Blanca, Prov. de Bs.As.

Objetivo: Taller de serigrafía para personas con discapacidad

- Participación y facilitación de material terapéutico para el centro Miradas

Institución beneficiada: Miradas Diferentes, Bahía Blanca, Prov. Bs.As.

Objetivo: Equipamiento y material terapéutico para rehabilitación en centro de discapacidad.

- Apoyando tareas de producción

Institución beneficiada: Centro de Rehabilitación y Biblioteca Popular Luis Braille, Bahía Blanca, Prov. Bs.As.

Objetivo: Reparación de la instalación de gas en Centro Braille.

- Taller de música "La Bandita"

Institución beneficiada: Banda de Música Santa Cecilia, Bahía Blanca, Prov. Bs.As

Objetivo: Instrumentos de música para taller para jóvenes.

- Juntos por Orione

Institución beneficiada: Hogar Peregrino "San Francisco de Asís" obra de Don Orione PHMC, Bahía Blanca, Prov. Bs.As

Objetivo: Pluma (elevador hidráulico) y plan de evacuación de emergencias para Cotelengo Don Orione.

- Aula Tecnológica

Institución beneficiada: Escuela enseñanza secundaria técnica N° 2 "Ing. Cesar Cipolletti", Bahía Blanca, Prov. Bs.As

Objetivo: Adecuación de un espacio como Aula Tecnológica

- Espacio Didáctico

Institución beneficiada: Jardín de infantes N° 936, Bahía Blanca, Prov. Bs.As

Objetivo: Adecuación de Instalaciones y material didáctico para jardín de infantes.

- Dibujando Sonrisas

Institución beneficiada: Villarino por la Comunidad, Médanos, Prov. de Bs.As

Objetivo: Insumos y mobiliario para apoyo escolar de centro comunitario.

Zona: Provincia de Buenos Aires

- Comprometidos con el futuro de los chicos

Institución beneficiada: Centro de Apoyo Familiar Santa Clotilde Barrio Las Tunas, Gral. Pacheco, Prov. Bs.As

Objetivo: Capacitación a jóvenes sobre Búsqueda Laboral y reparación de instalaciones.

- Unidos por el deporte

Institución beneficiada: Centro Vecinal Unidos de Olmos, Lisandro Olmos-La Plata, Prov. Bs. As.

Objetivo: Arreglos de infraestructura y equipamiento para área de boxeo

Zona: Neuquén, La Pampa y Río Negro

- Sembrando Vida en el Río Negro.

Institución beneficiada: Club Caza y Pesca Villa Regina, Villa Regina, Prov. Río Negro.

Objetivo: Equipamiento de aula para talleres de concienciación ambiental en Club de Caza y Pesca.

- Mirar con el corazón... es cuestión de actitud

Institución beneficiada: Escuela N° 354, Villa Unión, Choele Choel , Prov. Río Negro.

Objetivo: Equipamiento didáctico para chicos con discapacidad.

- Bioconstruyendo.

Institución beneficiada: APADERC (Asociación de Padres y Amigos del Discapacitado de Río Colorado), Río Colorado, Prov. Río Negro.

Objetivo: Construcción de lombricarios en institución de discapacidad para venta de compost.

- "Ayudemos a Comunicarnos" + Comunicación + Inclusión.

Institución beneficiada: Fundación Arco Iris, San Antonio Oeste, Prov. Río Negro.

Objetivo: Adquisición de dispositivos con tecnología asistiva para terapéutica de personas con discapacidad.

- Tiempo de niños.

Institución beneficiada: Tiempo de niños , Neuquén - Prov. de Neuquén.

Objetivo: Equipamiento para consultorio pediátrico de organización que trabaja temas de nutrición

Zona: Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego

- Germinando Conciencia.

Institución beneficiada: Fundación Ecológica Patagonia Sur, Río Gallegos, Prov. Santa Cruz.

Objetivo: Creación de invernadero de plantas autóctonas destinadas a la ciudad de Río Gallegos.

No se han registrado incidentes que atenten contra el respeto de los Derechos Humanos (discriminación, libertad de asociación, explotación infantil, trabajos forzados o no consentidos, derechos de los indígenas).

CONDICIONES LABORALES

Nuestro compromiso

En TGS creemos que, como organización podemos contribuir en el desarrollo humano brindando condiciones laborales, que mejoren el nivel de vida de nuestros colaboradores.

En este sentido, plasmamos nuestro compromiso a través del Código de Conducta, documento que enmarca las directrices para asegurar prácticas laborales justas y un tratamiento equitativo, respetuoso y digno entre quienes formamos parte de la compañía.

Además, asumimos el compromiso de promover un ambiente de trabajo desafiante, que implique para nuestra gente una propuesta diferencial y contribuya a su realización laboral.

El mismo Código de Conducta nos compromete a manejar todas las relaciones comerciales de manera tal que generen **igualdad de oportunidades** para todos los proveedores o clientes aprobados, sin recibir trato preferencial por su condición.

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

La creación de un ambiente de trabajo agradable, la satisfacción y el bienestar del personal implica un proceso integrado de mejora continua para lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores. Es así que la comunicación con nuestros empleados se basa en una política de “puertas abiertas” en todos los niveles y que promueve el diálogo directo de los empleados con los distintos líderes de la organización a todo nivel. También contamos con canales alternativos de comunicación interna, tales como una cuenta de correo electrónico exclusiva de RR.HH. para canalizar consultas y/o sugerencias y carteleras y “Espacio de Encuentro”, un medio de contacto directo entre empleados y el CEO a través del correo electrónico.

A la hora de seleccionar personal para ingresar en la empresa no se contemplan más requisitos que la idoneidad para el puesto y las condiciones de trabajo, por ello ofrecemos variadas instancias de capacitación que ayuden a promover el desarrollo de todos nuestros colaboradores. Asimismo, el esquema de compensaciones tiene en cuenta la contribución individual, las condiciones de trabajo, la capacidad financiera de la Compañía, así como también los resultados alcanzados, y no contempla diferencias asociadas al género de nuestros colaboradores.

Adicionalmente, en TGS creemos que todos los empleados deben poder conciliar la vida laboral y la vida personal para que ambas se desarrollen en armonía. Es por ello que además de otorgar compensaciones justas y equitativas, es necesario colaborar con nuestros empleados con una serie de beneficios que van más allá de las exigencias legales vigentes.

Por otro lado y, totalmente convencidos de que el acompañamiento y las capacitaciones a los jóvenes es una herramienta de gestión de sustentabilidad que los acerca a la experiencia en el mundo laboral, en TGS, consideramos en un alto grado a los *hijos de nuestros empleados*, es así que nos preocupa que puedan contar de manera equitativa con herramientas para armar su proyecto futuro. Intentamos colaborar con un espacio de reflexión e intercambio para quienes se encuentran por finalizar la escuela media y, en paralelo, un segundo taller dirigido a sus padres, con foco en cómo acompañar a los jóvenes en esta etapa.

Desde TGS los acompañamos en ese momento de sus vidas, brindándoles un espacio de orientación vocacional y ocupacional para que puedan reflexionar, informarse y recibir asesoramiento de profesionales especializados en estos temas.

Pensamos también en los jóvenes que no están en relación con la compañía y que enfrentan los cambios en el sistema educativo y en los requerimientos de formación profesional, TGS los incentiva a participar de las Prácticas Profesionalizantes.

Tres Direcciones de la empresa se aunaron con la finalidad de consolidar y ampliar, en los jóvenes, las capacidades y el conocimiento de acuerdo con su perfil profesional. Para ello, se generaron posibilidades en las que los jóvenes puedan acceder a actividades de formación secundaria, terciaria y universitaria que promueve TGS junto con entidades educativas, y que funcionan como puente entre el mundo académico y el ámbito laboral.

Principio 3 - Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Adherimos al principio de libertad de asociación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino como en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina, y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.

ACCIONES

Las entidades sindicales representantes del personal y la empresa, continuamos cooperando y colaborando en la senda del entendimiento y las buenas relaciones. Nuestros colaboradores encuadrados dentro de los Convenios Colectivos de Trabajo pueden estar representados por alguna de las siguientes entidades gremiales:

- La Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Río Negro y Neuquén.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas e Hidrógeno de la Patagonia Sur.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Natural, derivados y afines de Bahía Blanca.
- El Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas Capital y Gran Buenos Aires.
- La Unión del Personal Superior del Gas.

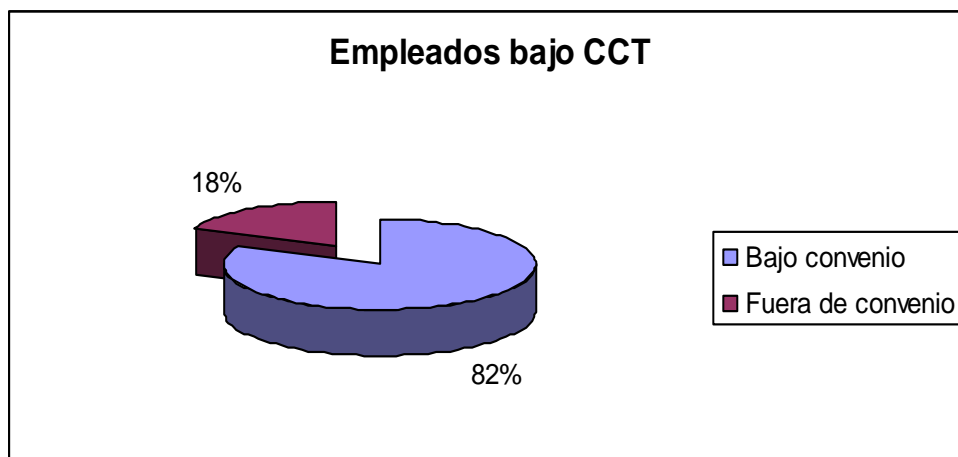
Durante los meses de abril y octubre del año 2015 se llevaron a cabo sendas rondas paritarias salariales y convencionales en un marco de entendimiento de las necesidades y oportunidades del personal, como así también contemplando la realidad económica del negocio que opera la empresa. No solo se revisaron y analizaron los aspectos económicos salariales, sino que se

contemplaron durante las jornadas de trabajo conjunto características laborales del personal que cumple jornadas en turnos rotativos en toda la empresa y también de aquellos que cubren el régimen de guardias pasivas (personal de los sectores de mantenimiento y gasoductos), mejorando la calidad de vida laboral del personal alcanzado.

RESULTADOS

No se han registrado actividades contra la libertad de asociación.

A partir de las negociaciones paritarias correspondientes al año 2015 no se han registrado pérdidas de días laborales por conflictos gremiales



Principio 4 - Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

ACCIONES

Dado que TGS no admite el trabajo forzoso, se realiza un exhaustivo control de todas las empresas contratistas, de manera tal de garantizar el cumplimiento de este principio entre los trabajadores contratados por terceros y que realizan trabajos en nuestras instalaciones.

Tal como lo establecen las CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN DE OBRAS / SERVICIOS, la Contratista no puede iniciar los trabajos relacionados con la ejecución de obra bajo este Acuerdo sin la previa presentación de la siguiente documentación:

- Seguros de riesgo del trabajo, seguros de vida y accidentes personales
- Capacitaciones de seguridad, higiene y medio ambiente
- Inicio de obra y Programa de Seguridad aprobado por su ART, o Plan de Seguridad.

- Nómina del personal que cumplirá funciones en TGS, con carácter de Declaración Jurada, de manera tal de asegurar que todos sus contratados son trabajadores mayores de edad, que cumple con la legislación laboral vigente en nuestro país y con las normas de salud y seguridad ocupacional exigidas por la normativa y por TGS.

TGS se reserva el derecho de inspeccionar en cualquier momento el sitio o las instalaciones donde trabaja el personal del Contratista para asegurarse del cumplimiento de lo establecido.

RESULTADOS

No se registraron actividades con riesgo de *trabajo forzoso u obligatorio*.

Principio 5 - Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil

ACCIONES

En TGS contamos con un proceso sistemático de reclutamiento de personal, a través del cual nos permite asegurar que no contratamos mano de obra infantil para nuestras operaciones.

Nuestro compromiso en el tema se hace extensivo a los contratistas y como en los años previos, durante 2015, se realizaron los controles establecidos a las organizaciones contratadas para ejecutar obras en lugar de TGS.

Entre la documentación exigida se solicitó la nómina del personal que cumplirá funciones en TGS, con carácter de Declaración Jurada, de manera tal de asegurar que todos sus contratados sean trabajadores mayores de edad.

RESULTADOS

No se registraron actividades con riesgo de explotación infantil.

Principio 6 - Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Adherimos al principio de no discriminación según los parámetros establecidos en el ordenamiento jurídico argentino, en los acuerdos internacionales suscriptos por la República Argentina y las leyes laborales vigentes en aquellos países en los que desarrollamos actividades.

ACCIONES

Encuesta de Clima Laboral Great Place to Work (GPTW)

Anualmente se realiza una Encuesta de Clima, a través de la cual cada empleado tiene la posibilidad de dar a conocer su punto de vista sobre el ambiente de trabajo y sobre las diferentes prácticas y políticas de la Empresa. Sin distinción, todos los empleados que se encuentran en relación de dependencia son invitados a participar confidencial y voluntariamente. El procesamiento de los formularios es realizado por GPTW, de manera tal de asegurar la confidencialidad de los datos y opiniones.

A partir de la entrega de los resultados, Recursos Humanos analiza la información, construye los indicadores, y en conjunto con los Comités de Clima formados por representantes de las diferentes áreas, elabora planes de acción y diseña iniciativas concretas en respuesta a los resultados del sondeo con el objetivo de mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados.

Del análisis realizado por los diferentes Comités de Clima, se implementaron una serie de acciones que contribuyeron a obtener una mejora en la percepción del ambiente laboral relevado en la Encuesta (mejora de 2 puntos en el Índice de Satisfacción de Empleados)

Entre otras acciones podemos destacar:

Conformación de un nuevo Comité de Clima para Don Bosco: este nuevo equipo está conformado por 10 representantes, uno de cada una de las áreas de la empresa y la coordinación la lleva adelante el área de Clima; este Comité surgió para poder atender las necesidades específicas identificadas en nuestra Sede Central.

Remodelación del quincho: se propuso remodelar el espacio del quincho y la terraza lindante como un lugar de esparcimiento e integración que permita a las personas tener un lugar para almorzar y realizar reuniones. La obra comenzó en diciembre 2015. Se realizará el evento de inauguración en julio 2016 con una acción de reconocimiento a todo el personal involucrado en la iniciativa.

Visitas de las familias a los lugares de trabajo. En el 2015, se comenzaron a realizar visitas de las familias a nuestras instalaciones del interior del país con el fin de posibilitar a los familiares conocer nuestros activos y compartir una actividad diferente, lúdica e informal. En julio 2016, se realizará esta misma actividad en las oficinas de Sede Central.

Comité de Voluntarios: se creó un comité con voluntarios para el edificio de Sede Central con el fin de proponer acciones y lugares para colaborar. Durante el 2015 se realizaron acciones de donación y diversas colectas para colaborar con instituciones propuestas por el personal.

Desayunos con el Director General: se continúan realizando mensualmente los encuentros del Director General con los empleados. Estas reuniones constituyen un espacio de intercambio y una forma más de promover el acercamiento con las personas.

Recorridas de líderes: se realizaron de manera trimestral charlas de directores y gerentes con los empleados para compartir los resultados de cada ciclo.

Aniversarios de Plantas: comenzaron a celebrarse los aniversarios de los activos como una forma de reconocer la historia y el aporte de valor de nuestros empleados.

Horario Flexible: ampliamos los horarios de ingreso y egreso permitiendo así la instalación de prácticas que promuevan un mejor equilibrio entre vida personal y laboral de nuestros empleados y permitiéndoles a su vez la posibilidad de manejar sus horarios.

Viernes de verano: desde el mes de diciembre 2015 a marzo 2016, brindamos a los empleados de sede central, el beneficio de disponer de media jornada libre (cada quince días) los viernes por la tarde.

Lactario: inauguramos un espacio en el edificio de Don Bosco para las mamás que regresan de su licencia y continúan el período de lactancia de sus bebés.

Nueva estrategia comunicacional: el área de Comunicaciones Internas pasó a depender de la Dirección de RH, integrándose con el sector de Clima y siendo definida con un eje estratégico del mapa de procesos. La nueva estrategia incluye un mayor protagonismo y reconocimiento de la gente y la generación a partir de las comunicaciones, de experiencias positivas que impacten en el clima y en la percepción de las acciones que la compañía realiza.

Encuesta de expectativas: generamos una encuesta para todo el personal para relevar expectativas y necesidades en materia de comunicaciones internas. Participó casi el 70% de la dotación

Nueva casilla: creamos una nueva casilla para comunicarnos con el personal y mantenerlo actualizado con novedades de la empresa

Cartelería digital: se implementaron carteleras digitales en diferentes activos de la empresa con la idea de fortalecer las comunicaciones con el personal.

Reconocimiento a brigadistas: se realizó un desayuno con el Director General con el fin de reconocer a los brigadistas que realizan una tarea voluntaria y ad honorem en la organización.

Charlas de procesos vinculados a la Política de Remuneraciones y Beneficios: se realizaron con el equipo de RH diferentes charlas informativas sobre temas en los que los empleados habían manifestado interés.

Newsletter Operativo: se comenzó a distribuir un newsletter con resultados operativos para mantener a los empleados informados sobre la marcha de nuestros negocios.

Programa CIN: se realizaron 6 charlas del Programa de Conocimiento Integral del Negocio (CIN), con alcance a todo el personal de Sede Central y con facilitadores internos. Participaron más de 150 personas. En agosto 2016 se realizará la primera actividad de este programa en Cerri.

Reconocimientos: frente a acciones destacadas de nuestros empleados o fechas especiales, a partir de 2015 y desde el área de Clima implementamos la entrega de diplomas a personas que queremos reconocer. Algunos ejemplos de ello:

- Día del Médico
- Día de la Secretaria; especialmente para este día se realizó un evento para reconocer la labor de todas las asistentes de la compañía, junto al Director General
- Reconocimiento a los integrantes de los comités de clima
- Día del Voluntario
- Día del Gas
- Día de la Mujer

Conectividad: se aprobó una iniciativa que permitirá el acceso libre a wifi por parte de todo el personal de nuestros principales activos.

Tarjetas de acceso: se realizó la entrega a todos los empleados de porta credenciales y cintas con el logo de la empresa para las tarjetas de ingreso. Esta iniciativa buscaba reemplazar las anteriores versiones que no tenían en un material perdurable y para dar mayor visibilidad a nuestra marca.

Casilla del Director de Operaciones (DO): el DO creó una casilla específica para que también los colaboradores del área puedan contactarlo directamente, acortando así la distancia que la gran dispersión geográfica impone y realiza visitas a las instalaciones de manera frecuente y a lo largo del año.

Tiempo para un café: En la Dirección de Servicios, el Director comenzó este año a realizar Desayunos con sus colaboradores. En un lapso de 3 meses, el Director pudo tomar contacto con todos los empleados de la Dirección.

Nuestro compromiso para el próximo año 2016:

Nueva revista: implementaremos un nuevo formato para la revista interna. El nuevo formato será un PDF navegable.

Celebraciones especiales: comenzaremos a enviar saluciones en días especiales a todos los empleados, reforzando el orgullo ciudadano (a través de la celebración de fechas patrias) y la camaradería interna:

- ✓ Día de la Revolución de Mayo
- ✓ Día de la independencia
- ✓ Día del amigo
- ✓ Día del trabajador
- ✓ Día de la Bandera

- ✓ Día del Padre
- ✓ Día del Ingeniero
- ✓ Celebración del Bicentenario: con motivo de la celebración del Bicentenario, entregamos 2 escarapelas a cada empleado

Programa SOS Joven

Este programa está especialmente pensado para acompañar a los hijos de empleados de entre 16 y 25 años, en tres momentos importantes de su vida: la elección de una carrera, su cursado y la inserción en el mercado laboral.

El programa consta de tres instancias:

- Orientación vocacional

Un espacio virtual de intercambio con expertos y otros jóvenes.

Destinatarios: hijos de empleados que se encuentran en los últimos años de la educación media.

Objetivo: ayudar a los participantes a identificar sus aptitudes, capacidades e intereses para descubrir su vocación.

Taller para padres: en paralelo, trabajamos con los padres acerca de cómo acompañar y orientar a sus hijos en esta etapa.

- Consejeros

A partir de la implementación en 2008, los jóvenes cuentan con el programa de mentoría de SOS Joven. ‘Consejeros’ les brinda la posibilidad de interactuar con un profesional de su área de interés que los orienta en relación a sus estudios y su inserción laboral, a partir de sus propios conocimientos y experiencia con foco en ayudarlos a despejar dudas sobre sus metas y proyectos.

Orientadores, consejeros y participantes comparten un valioso conocimiento que contribuye a desplegar el potencial del joven en el recorrido educativo-laboral. A lo largo de los tres meses que dura esta instancia los canales de interacción son variados: emails, página web del programa, comunicaciones telefónicas y ejercicios.

- SOS Independiente

‘Viaje hacia nuestra inserción laboral’, está dirigido a los hijos de los empleados de entre 18 y 25 años y apunta a convertirse en un nuevo punto de partida para que los jóvenes encuentren la mejor manera de iniciar su propio recorrido profesional.

Un CD interactivo y una guía de actividades que ayudan a los jóvenes en el proceso de inserción laboral, propone un recorrido por un itinerario con “estaciones”, cada una de las cuales presenta diferentes opciones que le permitirán al joven tener herramientas para construir su proyecto

laboral, realizar sus elecciones y tomar contacto con información y recursos útiles para mejorar sus conocimientos y capacidades en el proceso de su inserción laboral.

- Comunicación

La comunicación directa con los jóvenes hijos de empleados de TGS y con sus padres es un factor clave del programa. Diseñamos la estrategia anual con foco en una comunicación de doble vía, reforzando la participación en cada una de las instancias del proyecto y generando comunidad. Contamos con un newsletter digital, notas en la revista corporativa, numerosos e-flyers. El sitio web www.sosjoven.com constituye el canal de comunicación preferencial. Un espacio de referencia para los jóvenes con información del programa, testimonios de sus propias experiencias, notas que apoyen el proceso de desarrollo profesional y acerquen el imaginario a la práctica cotidiana y la posibilidad de darse a conocer e interactuar con la comunidad de hijos jóvenes de TGS.

ORIENTA 2.0 – Nuestro programa de orientación vocacional a distancia

Luego de acompañar durante 10 años a los hijos de empleados de TGS en sus procesos de elección de estudios superiores a través de un Programa de Orientación Vocacional presencial, en 2015 nos propusimos el desafío de desarrollar un programa a distancia para llegar a más jóvenes, sin que tuvieran que dejar su lugar de residencia.

Orienta 2.0, nuestro Programa de Orientación Vocacional a distancia, se llevará adelante por segundo año consecutivo en septiembre de 2016.

En la edición piloto 2015, este diseño innovador facilitó que todos los jóvenes finalizaran sus procesos. Algo que no es habitual en procesos a distancia.

Este año, en su edición 2016, el Programa sumará propuestas para los padres sobre cómo acompañar a sus hijos en este momento tan importante de decisiones. Ofrecerá instancias de orientación para padres grupales e individuales.

La metodología de abordaje utilizada desde el 2015 fue distinguida en el Congreso de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional, y será entregada durante el próximo evento de la Asociación en Madrid, Noviembre 2016.

Prácticas Profesionalizantes

Son espacios donde jóvenes de nivel secundario, universitario y/o terciario, reciben capacitación, orientación y asistencia educativa. Para eso, TGS designó a un empleado como tutor de los estudiantes con el fin de ayudarlos no solo en la capacitación, sino también en su integración en el ámbito laboral. Por su parte, tanto el colegio como la universidad que participa, eligió a un docente para evaluar sus progresos.

Los objetivos principales de las actividades son:

- a) Profundizar conocimientos y habilidades vinculadas con el trabajo y la producción, adquiridos en su proceso formativo, así como la adquisición de nuevas capacidades en un contexto de trabajo concreto.
- b) Familiarizar a los alumnos con el ambiente laboral, en sectores o áreas afines con los estudios que están realizando.

- c) Promover la integración de los alumnos en grupos humanos y en situaciones de trabajo, que les permitan desarrollar y afianzar la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de normas.
- d) Establecer puentes que faciliten la transición desde la escuela al mundo del trabajo y a los estudios superiores, a través de las vivencias y aprendizajes adquiridos en un contexto laboral específico.
- e) Por parte de TGS, posicionarse como marca empleadora y conocer profesionales egresados para posibles incorporaciones laborales.

Estas actividades están dirigidas a todos los alumnos de las instituciones con las que TGS tiene convenio.

Las Prácticas Profesionalizantes **Secundarias**, están dirigidas a alumnos mayores de dieciséis años de edad, o cumplidos durante al año de referencia, con el acompañamiento del docente a cargo y tutor de la Empresa.

Las Prácticas Profesionalizantes **Universitarias / Terciarias**, están dirigidas a estudiantes en condiciones de regularidad, según las normas que estén vigentes en la universidad al momento de la inscripción.

A los estudiantes que comienzan con las prácticas, se les provee de transporte, servicio de comedor y elementos de protección personal. Además, a cada uno se les entrega una constancia con el detalle del período de asistencia, las funciones, las actividades desarrolladas y una evaluación por parte de su tutor.

Durante el año 2015 participaron del proyecto 20 estudiantes; seis alumnos de Escuelas secundarias, tres de Terciarias y once de Universidades. Las áreas de incumbencia de los proyectos fueron: Mantenimiento, Seguridad Industrial, Operaciones y en el negocio de Líquidos.

Las entidades que confían en el proyecto son: Universidad Nacional del Sur, Escuela Técnica La Piedad y de nivel terciario, todas ubicadas en Bahía Blanca.

Para el 2016 estimamos firmar nuevos acuerdos con la Universidad del Comahue, Universidad Tecnológica Nacional (Regionales Neuquén, Chubut y Santa Cruz). En este sentido nuestra intención es ampliar la cantidad de estudiantes involucrados, para dar respuesta al crecimiento de las demandas de nuevos talentos en el Sur del país.

Cómo cubrimos los puestos vacantes

Lo hacemos a través de la captación y selección de aquellos candidatos que mejor se adecuen a los requerimientos del puesto de trabajo, a la cultura de la empresa y a las características del sector donde se produjo la vacante.

Aseguramos la **Igualdad de Oportunidades**: todos los candidatos calificados que cumplan con los requisitos para cubrir un determinado puesto tendrán igualdad de oportunidades de acceder al mismo.

Garantizamos la **Objetividad e imparcialidad**: el proceso de reclutamiento y selección, se realiza de manera tal que se garantice la objetividad e imparcialidad en la búsqueda y selección de candidatos para la cobertura de vacantes. En el caso de existir más de un candidato, se optará por

aquel que reúna mejores condiciones (técnicas y actitudinales) para el desempeño del rol, en función de lo requerido por el puesto. Asimismo los postulantes que apliquen a la posición requerida deberán realizar los exámenes de ley (pre-ocupacionales) y complementos (psicotécnicos e informes de antecedentes laborales y personales).

Proyectos Especiales de Recursos Humanos:

En 2015 comenzamos a trabajar en el desarrollo de módulos de Success Factor (SAP) que integrarán los procesos de la Dirección de Recursos Humanos. En 2016 tenemos implementar:

Módulos Desarrollo y formación: se implementará la nueva plataforma de definición y revisión de objetivos, integrando a los procesos de evaluación de competencias genéricas.

Reclutamiento: se integrarán los procesos de validación y aprobación de vacantes y los procesos de seguimiento de reclutamiento propiamente dicho: presentación y evaluación de candidatos, base de datos de postulantes .

JAM: Plataforma colaborativa que reemplazará gradualmente la existente intranet. Esta implementación permitirá la interconexión de todas las bases y plantas de la Compañía, permitiendo la interacción de grupos de afinidad o de trabajo, la rápida divulgación de buenas prácticas e información general corporativa. La primera etapa (se implementará en Sede Central.

En 2017 realizaremos implementaciones de los módulos e-learning y on boarding.

Programa Búsquedas Internas

Adicionalmente la empresa busca ofrecer a sus colaboradores la oportunidad de nuevos desafíos y desarrollo profesional, generando la posibilidad de instalar nuevas capacidades y asegurar la continuidad en la gestión. Por ese motivo impulsa la selección interna, que se implementará siempre y cuando existan candidatos adecuados para el perfil definido. Los movimientos surgidos de la selección interna podrán ser tanto verticales como horizontales.

Durante el año 2015, 22 colaboradores fueron seleccionados por búsqueda interna, lo que representó que aproximadamente el 50% de las vacantes fueron cubiertas por promociones internas. Aspiramos que la tendencia ascendente se sostenga en el futuro.

La compañía tiene el fuerte compromiso de privilegiar el desarrollo de su personal y esta clase de iniciativas contribuye al progreso de sus colaboradores.

Programa de Capacitación y Desarrollo

En TGS, un factor estratégico de crecimiento es considerar el desarrollo de nuestra gente, por ello procuramos la formación continua del personal con el objetivo de establecer equipos de trabajo capacitados en materia de operaciones y transferencia de tecnología, así como el desarrollo de conocimientos, herramientas, actitudes y habilidades específicas.

Nuestro plan de Capacitación se basa en los siguientes lineamientos:

- Potenciar la creatividad del personal.
- Fortalecer la capacidad de liderazgo del equipo de conducción.
- Generar una fuerte orientación a resultados en todos nuestros colaboradores.

Las actividades de capacitación más destacadas fueron:

- Operación, verificación y control de válvulas.
- Conocimientos de soldaduras.
- Protección Anticorrosiva.
- Turbinas a gas.
- Compresores Centrífugos.
- Lubricación y aceite de sello.
- Cromatografía nivel I
- Electricidad Nivel I
- Instrumentación Nivel I
- Mecánica Nivel I
- Idiomas

Para las especialidades de Operación, Verificación y Control de Válvulas, Protección Anticorrosiva y Cromatografía se incorporaron los campos y laboratorios de prácticas para poder transferir la teoría mediante simulaciones de la realidad de campo.

Continuando con estas prácticas de mejoras se sumaron bancos de pruebas como complementos para las especialidades de Instrumentación, Electricidad y Mecánica.

En 2013 se incorporaron los niveles II de Cromatografía, Instrumentación y Electricidad, Bombas y Compresores de Gas Licuado. Durante 2014/2015 se desarrollaron las especialidades de Inspectores de Obra, Medición e Integridad de ductos.

Los contenidos, el diseño de los materiales y las prácticas son confeccionados por instructores internos y externos de TGS.

El programa de capacitación 2015/2016 está compuesto por tres ejes temáticos: 1) liderazgo, 2) evaluación y gestión de procesos/proyectos y 3) estimulación al autodesarrollo.

- 1) El objetivo es fomentar la comunicación y el trabajo en equipo, de Directores y Gerentes. En este sentido se está trabajando con técnicas de Coaching individual y grupal y está previsto desarrollar dos actividades de Teambuilding en 2016. Personal involucrado 31 personas, 1550 horas de capacitación/hombre.
Además TGS se incorporó por primera vez a un Consorcio de Empresas para capacitación conjunta de Gerentes y Mandos Medios en temas de liderazgo, comunicación efectiva y desarrollo de otros. Personal involucrado: 7 personas, 560 horas de capacitación/hombre.
- 2) Se capacitó en metodología de evaluación de proyectos (Project Management) para soportar los proyectos de inversión I2A (Inversión a 2 años) para el personal de las distintas áreas de la compañía. El programa implicó: desarrollo conjunto de la metodología, capacitación a los grupos afectados al proyecto, coaching de seguimiento y asesoramiento. Personal involucrado 60 personas.
Por otro lado, en alineación con las iniciativas estratégicas, se implementó una capacitación en Mejora de Procesos e indicadores de gestión, que permitió repensar procesos internos, contribuyendo a la visión cross de la compañía. Como resultado de esta capacitación se relevaron cinco proyectos de mejora, de los cuales tres serán revisados durante el 2016 y dos en el 2017. Personal involucrado 50 personas, en dos etapas.

- 3) En el marco de la iniciativa estratégica de cuadros de reemplazo y sucesión, se evalúan los futuros sucesores a posiciones críticas de toda la empresa, estimulando al desarrollo personal de cada uno de ellos.

Capacitaciones para Operadores de Plantas Compresoras

En 2015 comenzamos a desarrollar junto con una consultora especializada en Software Interactivo, un simulador para Operadores de Plantas Compresoras que brinda a los participantes la posibilidad de practicar los conocimientos teóricos adquiridos durante el curso.

Programa de formación de líderes

Este programa tiene vigencia desde hace 7 años y su objetivo es fortalecer un estilo de liderazgo centrado en nuestros valores corporativos. En las distintas ediciones del programa de Líderes, hemos trabajado fuertemente en homogeneizar nuestro estilo de conducción.

Durante 2013 se definió el programa de Gestión del Conocimiento cuyos ejes de trabajo son:

- El **Autodesarrollo de Líderes actuales**, que tiene el objetivo es fortalecer las habilidades de conducción de los Líderes.
- El **Desarrollo de Competencias Genéricas** con la finalidad de fortalecer las competencias en gestión a fin de hacer más eficiente la operación de la empresa.

Como desafío en 2015 nos propusimos ampliar el programa e incorporamos un nuevo eje de trabajo:

- El **Desarrollo de Líderes Nuevos** a fin de desarrollar las principales herramientas en gestión de personas para que puedan desenvolverse adecuadamente en los equipos que lideran.

Otras posibilidades para brindar oportunidades de formación en la tarea consisten en la asignación de empleados a proyectos específicos en los cuales puedan poner a prueba sus potenciales o adquirir nuevas habilidades.

De acuerdo con lo programado en el año anterior, se desarrolló el programa de Líderes Nuevos, en este caso incluyendo 25 personas de distintas áreas. Como lo hacemos todos los años este es un programa que tiene una dinámica propia, con diversos enfoques a partir de la demanda de las posiciones de liderazgo: partes interesadas, cuestiones legales, medio ambiente, compensaciones, etc.

Escuelas Técnicas

Llamamos Escuela Técnica a cada uno de los programas de formación en contenidos específicos para la operación. Los programas de estas escuelas se orientan por un lado, a que nuestros empleados cuenten con los conocimientos técnicos necesarios para realizar las tareas de manera confiable y por otro, aprovechar la experiencia de los empleados que desarrollaron su carrera a lo largo de los años y ahora se están jubilando.

Las escuelas están estructuradas en módulos según las diversas áreas críticas, todas comparten el enfoque eminentemente práctico además tienen un manual diseñado a medida y finalizan con una evaluación de integración de conocimientos.

El 14 de Diciembre de 2015 recibimos una mención especial, en el Premio IAPG a la Gestión de las Personas en la Industria del Petróleo y del Gas, por “Las Escuelas de Formación Técnica”.

En la actualidad existen 20 especialidades en curso que hacen un total de 884 horas de cátedra diseñadas. Llevamos un total de 1250 participantes entre empleados de TGS y de otras compañías, esto último se debe a que desde las Escuelas Técnicas se ofrece un espacio de aprendizaje a profesionales de la industria del petróleo y del gas que encuentran en esta propuesta una respuesta a sus necesidades de formación técnica, entre ellas podemos mencionar: Cruz del Sur, TGN, ENARSA, Metrogas, Camuzzi Gas Pampeana y Camuzzi Gas del Sur.

Norma Argentina de Gas, NAG: capacitación y calificación del personal

En línea con el objetivo corporativo de disponibilidad e integridad del conocimiento, y adelantándonos a la entrada en vigencia de la Parte N de la Norma Argentina del Gas (NAG100), a fines de 2012 encaramos la iniciativa de diseño e implementación del proceso de calificación del personal que desempeña tareas calificadas.

La norma, en el apartado mencionado, exigirá contar con un programa y completar la evaluación del personal que realiza tareas calificadas inherentes al diseño, construcción, operación y mantenimiento de sistemas de transporte de gas.

En el transcurso del año 2013 se implementaron las acciones de esta iniciativa:

- Identificación de tareas calificadas, posiciones y personas alcanzadas.
- Definición de métodos de evaluación y evaluadores.
- Evaluación del personal que desempeña tareas calificadas para la identificación de brechas.
- Identificación de conocimientos y habilidades asociadas a cada tarea calificada.
- Identificación y/o desarrollo de las instancias de formación (internas y/o externas) para las calificaciones del personal que desempeña tareas calificadas.
- Implementación de acciones de formación para minimizar las brechas identificadas.

En este sentido se contribuirá a la seguridad y confiabilidad operativa.

Durante el año 2015, se evaluaron procesos y se desarrolló un cronograma de actividades:

- Definir y/o revisar las tareas calificadas por Gerencias de acuerdo a ASME B31Q (norma que establece requisitos para el desarrollo e implementación de un programa efectivo de calificación de personal para líneas de tubería), PGES 500 (Procedimiento interno de Gestión de Activos), RNL (Registro de Normativa Legal Vigente).
- Asignar a los distintos niveles de cada función las tareas calificadas correspondientes

- Definir las modificaciones necesarias en los sistemas de administración de personal para generar las evaluaciones.
- Desarrollar los contenidos de capacitación para cada nivel y/o tarea. Vincular con las Escuelas de Formación Interna, Procedimientos, Instructivos, y cursos externos. Mapa de cursos Vs. Tareas calificadas. Definir evaluadores por parte de cada gerencia.
- Definir o revisar las evaluaciones para cada nivel y/o tarea calificada. Modalidad de evaluaciones.
- Revisar procedimiento asociado a NAG 100 ApN (PGRH 510).
- Evaluar las tareas calificadas.

Beneficios Plus

Con miras a elevar la calidad de vida de nuestros empleados, durante los últimos dos años se han actualizado anualmente los valores económicos de los beneficios en función de los ajustes salariales acordados entre la empresa y el Sindicato de nuestra Industria. De esta forma, los beneficios han mantenido su valor percibido por parte de la gente y se actualizaron con respecto a nuestro mercado de referencia manteniéndose competitivos. Se destacan: Asignación especial por matrimonio; Asignación especial por nacimiento o adopción; Reintegro de gastos en concepto de guardería; Ayuda para padres de hijos discapacitados; Refuerzo por ayuda escolar; Kits escolar, Canasta Navideña, Licencias especiales por Paternidad y Estudio, Reintegro estacionamiento bicicletas, Reintegro de gastos médicos; Convenios con asociaciones deportivas; Préstamos para adquisición, construcción y/o refacción de vivienda única y permanente; Subsidio para alquiler de vivienda y Seguro de sepelio.

En este sentido, mejoramos nuestra apuesta presentando la incorporación de nuevos beneficios.

RESULTADOS

Resultado de Capacitación y desarrollo

En total se han llevado a cabo **63.554** horas de formación, las cuales incluyen las horas de formación Institucional y las capacitaciones técnicas.

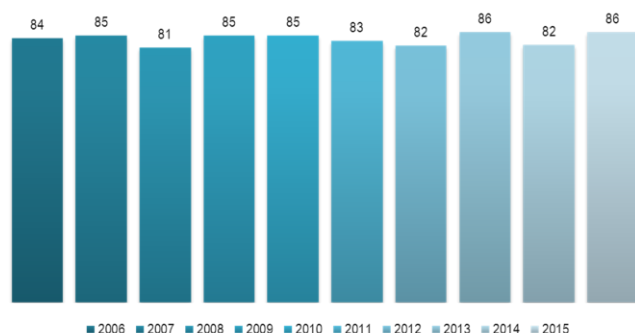
• Resultados Beneficios Plus

Entre los beneficios al personal en el 2015 se sumó el siguiente:

Préstamo Personal: TGS puso a disposición de sus empleados efectivos con una antigüedad mayor a un año, la posibilidad de acceder a un **préstamo personal**, cuyo objetivo es acompañar y cooperar con las necesidades y requerimientos que la vida cotidiana demanda. El presente beneficio podrá ser aplicado a cualquier necesidad, permitiendo atender situaciones especiales y particulares no previstas.

- Resultados de Encuesta de clima organizacional

Índice de participación: 86%



Indicadores:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ISE	57	59	62	70	70	68	70	72	70	72
ISD	57	61	61	65	74	70	72	74	74	76
ICD	64	55	53	73	65	60	57	66	70	73
IL	56	62	64	68	68	66	70	70	68	70
IGEET	53	58	60	64	63	61	66	66	62	65
IC	68	69	69	78	77	74	75	78	75	78

Referencias:

ISE – Índice de Satisfacción de Empleados

ISD – Índice de Satisfacción Directa

ICD – Índice de Confianza en la Dirección

IL – Índice de Liderazgo

IGEET – Índice de Gestión Eficiente de Equipos de Trabajo

IC – Índice de Compromiso

La participación en la encuesta de clima subió 4 puntos (86%), recuperando el valor más alto obtenido en el 2013.

Todos los indicadores subieron (entre 2 y 3 puntos)

El ISD alcanzó la máxima puntuación histórica (76%)

El IC es el indicador de mayor valor (78%)

4 de los 6 indicadores recuperaron la máxima puntuación (excepto el ISD y el IGEET)

- Programa SOS Joven

Orientación vocacional: 400 hijos de empleados participaron en las ciudades de Neuquén, Bahía

Blanca y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Consejeros: 60 jóvenes ya fueron protagonistas de 'Consejeros'.

SOS Independiente: Desde el inicio del programa hasta el 2015 más de 200 jóvenes ya solicitaron su Kit interactivo.

Comunicación: Ya son más de 500 los hijos de empleados que se han registrado en el programa, a través de su sitio web.

- **Resultados en relación a la rotación de personal**

Porcentaje de Rotación: 5,73%

Índice de rotación por género:

Sexo	Porcentaje
Femenino	7,41%
Masculino	92,59%
Total general	100,00%

Índice de rotación por edad:

Rango de edad	Porcentaje
1 - Rango 25 - 30	7,69%
2 - Rango 31 - 40	26,92%
3 - Rango 41 - 50	21,15%
4 - Rango 51 - 60	19,23%
5 - Mayores a 60	25 %
Total general	100,00%

Índice de rotación por localidad:

Zona	Porcentaje
Sede Central Don Bosco - TGS	31,48%
Zona B.Blanca / Bs.As. - TGS	11,11%
Zona Cerri - TGS	25,93%
Zona Oeste - TGS	24,07%
Zona Sur - TGS	7,41%
Total general	100,00%

Resultados de Escuelas Técnicas

Hoy, siete años después de su lanzamiento contamos con 3 Centros de Formación Técnica: Base Gutiérrez en Berazategui, Prvo. Bs. As., Complejo Gral. Daniel Cerri en Bahía Blanca, Prov. Bs. As. y Planta Gral. Conesa, Prov. de Río Negro. Las escuelas técnicas ya son 20, con un total de 952

horas cátedra diseñadas, cuenta con 22 instructores internos y 4 externos. Cada uno de los Centros de formación se equipó adecuadamente para incorporar a cada una de las actividades de formación su correspondiente práctica a través de un campo de entrenamiento para simular una situación de operación semejante a la realidad, laboratorios, bancos de pruebas y recorridas por instalaciones operativas. Asimismo, empresas del rubro energético participan en nuestras formaciones técnicas: TGN, ENARSA, Camuzzi Gas del Sur, Camuzzi Gas Pampeana, Cruz del Sur (Uruguay). Durante el 2015 “Escuelas de Formación Técnica” recibió un reconocimiento como mejor práctica en Recursos Humanos de parte del Instituto Argentino del Petróleo y del Gas. Desde su inicio cerca de 1400 colaboradores participaron en estas actividades.

MEDIO AMBIENTE

Nuestro Compromiso

El compromiso de TGS es operar con calidad, confiabilidad y seguridad, preservando el medio ambiente y contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Nuestra Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad (SSMAC) es un reflejo de nuestro compromiso con el entorno en el que nos desarrollamos y dicta los lineamientos generales para la prevención a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos y el respeto por el cumplimiento de la legislación vigente a nivel nacional, provincial y municipal.

En el marco de este compromiso con el medio ambiente, nuestra Política también se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que cumplan con las mismas normas, poniendo en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra.

Una descripción breve de nuestros Procesos (o Sistemas)

Las responsabilidades asociadas a la gestión de seguridad, salud ocupacional y medioambiental están fijadas en el manual de gestión de TGS y en el Registro de Normativa Legal aplicable a las operaciones de la Compañía.

A su vez, el **Código de Conducta** explicita estándares de higiene, seguridad y medio ambiente: los estándares y regulaciones ambientales prohíben o restringen la emisión de sustancias contaminantes en el suelo, aire o agua. Además dichos estándares y regulaciones llevan aparejados requerimientos de control de sustancias contaminantes y requieren a los accionistas y operadores de las compañías e industrias que obtengan la licencia ambiental para operar, la autorización para la emisión de ciertas sustancias, informen sobre escapes de sustancias que causen contaminación, y creen y conserven ciertos informes.

Este Código, también establece que aquellos empleados a cargo de la construcción y operación de maquinarias en la Compañía deben certificar que todos los contratistas y terceros posean los permisos y documentación necesarios para realizar sus actividades. También controlar que dichas personas realicen los correspondientes informes ambientales, de higiene y seguridad y conserven los registros necesarios en un lugar apropiado.

Además, toda la gestión asociada a seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad se encuentra debidamente documentada y monitoreada, ya que contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI), certificado según las Normas , ISO 14001 /9001 OHSAS 18001.

En TGS trabajamos fuertemente en la prevención de accidentes sobre nuestras instalaciones, los cuales de producirse, ocasionarían los mayores impactos ambientales de nuestra actividad. Estos accidentes principalmente pueden producirse por acciones de terceros o por fallas en la integridad de nuestras instalaciones. Nuestra empresa trabaja responsablemente en ambos sentidos llevando a cabo planes de control y comunicación de riesgos.

Principio 7 - Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

ACCIONES

A nivel de la Dirección General y del Comité de Dirección se realiza un seguimiento a través del Mapa Estratégico (BSC - Balanced Score Card) de las iniciativas y objetivos de mejora en toda la organización, con un alto grado de compromiso, seguimiento y comunicación. Dentro del mismo se destacan las correspondientes a la gestión de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente, y calidad en la “Base del Mapa”, a saber:

- Enfermedad ocupacional cero: programa de salud auditiva, TGS cardioprotegida
- Accidente cero – programa trabajo seguro y saludable
- Modelar y alinear procesos de gestión ambiental
- Programa TGS Activo
- Proceso Gestión de Comunicaciones de Partes Interesadas

Control de la gestión ambiental, de seguridad, salud ocupacional y calidad:

Periódicamente se realizan auditorías internas y externas, que permiten comprobar si el SGI se adecua a los estándares de las normas ISO 14001, 9001 y OHSAS 18001. Las auditorías externas están a cargo de un organismo de certificación, el cual revisa el sistema una vez por año y otorga la renovación del certificado cada 3 años.

Durante el mes de mayo de 2015 TGS superó la auditoría de mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado bajo las normas ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007. Durante el primer trimestre de 2016 se efectuará la auditoría externa por la firma DNV-GL (cambio de organismo certificador) en ocasión de la recertificación del sistema de gestión.

En la actualidad se está trabajando con un servicio de consultoría para la mejora de los procesos del sistema de gestión integrado, considerando los cambios de las nuevas versiones de las normas (ISO 9001 y 14001 en su versión 2015 y futura ISO 45001).

Prevención y control de impactos sobre el medio ambiente y la comunidad

En TGS contamos con una base de datos en la que evaluamos todas aquellas actividades que puedan producir un impacto significativo sobre el medio ambiente o riesgos sobre la salud y seguridad de nuestro personal.

Los principales factores ambientales relacionados con nuestras operaciones se vinculan con emisiones a la atmósfera, emergencias y daños por terceros, generación de ruido ambiental, generación de residuos, afectación al suelo, cursos de agua y del patrimonio arqueológico o paleontológico. Todos estos aspectos son monitoreados a través de un programa de medición y seguimiento. Aquellos aspectos ambientales que resulten significativos tienen uno o más documentos asociados para garantizar un adecuado control operativo. En 2015 comenzamos a trabajar en la unificación del sistema de evaluación de aspectos ambientales, peligros y riesgo a

instalaciones para evolucionar a un concepto de riesgo operacional que involucre seguridad, medio ambiente y activos. Estimamos que el nuevo módulo estará operativo a finales de 2016.

PLANIFICACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Con el objetivo de producir una respuesta planeada y un método operativo en caso de que ocurra un hecho que pueda calificarse como emergencia o crisis, TGS emiten los siguientes documentos:

- Plan de Crisis
- Plan de Emergencia
- Procedimientos operativos específicos

Al elaborar estos documentos se tiene en cuenta la posible afectación a la comunidad y la disponibilidad de servicios de apoyo externo. En el relevamiento de aspectos ambientales y peligros, se identifican las potenciales emergencias y se hace referencia al procedimiento e instructivo de control correspondiente.

También contamos con un programa anual de simulacros para probar la capacidad de respuesta ante emergencias de seguridad y ambientales. Dichos simulacros permiten que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos y riesgos que puedan derivar en emergencia o crisis.

Se ha incorporado una gestión centralizada de los tipos de simulacros a realizar, variando los objetivos, los escenarios, la participación de colaboradores externos y la ayuda mutua entre distintos sectores. Se ha centralizado la respuesta a las Emergencias Médicas, unificando los avisos, la activación y mitigación.

Programa anual de simulacros

TGS cuenta con un programa anual de simulacros de campo y escritorio, que permite que el personal ponga en práctica los procedimientos de control para los aspectos ambientales significativos y ofrece la posibilidad de mejorar la respuesta de los Planes de Emergencia o Crisis ante situaciones reales de emergencia.

Formación y entrenamiento de Brigadistas

Durante el año 2015 se realizó la capacitación teórica a Brigadistas de TGS en Sede Central sobre Plan de Emergencias y Rol del Brigadista en el edificio.

Como Edificio Cardioprotégido, TGS lanzó desde el área de Salud Ocupacional, la capacitación anual de los brigadistas en el edificio Don Bosco. Esta capacitación es de carácter obligatorio y está dirigida a brigadistas, personal de limpieza del consorcio, personal de mantenimiento del consorcio y personal de vigilancia del consorcio.

Los temas que se desarrollaron fueron: #911, Reanimación Cardiopulmonar (RCP), uso de Desfibrilador Externo Automático (DEA), y Atención inicial de la Emergencia Sanitaria.

ACTIVIDADES CON LA COMUNIDAD

Plan APELL

En el Complejo Cerri de Bahía Blanca participamos de APELL, un proceso de concienciación y preparación para emergencias, diseñado por la Organización de Naciones Unidas, el cual procura proveer respuestas organizadas ante la eventualidad de accidentes tecnológicos de magnitud. El objetivo es proteger a la comunidad contra pérdidas humanas y materiales, así como evitar daños al medio ambiente, mediante la preparación de un plan coordinado de emergencia. Este programa se distingue de otras experiencias comunitarias de autoprotección porque requiere de la participación activa de tres actores en pie de igualdad: la comunidad, las autoridades gubernamentales locales y la industria.

Durante el año 2015 se continuó participando de las reuniones organizadas por APELL, en las que se trataron los siguientes temas:

- 8 abril en Centro de Capacitación de Dow, taller de la comisión de análisis de riesgos en la cual se realizó la revisión comparativa de los lineamientos de SEVESO II con SEVESO III. Se revisaron los escenarios existentes a las fecha y se planifica la incorporación de los nuevos escenarios debido a la incorporación de nuevas empresas (Establecimientos/ plantas a incorporar (Cargill, YPF Buque, Bio Bahía, Axxion, TGS Cerri, Central Piedrabuena, Central Guillermo Brown), listado de sustancias peligrosas, volúmenes máximos y normales).
- Reunión 29 de abril: Se realiza un análisis del evento (Incendio en un tanque de almacenamiento de la Refinería Ricardo Elicabe) producido en Petrobras el día 22 de Abril.
- 4 septiembre: Actualización cameo, se trató el tema de los presupuestos de la firma Federal Sign por las sirenas comunitarias. Dow se ofrece para realizar el simulacro de campo en sus instalaciones.
- 30 octubre Se realiza la segunda jornada de capacitación teórico- práctica en Preparación y Respuesta ante Emergencias en Transporte de Mercancías Peligrosas y Transporte de LPG y Combustibles Líquidos.
- 11 noviembre: El objetivo de la reunión es detallar las acciones realizadas durante el evento de explosión del Reactor de DOW como así también evaluar si se respetaron los procedimientos según el PRET Rev. 12. Se analizaron las comunicaciones efectuadas y posteriormente se realizaron las conclusiones pertinentes.
- **Práctica de Brigada en Base Naval Puerto Belgrano**

El viernes 30 de octubre 2015 se efectuó en la Base Naval Puerto Belgrano una jornada de capacitación y entrenamiento destinado a los Brigadistas tanto del Complejo Cerri como de Planta Galván, también se invitó a personal de Salud Ocupacional y de la Dirección de Servicios. La jornada incluyó el repaso de conceptos fundamentales del comportamiento de distintos combustibles en estado sólido, líquido o vapor y su respuesta ante distintas condiciones de temperatura o fuentes ignitoras efectuadas en condiciones de laboratorio.

Posteriormente se trabajó el ataque de incendio de combustible líquido en batea mediante el armado de dos líneas de brigada utilizando líneas de agua y posteriormente espuma AFFF. Luego se trabajó en ataque de incendio en espacio confinado con y sin equipo de protección respiratoria autónoma.

Para finalizar la jornada se compartió un asado de camaradería entre el personal asistente y los instructores de la Base Naval.

Podemos decir que la jornada fue por demás interesante y cubrió ampliamente las expectativas de todos los asistentes. La sinergia lograda entre ambas instituciones del ámbito público y privado esperamos sea el inicio de un camino de crecimiento compartido en busca de lograr un alto grado de compromiso y profesionalismo para actuar en un potencial evento.

- **Actividades de interacción con bomberos**

Continuamos con las actividades de visitas de bomberos en algunas PC debido al cambio de personal de bomberos, para conocimiento y práctica en forma conjunta.

El 2 de Diciembre realizamos en Planta Compresora Barker y Base Tandil una jornada de integración con los Bomberos Voluntarios de Barker, donde participaron el personal de Planta, de la Base y contratistas, más el aporte en esta ocasión del área de Salud Ocupacional.

Luego de recibir una capacitación teórica en el uso de extintores por parte de los Bomberos, se realizó la práctica periódica en conjunto y una recorrida por las instalaciones, terminando con la entrega de elementos para emergencias ante inundaciones y reunión final con apreciaciones de los distintos sectores.

La seguridad en las vías marítimas

Continuamos trabajando en el desarrollo del área de Vetting en nuestra Compañía. Es el área encargada de realizar los chequeos de la documentación habilitante de un buque nominado para operar en instalaciones de propiedad de la Compañía y así poder trabajar con los estándares universales actualizados del área marítima y dar cumplimiento a normativas legales internacionales que involucran seguridad, medio ambiente y calidad de las operaciones.

Esto nos permitirá hacer más confiables las operaciones con productos propios, de terceros o servicios y, a su vez, minimizar el impacto de un incidente con sustancias peligrosas, tanto frente a la sociedad como desde el punto de vista estratégico de comercialización.

La incorporación de esta área se debe a que el 98% de nuestras exportaciones se realizan por vía marítima y un 90% de nuestros servicios a terceros involucran el servicio de despacho por este medio. De esta forma, el área de Vetting realiza un proceso de *screening* de todos los documentos y antecedentes del buque y decidirá su aceptación o rechazo.

GESTION DE BUQUES ESTADÍSTICAS AÑO 2015

BUQUES OPERADOS

EN LA TERMINAL 92

TGS 57

GLP 41

C5 NATURAL 16

MEGA 24

GLP 24

PBB 11

C5 PIROLISIS 11

BUQUES VETEADOS (92)



AREA DE VETTING

TGS

GESTION DE BUQUES ESTADÍSTICAS AÑO 2015

HISTORIAL DE LOS ULTIMOS CUATRO AÑOS

AÑO	VETEADOS	ACEPTADOS	OBSERVADOS	RECHAZADOS
2012	46	38	8	8
2013	59	52	9	7
2014	53	46	16	7
2015	92	83	22	9

El incremento del último año se debe al cambio del Trader de GLP y nuevos mercados que hicieron además que se incremente el requerimiento de carga de productos ambiente.

AREA DE VETTING

TGS

En forma anual se realiza el simulacro en conjunto con otra empresa del área del Polo Petroquímico de Bahía Blanca en la cual se ejercita en el mar un supuesto derrame de combustible de la sentina de barco. Se renueva la aprobación del Plan, el cual se ha adaptado a las Disposiciones de la Prefectura Naval Argentina, autoridad de aplicación en muelles.

ACTIVIDADES CON LA CADENA DE VALOR

La Política de Seguridad, Salud Ocupacional, Medio Ambiente y Calidad de TGS refleja nuestro compromiso para proteger a las personas el entorno en el que actuamos y prevenir la contaminación del medio ambiente a través de la mejora continua de nuestras prácticas y procesos. También se extiende a nuestros contratistas, a quienes exigimos que pongan en práctica las recomendaciones de los planes de protección ambiental requeridos para la ejecución de cada obra.

Nuestras Iniciativas Estratégicas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, encuadradas dentro del Mapa Estratégico, tienen incidencia directa sobre la Evolución de las Culturas en Seguridad de los Equipos de Trabajo de TGS, Contratistas y Sub Contratistas.

Durante 8 años venimos llevando a cabo reuniones anuales con Proveedores y Contratistas con el fin de lograr una comunicación clara y eficaz sobre la Seguridad y la Salud de todas las personas que desarrollan labores dentro de nuestra Compañía y el cuidado del Medio Ambiente.

Asimismo mensualmente, con los distintos proveedores de los servicios, llevamos adelante una serie de encuentros con Supervisores y Responsables de Seguridad para compartir y reforzar nuestra Política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

Por otro lado, continuamos realizando aportes a nuestra política de incrementar los niveles de seguridad y cuidado del medio ambiente también en nuestros proveedores, a través la medición de riesgos para saber cuál es el proveedor adecuado para el servicio que necesitamos

Capacitación al personal contratista

A lo largo de todo el año y con el fin de concientizar mejores prácticas y transferir conocimiento, TGS brinda diversos tipos de capacitaciones a los contratistas

Particularmente sobre los principios de seguridad, desarrollamos capacitaciones dictadas de modo presencial en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) de Bahía Blanca y además contamos con una herramienta desarrollada en plataforma MOODLE para la capacitación a distancia también a través de un software en la web que fue lanzado en el 2013.

La incorporación de la participación “a distancia” nos permitió ampliar la base de personas alcanzadas a un 50% adicional a los que participan en los cursos presenciales, permitiendo que no sólo se abarque los contratistas del área de Bahía Blanca, sino a los de otras locaciones. Este sistema ha marcado un éxito rotundo, permitiendo que muchas personas migraran del sistema presencial a digital.

Durante 2015 hemos brindado capacitaciones al personal de nuestras contratistas sobre los siguientes temas:

- Adquisición, transporte, uso y almacenamiento de materiales

- Capacitación general sobre sistema de gestión integrado
- Control de peligros y aspectos ambientales
- Documentos del sistema de gestión integrado
- Elementos de protección personal
- Gestión de contratistas
- Gestión de Desvíos
- Gestión de residuos
- Inducción sobre el sistema de gestión al personal ingresante
- Planes de emergencia y contingencia
- Procesos de medio ambiente
- Salud e higiene ocupacional
- Seguridad en instalaciones
- Seguridad en transportes
- Seguridad industrial operativa
- Manejo Inteligente

Además se dictan capacitaciones específicas en cuestiones relativas a la salud ocupacional, las que en este periodo han superado los 200 participantes con cerca de 500 horas dictadas.

Encuentros con Proveedores y Contratistas

Con el objetivo de fortalecer la comunicación con nuestros proveedores y contratistas, todos los años efectuamos reuniones con los principales proveedores de servicios, para compartir nuestra visión sobre la evolución de la Seguridad y el cuidado del Medio Ambiente, con el fin de lograr nuevas metas y comprometerlos con la meta de “Accidentes Cero”.

Durante el año 2015, en el Complejo Cerri de Bahía Blanca, se llevó a cabo un nuevo encuentro con Contratistas y Proveedores de Servicios de TGS, en el marco del Programa “Compromiso con la Seguridad – Accidente Cero”. Estas actividades que impulsa la Dirección de Servicios se vienen desarrollando desde 2007 en forma ininterrumpida.

El foco de las reuniones se centró en el Objetivo Accidente Cero, el Error Humano, la Cultura en Gestión de Riesgos y en Seguridad de las Organizaciones. Se expusieron los Planes y Programas de Seguridad de las Empresas Contratistas, con el fin de lograr entre todos, acciones claras y firmes tendientes a obtener el Accidente Cero en la Comunidad Laboral.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN

El Mapa Estratégico de TGS, reconoce a la gestión del conocimiento como base de la propuesta de valor y la obtención de resultados. A su vez la competencia de nuestro personal tiene incidencia directa sobre la gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de los Equipos de Trabajo de la Compañía.

En este marco, podemos resaltar la realización de las siguientes actividades:

- **Jornadas de Integración para Representantes de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO)**

Los días 19, 20 y 21 de Mayo de 2015 se llevaron a cabo las Jornadas de Integración de Representantes SYSO de las Gerencias de Procesamiento y Almacenaje y Operativa de Transporte y Mantenimiento, en la Escuela de Formación de Gral. Conesa.

Con la asistencia de representantes técnicos de importantes empresas proveedores de insumos, como Crunch Oil (productos absorbentes) y 3M (elementos de protección personal e insumos para Higiene y Seguridad) se desarrollaron actividades de capacitación teórica y práctica en diversos temas relacionados con la Gestión de Higiene y Seguridad, el Medio Ambiente, Salud Ocupacional y la Calidad de Gestión.

Además en esta oportunidad se reforzaron algunos conceptos teóricos y sobre temas de SMS, ajustando los criterios para la ejecución de los procedimientos aplicables.

Se trabajaron los Procesos de Operación bajo Normativa y los subprocesos diseñados junto a la consultora Movere, para mejorar el desempeño en normativa legal. Asimismo se presentaron nuevas resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo respecto a Ergonomía y una explicación sobre la identificación de los factores ergonómicos en los puestos de trabajo y su evaluación de riesgos. Se debatió una propuesta de mejora del procedimiento de “consignación de energías” presentada por un representante de la Gerencia de Procesamiento y Almacenaje.

- **Charlas mensuales de Seguridad Dirección Operaciones**

La Dirección de Operaciones implementa charlas mensuales de seguridad en las que se revisa la siguiente temática:

- Entrada a Espacios Confinados. Análisis previo de riesgos
- Agua Potable. Gestión de materiales
- Ruido. Aspectos Ambientales. Gestión de Desvíos
- Gestión de Residuos. Control de derrames
- Tareas en Altura. Detección de Gases. Instructivo para tareas de pintura en instalaciones bajo presión
- EPP. Seguridad en máquinas herramienta y herramientas de mano
- Control de Contratistas. Manejo de Amianto
- Uso de Botiquines. Gestión de Incidente
- Ergonomía. Movimiento de materiales en forma manual
- Control y monitoreo de comedores .Seguridad en Automotores
- Cierre y Bloqueo - Consignación de energías. Control de Venteos y Quemados

- **Plan de Capacitación Seguridad Industrial Operativa (SIO)**

SIO completó su plan de capacitación durante 2015 sobre la temática de Trabajo Seguro, Ergonomía y Gestión de Incidentes, cumplimentando un total de 2223 horas

Taller de perfeccionamiento de auditores internos

Durante el año 2016 se realizará un taller destinado a todos aquellos auditores que participarán de las auditorías internas al SGI programadas para dicho año. Los temas a tratar en dicha actividad serán los siguientes:

- Principales cambios introducidos por las normas ISO 14001 / 9001: 2015 y futura ISO 45001 – impacto desde el punto de vista del auditor.
- Proceso de adecuación a los nuevos requisitos en la Compañía.
- Principales cambios en el proceso de auditoría interna al SGI (mayor enfoque en procesos).
- Unificación de criterios del auditor en las distintas etapas de la actividad: preparación / ejecución / cierre y seguimiento de la auditoría; tipos de hallazgo; enfoque de la auditoría director / gerente vs área operativa; etc.

En cuanto a la modalidad del curso, se hará foco en casos de aplicación práctica con un programa ajustado de acuerdo con la dinámica del grupo, brindando un espacio amplio para el tratamiento de inquietudes sobre el proceso de auditoría.

El desarrollo de esta actividad resalta el valor asociado a la mejora en las competencias del auditor interno, la importancia de esta función en el fortalecimiento de la gestión de la Compañía y como base para la toma de decisiones de mejora a nivel dirección.

RESULTADOS

• **Planificación y respuesta ante emergencia**

SIMULACROS 2015	ESCRITORIO	CAMPO
Plan de crisis	1	1
Emergencias medicas	-	1
Centro de control de operaciones	-	1
Edificios administrativos	-	2
Instalaciones operativas	33	21
Obras	-	1
Planacon	-	1

• **Actividades con la cadena de valor**

Cursos dictados a personal contratista			
Inducción en SMS	2013	2014	2015
Presencial	1168	875	863
Web	618	763	739
Esp. Confinados			27
Riesgo Eléctrico			8
Trabajos en Altura			42

A su vez, en todos los pliegos de obras emitidos durante ese año, exigimos a las Contratistas un cumplimiento en horas de capacitación que radica por encima del 1% de las horas trabajadas (al menos un 1% de las horas trabajadas, tiene que estar representados en capacitación).

Índice Global de capacitación

ÍNDICE GLOBAL DE CAPACITACIÓN		
Periodo	% Hs. De Capacitación / Hs. Trabajadas	% Hs. De Capacitación cumplidas / Hs. Trabajadas Programadas
2007	1.7	56
2008	2	98
2009	2.1	100
2010	2.8	113
2011	1.6	94
2012	1.7	95
2013	1.3	87
2014	1.4	98
2015	1.6	100

Principio 8 - Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

ACCIONES

Responsabilidad sobre las instalaciones

Programa de verificación de la Integridad de los gasoductos

El Programa de Integridad de Gasoductos se planifica a través del Plan estratégico de Tareas y del Plan de Mantenimiento Preventivo. En el Plan estratégico de tareas se realiza una integración de datos (de diseño, operación, protección catódica, inspecciones, etc.) y evaluación de riesgos y se establece así, un cronograma de tareas proyectadas a futuro. Esta planificación se revisa mínimamente dos veces por año. Asimismo, se cuenta con un plan de Mantenimiento Preventivo con tareas de rutina que se realizan sobre gasoductos y estaciones de medición, regulación o separación. Cada una de las tareas de dicho plan, posee una frecuencia establecida.

Tanto el Plan Estratégico de Tareas como el Plan de Mantenimiento Preventivo, se encuentran alineados con las exigencias de la normativa vigente.

Modelo de Susceptibilidad al “Stress Corrosion Cracking” (SCC): es una amenaza a las cañerías enterradas y consiste en la formación de microfisuras que pueden evolucionar en el tiempo hasta producir una pérdida o una rotura. Dicho fenómeno es producto de la simultaneidad de 3 factores: el medio ambiente, los ciclos de presión aplicados sobre la tubería y la existencia de

un material susceptible a dicho fenómeno. Para su evaluación se utilizan herramientas de inspección interna de tecnología EMAT, pruebas hidráulicas y modelos de Susceptibilidad al SCC basado principalmente en estudios de suelos. Su mitigación se realiza generalmente reemplazando los tubos afectados (zonas con hallazgo de SCC) y con tareas de cambio del revestimiento (zonas Sin hallazgo de SCC). La periodicidad para el caso del SCC depende de las condiciones de las fisuras encontradas o la susceptibilidad del segmento de gasoducto.

Cambio Cultural en Medio Ambiente

Alineado con una visión más global de la temática ambiental, en 2015, se amplió el alcance de la gestión del Comité Ambiental para abarcar la gestión de sustentabilidad, cambiando su nombre por Comité de Sustentabilidad. El comité se reunirá trimestralmente a partir de 2016, con el objetivo de monitorear la implementación de la estrategia de sustentabilidad de la Compañía.

Continuando con el proceso de cambio cultural en la gestión ambiental se continuó con el afianzamiento de los procesos ambientales definidos en 2014, implementando acciones de mejora para fortalecer la aplicación de los mismos. En ese sentido, la dirección de Operaciones prosiguió con la definición de los subprocesos que se desprenden del proceso de Operación bajo normativa.

Durante el año 2015 la Dirección de Operaciones trabajó con la Consultora Movere para el desarrollo de los Subprocesos que componen el Proceso Operación Bajo Normativa. Las etapas del objetivo son:

- 1-Diseño de los subprocesos junto a Consultora Movere (se optimizaron en 3 grandes subprocesos)**
- 2. Adecuación en SAP de los Procesos y subprocesos:**
- 3. Revisión de procedimientos asociados a procesos y subprocesos**
- 4. Capacitación a Gerentes / Líderes / Jefes con consultora Movere**
- 5. Verificación y control de cumplimiento de Normativa Legal**

Durante 2016 se trabajará en la creación de variantes de filtrado desde SAP p/ mostrar la normativa relevante que le aplica a cada sector de forma que su proceso de Operación Bajo Normativa sea conocido por cada miembro de la instalación y eventualmente mostrado como evidencia en auditorías del proceso. Asimismo, el Director de Operaciones solicitó llevar indicadores de los subprocesos que se seguirán en el ámbito del Comité Ambiental.

Entendimos en la Dirección de Operaciones que este Proceso, no es solo para Operar Bajo Normativa ambiental sino bajo toda normativa que figure en el RNL.

En cuanto al proyecto general de Reingeniería de Procesos Ambientales, durante 2016 se continuará con el plan de mejoras y se realizará una auditoría para verificar su grado de implementación.

Premios Seguridad, Medio Ambiente y Salud (SMS)

Con el objetivo de impulsar acciones innovadoras con un enfoque proactivo en la prevención en materia de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad, TGS continuó trabajando en

el reconocimiento de las mejoras presentadas por equipos de trabajo en sus procesos a través de los Premios SMS. El espíritu de esta premiación es generar un espacio para aprender de las experiencias de otros y un incentivo a la superación de la experiencia propia.

A efectos de mejorar el proceso, en 2015, se realizaron algunos cambios que consistieron en incorporar tutores para orientar a los equipos a la hora de confeccionar sus presentaciones y organizar una instancia particular para la entrega de los reconocimientos con participación de directores / gerentes correspondientes.

Programas “Mirá” y Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS).

En 2015 continuamos con la aplicación de estos programas que refuerzan la responsabilidad del personal operativo y sus líderes en la detección temprana de condiciones y actos inseguros. Ambos están diseñados de forma tal que, pueden colaborar no solo nuestros empleados sino también los visitantes y contratistas que ingresan habitualmente a TGS.

Las **OPS** constituyen el proceso de observación e interacción con las personas que realizan tareas, con foco en el comportamiento y la actitud durante la ejecución de las mismas. Se trata de una actividad planificada y periódica a través de la cual se busca mejorar el desempeño en seguridad, medio ambiente y salud ocupacional, mediante la comunicación y el intercambio de opinión para identificar prácticas seguras o inseguras de trabajo.

El Programa **Mirá** apunta a la detección temprana de anomalías / sugerencias de mejora de forma que, atacando las mismas puedan evitarse futuros incidentes. Asimismo, la herramienta favorece la detección y registro de desvíos y cuasi accidentes.

Reciclaje de residuos

Este programa se encuadra en nuestra Política del Sistema de Gestión Integrada, que impulsa la recolección y reciclado de residuos para el cuidado del medio ambiente basado en fomentar la responsabilidad individual sobre la gestión de los residuos generados,

A tal fin, cada piso del edificio de Sede Central cuenta con recipientes para la segregación de residuos reciclables: aluminio, vidrio, plásticos y papel. Los mismos una vez recolectados por el personal de limpieza, se depositan en el subsuelo hasta tanto sean retirados por transportista del hacia los centros de reciclado del CEAMSE.

Por otro lado se cuenta con recipientes especiales destinados a colaborar con la Fundación Garrahan. En los mismos se recolecta tapitas de plástico, recortes de papel y papel impreso, y llaves, los cuales se retiran con frecuencia semanal.

RESULTADOS

Responsabilidad sobre las instalaciones

Programa de verificación de la Integridad de los gasoductos: Durante 2015 y hasta la fecha se realizaron las siguientes obras:

- ❖ 20 km de Prueba Hidráulica en Gto. Neuba I, tramo Gaviotas a Gral. Cerri
- ❖ Inspección Interna (por corrosión): 675 km en gasoducto Gral. San Martín Sur y Anillo Bs. As..
- ❖ Recobertura: 6 km en Gto. Gral. San Martín Sur e Interconexión Zona Oeste.
- ❖ Protección Catódica: 6 nuevas unidades de protección catódica, 10 Refuerzos de dispersores y estudios CIS - Close Interval Survey /DCVG - Direct Current Voltage Gradient.
CIS : técnica de identificación de lugares donde el gasoducto no está protegido catódicamente
DCVG: técnica de evaluación para detectar y ubicar fallas en el revestimiento de la cañería

El plan de obra para 2016 contempla:

- ❖ Modelo SCC:
 - 976 km de Medición de Resistividad Continua.
- ❖ Inspección Interna: 1.071 km en Gtos. Oeste, Anillo Bs. As, San Martín Sur, Neuba I y Poliductos I y II.
- ❖ Recobertura: 12.2 km en Gto. Gral. San Martín Sur.
- ❖ Protección Catódica: 12 Nuevos Equipos, 7 Refuerzos de Dispersores, 20 Adecuaciones de instalaciones ya existentes.

Premios SMS

Se reconoció a los equipos cuyo aporte implicase un plus a su trabajo diario. Se valoró la iniciativa de modificar situaciones riesgosas para la seguridad, el medio ambiente, la calidad o potenciar aspectos positivos, más allá de las exigencias de los procedimientos de la Compañía o los requisitos de las normas de aplicación.

En 2015 se otorgó:

- Primer Premio Categoría Medio Ambiente: “Reducción de quema de vapores no condensados y aumento de la producción de almacenaje”
- Mención en la Categoría Seguridad: “Telemetría unidades de protección catódica (UPCCI - Unidad de Protección Catódica de Corriente Impresa)”

Los premios correspondientes a las Categorías Seguridad, Calidad y Salud, han quedado vacantes.

Programas “Mirá” y Observaciones Preventivas de Seguridad (OPS)

Año	Anormalidades detectadas	OPS realizadas
2014	1268	617
2015	1678	532

Reciclaje de residuos

Residuos entregados a CEAMSE (Kg)				
Año	Papel	Aluminio	Plástico	Vidrio
2009	6.632	150	715	201
2010	6.458	92	733	357
2011	5.983	102	1.011	248
2012	5.057	116	516	426
2013	18.036	121	936	309
2014	10348	118	1.552	288
2015	7741	178	790	652

Residuos entregados a Fundación Garrahan (Kg)		
Año	Papel	Tapitas
2009	5865	155
2010	8138	125
2011	21722	207
2012	5731	139
2013	16152	205
2014	6196	208
2015	6676	157

Principio 9 - Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

ACCIONES

Nuestro compromiso con el medio ambiente también se traduce en la implementación de actividades de mejora continua de los procesos, uso eficiente de los recursos, sustitución de materiales, recuperación y tratamiento de los residuos generados.

Herramientas para la gestión

TGS cuenta con la herramienta SGI que se encuentra implementada y está disponible para el acceso de todos los miembros de la organización, quienes pueden consultar y gestionar documentos y registros relativos al Sistema de Gestión Integrado. Se trata de una herramienta amigable y dinámica, desarrollada a la medida de TGS, que permite la centralización de la gestión para la posterior toma de decisiones de mejora.

Esta herramienta cuenta con los siguientes módulos:

- *Documentos
- *Desvíos e Incidentes
- *Venteos/Quemas y Derrames
- *Desvíos Operativos y Fugas
- *OPS
- *Mirá
- *Permisos Ambientales
- *Partes Interesadas

Documentos es el módulo destinado a la gestión de la política, planes de crisis y emergencias, procedimientos, instructivos, anexos, formularios y otros documentos, a efectos de garantizar su estado de actualización, autorización, vigencia y trazabilidad.

El módulo “Desvíos e Incidentes” se utiliza para registrar, dar tratamiento y seguimiento a las no conformidades que surgen en la implementación de los procesos, durante auditorías internas, externas o inspecciones, o bien ante eventos catalogados como Incidentes. La finalidad del apartado Venteos/Quemas y Derrames es contar con un registro particular para seguimiento de estos temas ambientales particulares.

Los módulos OPS y MIRA, compilan los registros de anomalías y observaciones registradas por el personal y brinda indicadores de esta gestión.

A su vez, en 2015 se puso en operación el módulo “**Desvíos Operativos y Fugas**” destinado a:

- registrar los desvíos operativos de variables críticas y condiciones operativas que tienen influencia sobre la calidad y/o la continuidad del proceso
- registrar las pérdidas de grado 1 / 2 / 3 según su riesgo a las personas, la propiedad o el medio ambiente y el tipo de tratamiento correspondiente a cada caso.

Con el objetivo de reforzar y facilitar la gestión de permisos ambientales en 2015 se incorporó un módulo nuevo para el seguimiento y **gestión de los permisos ambientales** requeridos por la legislación vigente a nivel provincial y nacional. Dicho módulo permite:

- Contar con un sitio que reúna toda la documentación referida a los expedientes abiertos en materia ambiental en las distintas jurisdicciones
- Permitir que esa información esté disponible para todos los que deban responder a requerimientos de autoridades o conocer el estado de los expedientes
- Optimizar el seguimiento de los permisos ambientales (notas asociadas, consultas de estado, tasas abonadas, etc)

En el primer semestre del año entrante se incorporará un nuevo módulo denominado “**Partes Interesadas**” para realizar el registro, tratamiento y respuesta de las comunicaciones recibidas de partes interesadas (tanto internas como externas a la organización), que puedan afectar y/o verse afectadas por la organización.

Mejora continua de la gestión ambiental

En 2015 se elaboró un tablero de indicadores ambientales alineado con GRI, con el objetivo de organizarlos de acuerdo con la jerarquía de estas guías.

A la par del seguimiento de los indicadores, se comenzó a trabajar en la identificación de proyectos de mejora que permitan tomar acciones para generar tendencias positivas en los indicadores. En tan sentido se lanzó el proyecto “Efluente Cero”, cuyo objetivo a largo plazo es evitar el vuelco de efluentes líquidos en el complejo Gral Cerri mediante la optimización del uso de los recursos hídricos. En 2015 se avanzó con la identificación de las corrientes que conforman el balance y las posibles mejoras.

En 2016 se ampliará el proyecto conformando un equipo de mejoras ambientales que revise la gestión integral de los aspectos ambientales de TGS y priorice planes de acción en base a la significancia de los mismos.

Principales variables ambientales

▪ **Manejo de insumos y residuos**

Los residuos generados por TGS se clasifican en:

- ✓ Domiciliarios
- ✓ Inertes: plástico, papel, cartón, vidrio, etc. Para estos residuos se prioriza el reciclado en la medida que existan alternativas viables en cada zona
- ✓ Peligrosos: principalmente se generan trapos con aceite y residuos líquidos en su mayoría agua con restos de hidrocarburos.

Seguimos trabajando con nuestros empleados y con los contratistas en la reducción de la utilización de insumos y en la correcta separación y disposición de los diferentes tipos de residuos, posibilitando así su recuperación, reciclaje y/o tratamiento según corresponda.

▪ **Control de emisiones gaseosas:**

TGS emite a la atmosfera:

- ✓ Gases de efecto invernadero (GEI) como producto de combustión y por operación de sus gasoductos y plantas compresoras.
- ✓ Contaminantes primarios (CO y NOx) producto de la combustión de equipos.

Las emisiones gaseosas generadas son controladas mediante monitoreos de emisiones y calidad de aire.

▪ **Consumo de agua y manejo de efluentes líquidos**

Continuamos con el monitoreo de los consumos de agua. Los principales consumos se centran en el complejo Gral Cerri, por lo que tal como mencionamos en el párrafo anterior, en 2015 comenzamos a trabajar en el proyecto efluente cero, el cual no solo apunta a reducir efluentes sino a optimizar el consumo de agua.

Programa de Gestión de Activos (TGSActivo)

El cuidado de los equipos e infraestructura de las organizaciones ha evolucionado con el tiempo en la medida en que se fueron incorporando mecanismos cada vez más proactivos que permiten gestionar los activos garantizando una óptima relación costo/riesgo/beneficio.

Esta evolución ha implicado que el concepto de asegurar la disponibilidad y sustentabilidad operativa a través del mantenimiento haya ido variando siendo que hoy la gestión de activos se garantiza desde la planificación estratégica de la organización.

TGS ha desarrollado su modelo de Gestión de Activos basado en el concepto de que para garantizar una adecuada administración de las instalaciones que garantice resultados sustentables debemos pensar, monitorear y evaluar los activos a través de estos cinco Pilares:

- ✓ Personas
- ✓ Equipos
- ✓ Operación y mantenimiento
- ✓ Obras, modificaciones y cambios
- ✓ Dirección, evaluación y mejora

TGSActivo es un modelo diseñado por personal de TGS con el asesoramiento externo de una Consultora que se ha llevado a cabo desde 2012 para evaluar y gestionar los activos críticos de TGS a lo largo de su ciclo de vida.

El desarrollo de este programa comenzó en 2012-2013 con el desarrollo del modelo y el programa de evaluación y continuó en 2014-2015 con la difusión del programa, capacitación de evaluadores, evaluación de los activos de TGS y desarrollo de proyectos de mejora

Se planifica continuar en 2016-2017 con:

- ✓ la incorporación de Informes de Evaluación resultantes del Programa de Gestión de Activos como insumo para estructurar los procesos de negocio de acuerdo con la Iniciativa Estratégica de Gestión por Procesos.
- ✓ La ampliación alcance del SGI a los requerimientos de ISO 55001 implementando las acciones de adecuación identificadas en el Informe General de Evaluación de Activos.
- ✓ El análisis de los Informes de cada Factor y estructurar y consolidar planes de mejora que puedan ser considerados por la Dirección para la definición de objetivos.
- ✓ La selección de proyectos prioritarios de mejora e implementar, garantizando la participación de todas las áreas clave del proceso seleccionado.
- ✓ La difusión a la organización de los resultados del ciclo de evaluación 2014/2015 y los planes de acción resultantes para que puedan visualizar los resultados de su activa participación.
- ✓ La implementación del Programa de Evaluación 2016 incorporando puntos de muestreo que no hubieran formado parte del Programa 2014/2015

RESULTADOS

Gestión de las emisiones a la atmósfera

Emisiones de Gases de Efecto invernadero (Tn CO₂ eq)	Año 2013	Año 2014	Año 2015
CO ₂ por Generación de Energía Eléctrica	80.005	84.065	82.882
CO ₂ por combustión de TTCC, MMCC y otros equipos	4.470.642	4.055.006	3.266.080

de proceso			
CO ₂ comercializable	9.971	15.962	24.228
CO ₂ por quemas de gases y líquidos en antorcha	5.461	6.099	6.907
Metano venteado a la atmosfera	622.560	495.179	488.097
TOTAL	5.188.639	4.656.311	3.868.194

TTCC: Turbo compresores

MMCC: Moto compresores

Gestión de Residuos:

Residuos peligrosos (Tn)	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Plantas Compresoras	195	248	180
Complejo Cerri – Galván	1.591	1.514	674
Total TGS	1.786	1.762	854

Residuos no peligrosos (Tn /Año)	2013	2014	2015
Plantas Compresoras	119	88	119
Complejo Cerri – Galván	87	199	356
Total TGS	206	287	475

Incluye los Residuos industriales no especiales o inertes y los asimilables a domiciliarios

Gestión de los Recursos Hídricos

- Porcentaje de consumo de TGS según fuentes



- **Caudales consumidos en TGS**

Caudal de total consumido (m3)	
2013	1.256.919
2014	1.247.683
2015	872.110

Resultados del TGSActivo

- 10 Entrevistas Iniciales con Gerentes responsables de área para entendimiento de los procesos de Negocio.
- 14 Talleres con participación de más de 100 personas de distintas áreas de la Organización tanto administrativas como operativas, para analizar la problemática asociada a cada Factor e identificar los temas claves en TGS que sirvieron de base para la elaboración de los requerimientos específicos y listas de chequeo.
- Se capacitó a 30 evaluadores técnicos de TGS
- Se contó con más de 300 evaluadores de los puntos de muestreo participando activamente en equipo de la evaluación.
- Se realizaron 182 muestreos distribuidos en 22 giras de evaluación que incluyeron áreas de Don Bosco, Cerri, Plantas Compresoras y Bases Operativas.
- Se evaluaron todos los Factores del Modelo en forma CROSS en la Organización.
- Se confeccionaron 22 Informes de Evaluación, uno por cada Factor del modelo evaluado más un Informe General de Evaluación con identificación de puntos clave a nivel organización y en relación con la norma ISO 55001.

ANTICORRUPCIÓN

Nuestro Compromiso

Nuestro compromiso contra la corrupción en todas sus formas está documentado en el Código de Conducta de la compañía, y en nuestras Memorias de Sustentabilidad: Capítulo Gobierno Corporativo.

Nuestro Código de Conducta establece los principios generales y estándares éticos que debemos cumplir todos los integrantes de TGS -directores, síndicos, miembros de la gerencia y empleados en general, para llevar adelante el negocio-. Con la meta de fomentar negociaciones comerciales transparentes, establece claros lineamientos para evitar cualquier conflicto de intereses, fraude, lavado de activos, sobornos y prácticas antimonopólicas, entre otras.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

Contamos con una serie de políticas y procesos para asegurar el desarrollo de nuestro negocio con la mayor transparencia y de acuerdo a sólidas prácticas éticas:

Política Antifraude:

Establece las responsabilidades, funciones y metodología para la prevención y detección de irregularidades que puedan suscitarse en relación con las actividades que desarrollamos.

Política de Prevención de Lavado de Activos:

Como parte del Programa de Cumplimiento, TGS ha establecido políticas y procedimientos específicos en los que se manifiestan las responsabilidades, controles, formación e informes necesarios para cumplir con los requerimientos legales y regulatorios relacionados con la prevención de delitos provenientes de la “legalización de activos producto de actos ilícitos”, también conocido como lavado de dinero. Esta política apunta a prevenir y detectar operaciones inusuales o sospechosas de acuerdo con lo definido en la legislación aplicable, las normas profesionales y los estándares internacionales asociados a este tema

Sistema de Control Interno (SOX): En consonancia con lo establecido por la Ley Sarbanes - Oxley de los Estados Unidos, contamos con un sistema de controles internos que garantizan la emisión periódica de información financiera legítima hacia los mercados, así como cualquier otro acontecimiento relevante.

Negociaciones justas con la cadena de valor: Nuestro compromiso contra la corrupción también contempla un relevamiento de los riesgos en la cadena de valor, a través de la identificación de distintas situaciones de conflictos de interés que pueden generar cuestiones delicadas con proveedores y otros actores dentro de la cadena de valor.

Contamos con una trayectoria exitosa lograda a través de una competencia comercial honesta y no buscamos obtener ventajas competitivas por medio de prácticas comerciales ilegales o poco éticas. Cada Director, Síndico, Miembro del Management o Empleado debe buscar negociaciones justas con los clientes, proveedores, competidores y Entes Gubernamentales, y no debe sacar provecho por medio de manipulación, encubrimiento, abuso de información confidencial, mala interpretación de hechos o negociaciones desfavorables.

Gestión de Riesgo: Contamos con una adecuada estructura de control interno a través de diferentes clases de controles, dirigidos a identificar, evaluar y mitigar riesgos de diversa índole que pudieran afectar nuestras actividades y a nuestra esfera de influencia. Existen diferentes recursos y dispositivos para su identificación y clasificación, según su naturaleza, alcance, posibilidad de ocurrencia, etc. La eficacia del funcionamiento del control interno es evaluada anualmente. Los riesgos estratégicos son registrados y monitoreados por el Comité de Riesgos, conformado por un equipo de Gerentes representantes de cada Dirección, también responsable por la actualización de nuevos riesgos que pudieran surgir.

Sistema de Denuncias al código de conducta: Se establece un procedimiento para la denuncia de evaluaciones al código y responsabilidades. La violación a dicho documento está sujeta a acciones disciplinarias, que incluyen suspensiones, despidos u otras, según el caso analizado por el Comité de Auditoría responsable por la aplicación del Código de Conducta. Toda violación debe ser informada y posteriormente hay un procedimiento diseñado específicamente. Los Empleados también pueden reportar violaciones al Código reales o potenciales, en forma anónima, llamando a la línea gratuita que la Compañía habilitó para tal fin (0-800-666-0962).

La persona designada como contacto para el Código debe presentar el tema al Comité de Auditoría, quien revisa y evalúa cuidadosamente cada informe recibido y actúa conforme a las políticas y procedimientos establecidos en la política anti-fraude de TGS.

Sobornos: El pago de sobornos, incitación a recibir sobornos o cualquier otra propuesta o sugerencia de esta clase debe reportarse inmediatamente al supervisor del Empleado involucrado. El supervisor debe informar, a la brevedad, dicha situación a la persona designada como contacto para el Código. Los Empleados no podrán aceptar obsequios o gratificaciones que puedan ser interpretados como una posibilidad de afectar su objetividad durante la compra de bienes y servicios para TGS.

Entrega de obsequios personales: Los fondos de TGS no deberán utilizarse para realizar pagos directos o indirectos a funcionarios gubernamentales, empleados estatales o de organismos reguladores con fines ilegales o para influenciar decisiones que tengan por objeto obtener o mantener negocios a favor de TGS y sus empresas controladas o vinculadas.

Cumplimiento de Leyes Antimonopólicas: A fin de asegurar el cumplimiento de las leyes antimonopólicas, los Directores, Síndicos, Miembros del Management y Empleados de la Compañía no deben mantener conversaciones o realizar acuerdos con competidores, dado que dichas acciones podrían resultar contrarias a estas leyes.

Existen ciertas prácticas que fueron definidas como injustas o prohibidas por las leyes antimonopólicas:

- Soborno.
- Coacción, amenazas o tácticas similares contra clientes, clientes potenciales o proveedores.

- Comparaciones engañosas entre productos, declaraciones falsas o desdeñosas sobre productos de la competencia, métodos o estados contables falsos.

En TGS no trabajamos en forma individual sobre políticas públicas o actividades de lobbying, sino que -de creerlo necesario- lo hacemos en forma conjunta con otras entidades que pertenecen a las agrupaciones empresarias de las que formamos parte (Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), International Gas Union (IGU), Cámara de Sociedades Anónimas (CSA) e Instituto para el Desarrollo Empresario Argentino (IDEA).

Principio 10 - Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión

ACCIONES

En 2015 se desarrollaron las siguientes actividades:

- Nueva Política de Colocaciones de Fondos: en el marco de brindar transparencia en las operaciones de colocaciones de fondo de corto plazo, se realizaron modificaciones en los parámetros prefijados de la Política, agiornandolos a la situación económica actual.
- Herramienta de viajes: también en el marco de brindar transparencia en los procesos internos de la compañía, durante el 2015 se gestionaron mejoras en esta herramienta cuyo propósito es centralizar las gestiones relacionadas con viajes, logrando así una rendición integral de todos los gastos vinculados. La herramienta contempla los siguientes estadios: Solicitud; Aprobación de la Solicitud; Rendición de Gastos y Aprobación de la Rendición de Gastos.
- Control de contratistas: consiste en el control de la documentación de los contratistas y subcontratistas de TGS, en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, de la seguridad social, de seguridad e higiene y/o toda otra obligación derivada de y/o prevista por las leyes vigentes y acuerdos entre partes contratantes a fin de minimizar y prevenir riesgo en materia de solidaridad.
- Capacitaciones sobre el Código de Conducta: Durante el ejercicio 2015 continuamos efectuando capacitaciones en distintas áreas de la Compañía a fin de reforzar los conocimientos sobre el mismo. En dichas capacitaciones también se incorporaron conceptos vinculados con los canales habilitados para efectuar denuncias al incumplimiento del mencionado Código. Estas capacitaciones fueron dirigidas a los mandos medios ubicados en las distintas locaciones de TGS.
- Formulación de cuestionario on-line sobre entendimiento del Código de Conducta. Se desarrolló una herramienta que contempla tres preguntas de opción múltiple a través de las cuales se evalúa anualmente el entendimiento de todos los integrantes de la Organización sobre el Código de Conducta.
- Reaceptación anual del Código de Conducta: tal como prevé el mencionado Código anualmente los empleados de TGS deben efectuar una reaceptación del mismo en forma electrónica, como evidencia de su aceptación

- Tratamiento de denuncias de incumplimiento del Código de Conducta: En función de los reportes recibidos se efectuaron las acciones necesarias para la resolución de los mismos. Las denuncias por incumplimiento fueron 2 denuncias durante el año 2014 y 3 denuncias durante el año 2015.

Se continuará con las capacitaciones sobre el Código de Conducta y la Herramienta de viajes.

RESULTADOS

Del total de denuncias recibidas durante el año 2014/2015, 3 se vincularon a proveedores (60%), 1 a medio ambiente (20%) y 1 a obras y servicios (20%).

Todas las denuncias recibidas a través del canal de denuncias, fueron analizadas siguiendo los procedimientos aprobados para tal fin y en el caso que involucró procesos de la compañía, detectada la oportunidad de mejora, se procedió a la realización de la adaptación y el cambio, logrando así generar mayor eficiencia corrigiendo futuros desvíos.

Todas las políticas están publicadas en el SGI de la compañía, asegurando de esa manera su accesibilidad, corroborando su correcta interpretación anualmente con la evaluación y la aceptación por parte de todo el personal de la compañía del Código de Conducta. Además de esto, todos los conceptos relacionados a este ítem, se refuerzan en las capacitaciones y reuniones.

Todas las unidades de negocios de TGS son analizadas con respecto a riesgos con la corrupción. Durante 2015 no se han reportado incidentes de corrupción.

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

Links para la “Comunicación sobre el Progreso”:

<http://www.tgs.com.ar/Comunidade/Programas-comunitarios-br/Pacto-Global>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/9490-Transportadora-de-Gas-del-Sur-S-A-#cop>