

Buenos Aires, 20 de julio 2017

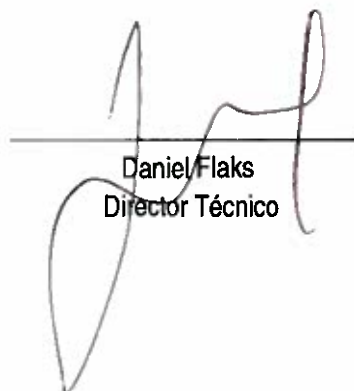
Estimado Señor Secretario General,

En el mes de Abril de 2004, Edenor adhirió a los Principios propuestos mediante el Pacto Global de Naciones Unidas. Durante estos años de membresía, hemos trabajado en pos de la protección, el desarrollo, y la promoción de los diez principios que promueven el respeto de los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente, y la lucha contra la Corrupción.

En esta oportunidad, tengo el agrado de dirigirme a Usted con el fin de ratificar la adhesión y apoyo a estos principios. Es nuestra intención continuar trabajando diariamente en pos del cumplimiento de los valores que se promueven a través del Pacto Global.

Se adjunta la Comunicación de Progreso anual. En ella informamos el avance y desarrollo de las actividades de la empresa en pos de los objetivos establecidos.

Sin otro particular, saludo a Usted muy atentamente.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Daniel Flaks', written over a horizontal line. Below the signature, the text 'Daniel Flaks' and 'Director Técnico' is printed.

Daniel Flaks
Director Técnico

Contacto: Daniel Moreno

Email: dmoreno@edenor.com **Teléfono:** +54 11 4346-5019

INDICE

1. Una breve descripción de la Empresa	4
1.1 NUESTROS NÚMEROS	4
1.2 INVERSIONES	5
1.3 ÁREA DE CONCESIÓN:	6
1.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD	6
2. Principios del Pacto Global N°1 y N°2	11
2.1 COMPROMISO O POLITICA	11
2.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS	11
2.2.1 Capacitación	12
3. Principio del Pacto Global N°3	16
3.1 COMPROMISO O POLÍTICA	16
3.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS	16
4. Principios del Pacto Global N°4, N°5 y N°6	18
4.1 COMPROMISO O POLÍTICA	18
4.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS	19
4.2.1 Participación en el Ministerio de Trabajo	19
4.2.2 Seguridad Industrial	20
4.2.3 Seguridad Pública	21
5. Principio del Pacto Global N°7	22
5.1 COMPROMISO O POLÍTICA	22
5.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS O SISTEMAS	23
5.2.1 Evaluaciones de impacto ambiental, y planes de gestión ambiental	23
5.2.2 Programa de Monitoreo	24
5.2.3 Certificación Ambiental	24
5.2.4 Controles internos	25
5.2.5 Campos Electromagnéticos en Centros de Transformación	25

6. Principio del Pacto Global N° 8	25
6.1 COMPROMISO O POLÍTICA	25
6.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS O SISTEMAS	26
6.2.1 Tratamiento de Residuos	26
6.2.2 Programas educativos	28
6.2.3 Proyecto 5s	28
7. Principio del Pacto Global N°9	29
7.1 COMPROMISO O POLÍTICA	29
7.2 UNA BREVE DESCRIPCION DE LOS PROCESOS O SISTEMAS	30
7.2.1 Software para Telemedición	30
7.2.2 Telesupervisión de sala de bomba en Subestación Rodríguez	30
7.2.3 Medidores autoadministrados con funcionalidad AMI	30
7.2.4 Prueba piloto AMI	30
7.2.5 Cuadernillo de Uso Racional de la Energía Eléctrica	30
7.2.6 Conexión de Generación Distribuida en Baja Tensión	31
8. Principio del Pacto Global N°10	31
8.1 COMPROMISO O POLITICA	31
8.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS	32
8.2.1 Comunicación Interna	32
8.2.2 Compromiso Ético	34
8.2.3 Cotización de las acciones de Edenor en la Bolsa de BA y NY- Implementación de la Ley Sarbanes Oxley	34
8.2.4 Sistema de control interno	34
8.2.5 Información Privilegiada	35

1. Una breve descripción de la Empresa

Razón Social: Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A.

Actividad: Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica

AÑO: 2016

1.1 NUESTROS NÚMEROS

LA EMPRESA		2014	2015	2016	Diferencia 2016 vs 2015
Edificios	En área de concesión	27	27	27	-
Empleados		4.314	4.744	4.714	-0,63%
Clientes		2.801.121	2.835.000	2.866.000	+ 1,09%

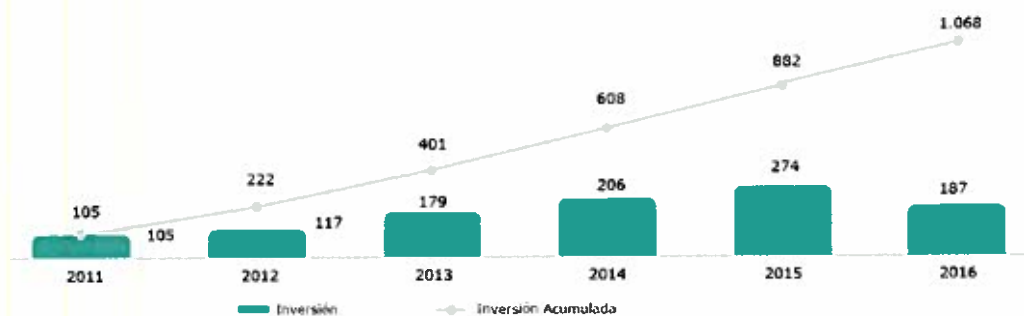
INFORMACIÓN FINANCIERA	Unidad	2014	2015	2016	Diferencia 2016 vs 2015
Remuneraciones y cargas sociales	Miles de \$	1.864.386	2.487.897	3.526.868	+41,7%
Patrimonio Neto	Miles de \$	385.000	1.525.053	361.832	-76,2%
Inversiones Totales	Miles de \$	1.701.773	2.095.500	2.703.200	+29%
Resultado Neto	Miles de \$	-779.716	1.142.400	-1.188.648	-204%

COMPRAS Y VENTAS DE ENERGÍA	Unidad	2014	2015	2016	Diferencia 2016 vs 2015
Venta de energía	GWh	21.292	22.381	22.253	-0,57%
Compras de Energía	GWh	24.860	25.718	26.036	+1,23%
Pérdidas energéticas	%	14,35	14,9	17%	+2,11%

1.2 INVERSIONES

Las inversiones con respecto al año anterior aumentaron un 29% en pesos, lo que significa una reducción del 31,75% en dólares.

INVERSIONES - PERÍODO 2011-2016
(en millones de usd)



Según destino:

Concepto	Inversión	%
Estructura de Red AT	857,27	31,7%
Estructura de Red MT	717,02	26,5%
Estructura de Red BT	375,37	13,9%
Mejoras de Redes	622,90	23,0%
Sistemas, inmuebles, enseres / útiles y otros (*)	130,64	4,8%
Total en millones de \$	2.703,2	100%

Según Actividad:

Actividad	Proyectos	Unidad	TOTAL
Proyectos eléctricos de distribución	Nuevos suministros	Cant.	3.579
	Obra de mejora de red y estructura de red	Cant.	401
	Otros proyectos	Cant.	387
Nuevos suministros	Conexión de nuevos suministros con obras asociadas	Casos	1.666
	Conexión de nuevos suministros desde la red existente	Casos	46.138
Mejora	Adecuación y mejoras asociadas a centros de transformación críticos	CCTT	602
	Reemplazo de conductores de MT de tecnología obsoleta (API)	km	28
	Reemplazo de líneas de MT desnudas por protegidas	km	24
Estructura	Montaje de centros de transformación nuevos	CCTT	655
Otros	Instalación de medidores autoadministrados MAPI	Medid	918
	Plan especial de cambio de postes	Postes	34.803

1.3 ÁREA DE CONCESIÓN:

El área de concesión de Edenor abarca 4.637 Km². Operativamente está dividida en 3 regiones según el siguiente detalle:



Región I

Área: 251 Km²

Distritos: CABA, Vicente López, San Isidro, San Martín, Tres de Febrero.

Clientes (en miles): 1.147

% del total de clientes: 40,2%

Región II

Área: 1.761 Km²

Distritos: La Matanza, Morón, Hurlingham, Ituzaingó, Merlo, Marcos Paz, Gral. Las Heras.

Clientes (en miles): 903

% del total de clientes: 31,9%

Región III

Área: 2.625 Km²

Distritos: Pilar, Escobar, Tigre, San Fernando, San Miguel, Malvinas Argentinas, José C. Paz, Moreno, Gral. Rodríguez.

Clientes (en miles): 791

% del total de clientes: 27,9%

1.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

Como pilar fundamental del Sistema de Gestión Integrado, todos los procesos de la Organización se encuentran implementados y certificados, por el estándar internacional de Sistemas de Gestión de la Calidad, ISO 9001:2008. Comenzó en el año 1999 con los procesos de lectura, facturación, cobros, abastecimiento y logística, y posteriormente, a partir del año 2005, se extendió a todos los procesos de la empresa.

Durante el mes de noviembre de 2016 se llevó a cabo la Auditoría Externa de Mantenimiento del Sistema de Gestión Integrado, desarrollada con éxito. El ente certificador IRAM, acreditado ante el Organismo Argentino de Acreditación (OAA), destacó como fortaleza, el alto nivel de participación y compromiso del personal para realizar sus actividades con los más altos estándares de Calidad.

Es importante destacar que la Organización Internacional de Estandarización (ISO), en el año 2015, emitió nuevas versiones de los estándares ISO 9001 “Sistemas de Gestión de la Calidad” e ISO 14001 “Sistemas de Gestión Ambiental”, que reemplazan a las versiones vigentes de los años 2008 y 2004 (respectivamente) y brindó a las empresas un plazo máximo de tres años desde la puesta en vigencia para la adecuación. Atento a esto, se conformó un Equipo Interdisciplinario de Transición para la implementación de los nuevos requisitos de los estándares, integrado por representantes de las distintas Direcciones de la empresa y se elaboró una cronología de transición, la cual detalla todas las etapas que deben ser cumplimentadas en la Auditoría Externa del Sistema de Gestión Integrado de Recertificación, que se realizará en el último trimestre del año 2017.

1.4.1 Principios de la Calidad implementados en la organización

1. Enfoque al Cliente
2. Liderazgo
3. Compromiso de las personas
4. Enfoque por procesos
5. Mejora
6. Toma de decisiones basada en evidencia
7. Gestión de las relaciones

Con estos principios, se busca fomentar la cultura de la Calidad entre las personas de la organización para obtener su compromiso y participación.

El objetivo es lograr el involucramiento de las personas en el cumplimiento de la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI), que rige las acciones de nuestro Sistema y que soporta la aplicación de nuestro Modelo de Competitividad y Sustentabilidad.

La Política se basa en la visión y la misión de la empresa, detalladas a continuación:

Visión: *“Ser modelo de excelencia de empresa de servicio público”*

Misión: *“Brindar un servicio de distribución y comercialización de energía eléctrica, socialmente responsable, que contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas, al desarrollo de los negocios y de la comunidad, asegurando el crecimiento de la empresa, de nuestros empleados y de nuestros accionistas”.*

Cumplir esta política implica primero conocer y comprender las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos. Esto nos lleva a aplicar nuestros valores en la búsqueda de la sustentabilidad de la organización. Entre estos valores se

encuentra la excelencia, el trabajo en equipo y la mejora, son fundamentales para el logro de la visión y misión.

Esta política es comunicada a todos los niveles de la organización, a través de medios físicos y virtuales.

Como parte del programa básico de inducción del personal y de las concientización de temas críticos; la comunicación nos ayuda a sensibilizar a todos los colaboradores en relación a la Calidad, responsabilidad Ambiental, la Seguridad, Salud Ocupacional y la Sustentabilidad.

Todo esto permite, que en la **gestión** se desarrollen nuevas competencias o se mejoren las existentes, siendo que el personal se verá involucrado en dichos cambios. Para ello se evalúan las necesidades de capacitación y se generan planes asignando los recursos necesarios.

Se ha logrado, que desde cada equipo de trabajo, se construya un único y exitoso modelo de gestión que logra resolver los desafíos presentes en su trabajo diario, además de fortalecer sus habilidades individuales para construir con otros.

Todos estos esquemas, nos han permitido desarrollar relaciones de trabajo con un alto sentido de respeto y equidad, en donde todo el personal colabora en el día a día **sin distinción de raza, género, religión**, etc.

Con pleno respeto al **código de conducta**, que tenemos implementado para acatar los valores y principios del negocio como punto de partida para la acción.

Edenor, tiene como meta el éxito dentro de la competencia por medio de la calidad, innovación, confiabilidad y justicia.

En el proceso se debe respetar políticas específicas de la empresa así como las obligaciones legales.

1.4.2 Programa trienal de Auditorías Internas del Sistema de Gestión Integrado

Con el objeto de tener bajo control todos los procesos de la organización, se ha implementado el Programa Trienal de Auditorías Internas del SGI- 2014-2016, llevando a cabo 51 auditorías internas del SGI en el periodo en cuestión, con sus respectivos informes y hallazgos incluidos en el Sistema Corporativo de Acciones vigente.

1.4.3 Participación en comisiones de Calidad y Mejora Continua

Con el objeto de continuar mejorando los procesos, se participa en forma activa en:

- Comités y Subcomités de Gestión de la Calidad que operan en IRAM (Comité de Calidad, Subcomité Conceptos y Terminología (SC1), Subcomité Sistemas de Gestión de la Calidad (SC2) y Subcomité Tecnologías de Apoyo (SC3))

- Comisiones organizadas por la Sociedad Argentina Pro Mejoramiento Continuo (SAMECO),
- Premio Iberoamericano de la Calidad, a través de la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ), en carácter de coordinador evaluador
- Premio Nacional a la Calidad (PNC, Ley 24.127) y en el Instituto Profesional Argentino para la Calidad y la Excelencia (IPACE).

En dichos Comités y Subcomités que operan en IRAM, se realiza el análisis de los distintos documentos de la agenda internacional de la Organización Internacional de Estandarización (ISO), donde Argentina brindó su opinión técnica y emitió su correspondiente voto, destacándose el aporte constante en la nueva versión del estándar de “Sistemas de Gestión de la Calidad” ISO 9001:2015, y “Sistemas de Gestión Ambiental”, ISO 14001:2015, que fueron puestas en vigencia en el mes de Septiembre de 2015.

Durante el año 2016, se participó en 10 comisiones de “Calidad”, “Mejora Continua” y “Medio Ambiente”. Las mismas, reciben el nombre de Comisiones de Intercambio de Experiencias (CIEs), y tienen como propósito tratar temas específicos relacionados con la mejora que sean de interés de las organizaciones y profesionales que trabajan en estas áreas. Funcionan a través de reuniones periódicas que se hacen en forma alternativa en las diferentes empresas e instituciones que participan. Su metodología es la de conocer las experiencias de una forma directa, facilitando el intercambio, y promoviendo la mejora y la innovación. Se destaca que, en septiembre, Edenor organizó la Comisión de Intercambio de Experiencias de Calidad, a la cual asistieron aproximadamente 25 personas, de importantes empresas y organismos estatales (YPF, FV, Petrobras, Genneia, Estadística y Censos, Ministerio de Trabajo, entre otros).

Se participó en el Premio Iberoamericano de la Calidad, a través de la Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad (FUNDIBEQ), en carácter de evaluador visita de una organización participante por Argentina, la que ganó el Premio Oro (máximo galardón que se otorga) y en el Premio Nacional a la Calidad (PNC, ley 24.127) y en el Instituto Profesional Argentino para la Calidad y la Excelencia (IPACE).

1.4.4 ISO 9001:2015 “Sistemas de Gestión de la Calidad”, ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental” y Nuevo Sistema Corporativo de Acciones SUMA

En el mes de septiembre del año 2015 se publicaron las nuevas versiones de los estándares ISO 9001:2015 “Sistemas de Gestión de la Calidad” e ISO 14001:2015 “Sistemas de Gestión Ambiental”, que presentan importantes cambios respecto de las versiones anteriores.

Durante el año 2016 se cumplimentaron las siguientes etapas de la cronología:

- Equipo Interdisciplinario: Se conformó un Equipo Interdisciplinario, que cuenta con representantes de las distintas Direcciones, con el objeto de trabajar sobre los nuevos requisitos.
- Enfoque Basado en Procesos: Se actualizaron los Mapas de Procesos Generales extendido y simplificado, donde se detallan las interacciones e interrelaciones entre los procesos de la empresa.
- Análisis del Contexto de la Organización: Elaboración de una Matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), donde se analizan las Cuestiones Externas e Internas que afectan a la Empresa.
- Partes interesadas: Se elaboró una Matriz de Requerimientos.
- Ciclo de Vida: Se elaboró un Plan de actualizaciones de las Matrices de Aspectos e Impactos Ambientales que incorporarán la perspectiva de ciclo de vida.
- Información documentada: Se unificaron los Procedimientos “Control de la Documentación” (PGSGI-05) y “Control de los Registros” (PGSGI-08) en el procedimiento “Información Documentada” (PGSGI-05) incluyendo los nuevos requisitos.
- Gestión del Riesgo: Se está trabajando sobre las Matrices de Riesgo y Mapa de Riesgos elaborados por la Gerencia Auditoría Interna y sobre las Matrices S.O.X. elaborados por la Gerencia Presupuesto y Control de Gestión, para la adecuación a los requisitos de los estándares.
- Desaparece la acción preventiva: Dado que se considera que el Sistema de Gestión en sí es preventivo.

Por otra parte, la Empresa decidió adoptar un nuevo sistema corporativo para la gestión de acciones (No Conformidades, Oportunidades de Mejora e Incidentes de Seguridad), denominado SUMA (Sistema Unificado de Manejo de Acciones), el cual reemplazó al sistema Loyal, módulo QMS, a partir del 1 de marzo de 2016.

Esta mejora e innovación tecnológica, representó un avance significativo para el Sistema de Gestión Integrado (SGI).

Edenor y los 10 Principios del Pacto Global Naciones Unidas 2016

2. Principios del Pacto Global N°1 y N°2

- 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.***
- 2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice de la vulneración de los derechos humanos.***

2.1 COMPROMISO O POLITICA

Mediante su política, Edenor responde al compromiso adquirido con la protección de los derechos humanos. Es así que reconoce como valores fundamentales, además de la conservación y cuidado del ambiente, la salud, la seguridad y el desarrollo de su gente y de la comunidad que integra.

La Empresa acredita su compromiso de comunicación y libre expresión, con uno de los principios de su política haciendo referencia a la evaluación, análisis y satisfacción de las expectativas de los actores interesados dentro del proceso de gestión. Es así, que la Empresa pone énfasis en conocer la opinión de aquellos que se relacionan de alguna u otra forma con la compañía.

Edenor tiene como objetivo primordial brindar el servicio en forma eficaz, eficiente y segura, valorando la opinión y satisfaciendo las necesidades de los clientes.

Dentro del marco de la actividad de la empresa, se actúa en defensa de los derechos humanos, garantizando la salud, la seguridad y la no discriminación, el principio de libre asociación, las condiciones de trabajo decente y las necesidades de los grupos de interés.

La mejor forma de ratificar la adhesión y compromiso con los principios del Pacto Global, es continuar trabajando para mejorar el desempeño, por lo tanto se considera que el mejor método es gestionar dentro de un marco internacionalmente estandarizado. Para ello, se buscan herramientas que faciliten la actuación congruente y socialmente responsable.

2.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS

Edenor ratifica su adhesión y compromiso con los principios del Pacto Global. En este sentido la compañía aplica un Sistema de Gestión Integrado en las temáticas de Medio Ambiente, Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, que garantiza sinergias entre los objetivos en todas sus dimensiones y evita la repetición y superposición de procesos.

Respetando la declaración de los derechos humanos y en relación a la actividad específica que realiza, Edenor procura que sus colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para ejercer sus tareas, digna y satisfactoriamente.

2.2.1 Capacitación

2.2.1.1 Plan Anual de Capacitación

Desde el Área de Capacitación durante el 2016 Edenor encaró el desafío de superar estándares de calidad y servicio en la satisfacción de asistencia a una formación así como en la cantidad de horas de ejecución del plan anual planificado. Se ha superado ampliamente. Además se trabaja en proyectos especiales que contribuyeron a la inclusión de los ingresantes a Edenor (Plataforma e-learning “Conociendo Edenor”), se trabaja en el rediseño del Programa de Jóvenes Ingenieros introduciendo modelo de Mentores y ajustando temáticas técnicas y manageriales, luego de relevar a través de un Focus Group las competencias relevantes de quienes ya tuvieron la oportunidad y el talento para ser promovidos un escalón más. Pero fundamentalmente, se ha decidido revisar la estrategia profundizando el relevamiento de necesidades de capacitación, enfatizando las consultas y orientaciones para enfrentar un contexto de negocios con muchos desafíos que requieren de objetivos, procesos, plataformas y comportamientos que contribuyan a conservar y transmitir el conocimiento “especialista” de la organización y a impulsar la gestión de conocimiento para que el “saber” permanezca en la organización más allá de las personas.

De acuerdo a las necesidades de formación relevadas para el período 2016 se gestionaron formaciones Operativas/Técnicas, de Desarrollo (Liderazgo, Idiomas, Educación Continua, etc) y el Plan SGI. La mayoría de ellos se dictaron con diseños pedagógicos desarrollados a medida de Edenor y en algunos casos, dictados por facilitadores internos.

Algunas formaciones destacadas:

Actualización profesional: orientados a posiciones de analistas, profesionales y mandos medios de la empresa con el objetivo de ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades en relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en el rol.

Se realizaron capacitaciones de distintas temáticas: formaciones de conocimientos técnicos de los cuales se realizaron 4 “In Company” adaptados a las necesidades de Edenor. Además, se destacó el curso “Protecciones de sistemas de distribución” realizado conjuntamente con ADEERA, con 29 participantes de Edenor.

Por otra parte, se realizaron otros cursos “In Company” relacionados con temáticas de finanzas: “Regímenes de facturación”, “Taller de International Financial Reporting Standards (IFRS) e impuesto diferido” y “Taller de indicadores de gestión” con muy buen feedback de los clientes internos respecto de lo aprendido.

Entre las formaciones generalistas que profundizan el conocimiento del negocio, se realizaron 2 jornadas de “Gestión Técnica y Comercial para no Especialistas” a las que

asistieron un total de 43 participantes también con muy buena aceptación y participación de áreas staff de la compañía para conocer más técnicamente nuestra operación y propósito de empresa.

En total se realizaron **5.342 horas para 316 asistencias**.

Técnica: formaciones dirigidas especialmente al personal técnico de la empresa, en su mayoría dictadas por facilitadores internos y nuestro equipo de facilitadores externos, quienes cuentan con alta experiencia en el rubro eléctrico.

Con el fin de mejorar el servicio al cliente se dictaron:

- Documentos BT
- Morosidad y recupero de energía
- Nuevos suministros
- Módulo MT – Reposición de fusibles

Se realizaron dos actividades del curso “Actualización de empalmes y terminales de MT y BT” con un total de 47 participantes para 846 horas.

En total se realizaron **6602 horas de Capacitación Técnica para 756 asistencias**.

Sistema de Gestión integrado: El plan transversal de Sistema de Gestión Integrado incluyó actividades de toda la compañía, orientado a capacitar, sensibilizar y actualizar a grupos determinados, en cuestiones referidas a Seguridad, Seguridad en vía Pública, Medio Ambiente y Calidad. En este sentido, durante el 2016 se ha definido como prueba piloto, relacionar la formación de Riesgo Eléctrico con el impacto indirecto en ciertos índices de accidentología, lo cual fue destacado por la Auditoría Externa.

En lo que se refiere a Seguridad, se realizaron cursos in situ pudiendo optimizar el tiempo de capacitación y la aplicabilidad directa a la tarea:

- Señalización y delimitación de zonas de trabajo en Vía Pública
- Metodología de ingreso a centros de cámara subterráneos
- El rol del supervisor en la prevención de accidentes

Se realizaron acciones de capacitación dirigidas a supervisores “El rol del supervisor en la prevención de accidentes” y “Seguridad en el trabajo – Riesgo eléctrico para supervisores”.

Por otra parte, se diseñaron jornadas de capacitación SGI para Jefes de Departamento y referentes SGI. En la temática de Medio ambiente, además de continuar con los cursos de “Concientización ambiental”, se diseñó el curso de “Gestión ambiental aplicado a obras de AT” adaptándolo a las tareas del área.

Se realizaron 9.733 horas del curso habilitante "Seguridad en el trabajo – Riesgo eléctrico" para 1.293 asistencias.

En el Plan de Sistema de Gestión Integrado se realizaron en total **18.052 horas para 3.732 asistencias.**

Programa de Jóvenes Ingenieros

Durante 2016 continuó el Programa Jóvenes Ingenieros (edición N°5) completando la incorporación de 33 profesionales de las carreras de Ingeniería.

El objetivo de dicho programa es que los ingresantes se especialicen en forma integral en la gestión de distribución eléctrica y se formen en el corto plazo como supervisores de equipos de trabajo.

La formación del Programa N°5 tuvo lugar en la Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional General Pacheco, la Universidad Torcuato Di Tella y el Centro de Capacitación de Edenor ubicado en Villa Lynch cursando en total 17.421 horas entre formaciones técnicas y manageriales.

Programa de Líderes Edenor

Durante 2016 y como resultante de los emergentes de la Encuesta de Clima 2015 y devoluciones de participantes, continuó el Programa de Líderes de Edenor por segundo año consecutivo comenzando tempranamente y durante 7 meses. El programa continuó en colaboración con la Universidad Di Tella y estuvo dirigido a todos los niveles de liderazgo de la organización incorporando a la Supervisión a todos los módulos comunes con el resto de los participantes. El mismo tiene por finalidad empoderar a los líderes para que sigan asumiendo un ROL PROTAGONISTA, para autoliderarse, para conducir a otros y a la organización.

Este espacio facilita el acercamiento e intercambio de realidades, fomenta el debate y puntos de vista divergentes aplicables al trabajo diario para que contribuyan con escenarios de mejor calidad de servicio al cliente y resultados de negocio.

Se dictaron 5 temáticas clave ampliando las competencias de liderazgo:

- Toma de Decisiones
- Liderazgo en Contextos Complejos
- Mejora e Innovación
- Foco en el Cliente
- Para Supervisores, Liderazgo para el cambio

Los Gerentes y Directores cursaron además Planeamiento Estratégico. Las actividades se realizaron a lo largo de 83 ediciones destinadas a los diferentes grupos y participaron 795 personas sumando 27.122 horas de capacitación.

Programa de formación a técnicos en redes eléctricas de distribución y transmisión

Durante 2016 se continuó con la formación de Jóvenes Técnicos recientemente graduados de diferentes escuelas técnicas del área de concesión lo cual contribuye a profesionalizar la operación otorgándole nuevos enfoques, más agilidad con el uso de tecnologías, fomentado la diversidad generacional y los contrastes para generar mejoras e innovaciones. Esta formación intensiva tiene una duración de 2 meses y por segundo año consecutivo tuvo lugar en Universidad Tecnológica Nacional, Regional Pacheco.

El objetivo de esta capacitación, que también es parte del proceso selectivo de candidatos, ya que de su actitud y desempeño depende su ingreso, es que los participantes conozcan la estructura de una empresa distribuidora de energía eléctrica y diferentes aspectos del negocio, como así también aprendan habilidades técnicas y conocimientos de la red de media y baja tensión.

Durante 2016 se formaron **104 participantes que ingresaron a la compañía.**

Plataforma de Capacitación y e-learning Conociendo Edenor

La plataforma de capacitación desde el 2014 ha ido incorporando cursos orientados a facilitar la experiencia de capacitación a distancia optimizando así los tiempos de un curso presencial.

La Plataforma permite la creación de diferentes espacios o "aulas virtuales" con distintas alternativas de capacitación (cursos, tutoriales, etc.) así como también el intercambio de archivos, la creación y participación en blogs, foros y chats.

Esta herramienta fue de gran utilidad para el Programa de Jóvenes Ingenieros, siendo un recurso pedagógico adicional al curso presencial, en donde los participantes pudieron descargar los materiales y bibliografía del curso, así como también interactuar en aulas virtuales a los efectos de la preparación de un trabajo grupal final.

También se implementó, a partir de diciembre, un "curso e-learning" de Inducción: "Conociendo Edenor". A través de un recorrido virtual de 6 módulos, el ingresante navega a través de diferentes áreas y procesos de la Empresa permitiéndole conocer su visión, negocio, valores, procesos, tecnologías y estructura. El curso contiene evaluaciones en cada módulo y una evaluación final con el objetivo de fijar conocimientos y poner en práctica lo aprendido al momento de comenzar su asignación en su área de trabajo.

2.2.1.2 Detalles cuantitativos

Indicadores	2016		
	Planificado	Realizado	Cumplimiento
Capacitación Operativa	60.975,5	59.278,5	97%
Curso destacado:			
- Especiales DS&S - Plan SGI	21.200,5	18.051,5	85%
Resto	39.775	41.227	104%
Capacitación Manegeriales / Desarrollo	52.722	47.485,5	90%
Cursos destacados:			
- Idioma	480	216,5	45%
- Posgrados	1.682	1.682	100%
Resto	50.560	45.587	90%
Total Capacitación Personal Propio	113.697,5	106.764	94%
Horas/Hombre (total de horas / cantidad de empleados propios)	23,5	22	94%

3. Principio del Pacto Global N°3

3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos a la negociación colectiva.

3.1 COMPROMISO O POLÍTICA

En Edenor, en primer lugar, se respeta este principio a través del cumplimiento del ordenamiento vigente: tal como la Ley de Contrato de Trabajo –LCT- (Ley 20.744) y la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551).

Desde la política de Recursos Humanos se reconoce a los representantes gremiales como los interlocutores legítimos en las relaciones laborales, y se facilita y establece canales donde tratar estos temas.

3.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS

Edenor posee cerca del 86 % de su población de trabajadores sindicalizados y encuadrados en dos Convenios Colectivos de Trabajo. Los trabajadores de Producción pertenecen al Sindicato de Luz y Fuerza-Capital Federal (LyF), mientras que el Personal de Conducción a la Asociación de Personal Superior de Empresas de Energía (APSEE).

Por su parte, también se brinda el espacio y la disponibilidad horaria para que aquellos trabajadores que cumplen funciones de Delegados Gremiales puedan llevar a cabo su labor sindical dentro de la empresa. Se otorga crédito horario para el personal

que detenta formal cargo gremial. Además, la empresa otorga los permisos solicitados para la concurrencia de los trabajadores a cursos de Capacitación, Congresos o incluso eventos deportivos (esto en la medida en que no afecte el servicio) que organizan los Sindicatos y facilita la concurrencia del personal encuadrado en cada gremio a participar en los actos eleccionarios.

Además, a pedido de cada una de las entidades sindicales, Edenor S.A. concede permisos gremiales de tiempo completo para aquellas personas que son designadas por los gremios para cumplir funciones en sede del Sindicato de Luz y Fuerza o la Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía.

Para institucionalizar el diálogo con los representantes de los trabajadores sindicalizados, y en cumplimiento de lo establecido en los Convenios Colectivos de Trabajo, funcionan tres comisiones (dos de Interpretación y Autocomposición Paritaria y una Mixta de Higiene Salud Ocupacional y Seguridad) :

- **Comisiones de Interpretación y Autocomposición Paritaria**

Existe una comisión por cada uno de los Convenios Colectivos vigentes para el personal convencionado de Edenor. Ambas comisiones tienen como finalidad la de interpretar con alcance general la convención colectiva a pedido de cualquiera de las partes. Asimismo, intervenir como instancia obligatoria en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva.

Su importancia radica en que mantiene canales permanentes de diálogo que permite intercambiar opiniones. Las Comisiones sesionan periódicamente y a pedido de cualquiera de las partes.

- **Comisión Mixta de Higiene, Salud Ocupacional y Seguridad**

Esta comisión está integrada por representantes de Edenor y del Sindicato de Luz y Fuerza, y tiene como objetivo intercambiar información acerca de los accidentes de trabajo y analizar los motivos de su ocurrencia, evitando su reiteración, así como también la de verificar las condiciones de higiene y seguridad de los distintos establecimientos de la compañía.

4. Principios del Pacto Global N°4, N°5 y N°6

4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

4.1 COMPROMISO O POLÍTICA

Edenor se compromete en la lucha contra el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en todas sus formas, por lo que ha establecido distintos procedimientos y programas que contribuyen al cumplimiento de estos principios.

Internamente se asegura la correcta empleabilidad del personal a través del cumplimiento de las normas y leyes vigentes en nuestro país. Asimismo se promueve el desarrollo del empleo en este marco, en la cadena de suministro y de valor. La Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública¹, sostiene la promoción en sus proveedores y contratistas, de principios consistentes con los que se desarrollan internamente para el personal de la empresa. Uno de los procedimientos se encuentra establecido en la Norma de Recursos Humanos de Control y Verificación de Empresas Contratistas, cuyo objetivo es *"establecer un instrumento de gestión que permita a Edenor verificar el cumplimiento de las Empresas contratistas de sus obligaciones relativas al trabajo y la seguridad social, y establecer los controles exigidos legalmente, con el fin de disminuir el riesgo solidario que pudiera derivar de este tipo de vinculaciones."*

"Es política de Edenor incorporar solo al personal más preparado para ocupar un puesto en la Compañía, atendiendo exclusivamente a sus condiciones y antecedentes personales y profesionales, sin ningún tipo de discriminación, y descartando recomendaciones violatorias de estos principios".

En relación a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, desde la Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública, en línea con la Visión Estratégica de la compañía, se mantiene anualmente las certificaciones relacionadas a estas temáticas, asegurando el respeto prioritario por la vida, la seguridad, la transparencia y honestidad, enmarcando los procesos en la Legislación Vigente y adoptando principios de aceptación voluntaria que ayudan a guiar el accionar en relación al empleo.

Respecto de la Seguridad y Salud Ocupacional, el accionar de la empresa se enmarca, desde el año 2005, en el estándar OHSAS 18001.

¹ P57. Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública de Edenor.

Para el trabajo y control de la cadena de suministro, se cuenta con normas internas que obligan a la realización de controles psicofísicos y la aprobación técnica necesaria para los trabajadores de la empresa. En esta misma línea, se realiza un estricto control con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la Legislación laboral vigente, la prevención del trabajo forzoso e infantil. Este control de obligaciones laborales, es accesible por parte de todos los empleados de la empresa. Según la norma de Edenor NG 2 (Pedidos y Contratistas), mensualmente se realiza la evaluación al personal contratista en temas de: Seguridad, Calidad en la ejecución del trabajo, Cumplimiento de Plazos, Disponibilidad, Obligaciones Laborales e Imagen y periódicamente se editan resúmenes que se comunican al resto de la compañía.

Para prevenir el trabajo infantil en estas empresas Contratistas, Edenor se rige por el sistema de "Alta temprana". Esto implica que, para poder trabajar, una persona debe poseer el Alta Temprana de la Agencia Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y presentar la declaración jurada. Entre estos documentos y el alta por parte del área en la que se va a trabajar, la persona se activa para desarrollar sus tareas.

4.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS

4.2.1 Participación en el Ministerio de Trabajo

La Compañía mantiene un rol activo en el trabajo conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con el que diseña actividades como la "Iniciativa de Responsabilidad Social y Trabajo Decente", conformada por empresas y funcionarios del Ministerio de Trabajo comprometiéndose a activar la aplicación de dispositivos eficaces en la ejecución de las políticas de empleo y formación profesional.

El Programa tiene como misión colaborar en el fortalecimiento de la competitividad económica y la equidad social a través de dispositivos institucionales que aseguren la calidad del empleo y el desarrollo de las competencias.

A partir de este proyecto se definieron cuatro ejes temáticos que dieron lugar a otras tantas mesas de trabajo conformadas por varias empresas:

- Capacitación para la Empleabilidad
- Cadena de Valor, Legalidad y Competitividad
- Capacitación para la Inserción Laboral de Jóvenes
- Diálogo Social y Negociación Colectiva

4.2.2 Seguridad Industrial

4.2.2.1 Certificación de la Gestión bajo la Norma OHSAS 18.001

La gestión de Seguridad Industrial se realiza como parte del Sistema de Gestión Integrado, y en lo específicamente relativo a la Seguridad, se encuentra certificado bajo norma OHSAS 18001 desde el año 2004.

En el mes de noviembre de 2016 IRAM efectuó la Auditoría Externa de Mantenimiento, arrojando resultados satisfactorios, manteniendo de esta manera, la Certificación anual.

4.2.2.2 Programa SGI - Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Seguridad Pública.

En lo que se refiere a los programas de gestión de Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública, fueron actualizados bajo los lineamientos de la nueva norma ISO 9001 versión 2015.

Para el logro de estos lineamientos relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional se realizaron las siguientes actividades:

- Habilitación del personal ingresante y de aquel que requería revalidación, para la realización de tareas con riesgo eléctrico en media y baja tensión.
- Realización de talleres de investigación de incidentes y accidentes.
- Capacitación preventiva de accidentes "in itinere", leves y en oficina.
- Capacitación sobre la metodología de trabajo en altura y sus riesgos.
- Revisión de la Norma de Seguridad (NS 2-B) sobre elementos de protección personal (EPP).
- Actualización de las matrices de identificación de peligros y riesgos laborales en función de una nueva organización.
- Difusión a las Gerencias y Subgerencias de las áreas de operaciones y a los comités de contratistas, de los accidentes causados por incumplimientos de procedimientos, uso y conservación de elementos de protección personal.
- Inspecciones a los trabajos de las empresas contratistas.
- Inspecciones en seguridad industrial a los efectos de detectar posibles anomalías en las tareas desarrolladas por personal operativo de Edenor.
- Capacitación en Espacios Confinados para brindar conocimiento sobre el acceso a los mismos, utilización de elementos de protección personal, elementos de protección colectiva y monitoreo de calidad de aire.
- Se mantuvo la certificación de inspección de mantenimiento del total del parque de hidroelevadores disponibles para su uso.
- Se realizaron relevamientos de las condiciones de seguridad industrial de edificios propios habilitados.
- Participación en la comisión IRAM sobre normativas de vestimenta de seguridad.
- Participación en la comisión de Seguridad e Higiene de ADEERA.

4.2.2.3 Capacitación habilitante para el personal

Durante 2016 el área de Seguridad Industrial, juntamente con el área de Capacitación, dictó cursos referidos a prevención de riesgo eléctrico. Se dirige a todo el personal que opera la red eléctrica en el área de concesión de Edenor S.A. Su aprobación es requisito para poder trabajar en la operación de la red de media y baja tensión. Esta formación y entrenamiento se acompaña con una serie de estudios médicos, físicos y psicológicos y aprobación técnica del área. Luego de cumplidos estos requisitos, se emite la habilitación al personal, con el objeto de asegurar la competencia del mismo y prevenir los riesgos durante las tareas en la red.

4.2.2.4 Trabajos en altura

Se capacitó al personal en método seguro de rescate y trabajo en altura. Se aplica a trabajos en redes de baja y media tensión en la Vía Pública.

4.2.2.5 Entrega de indumentaria con protección ignífuga

Durante 2016, se continuó utilizando la tecnología de tela ignífuga para la provisión de ropa de trabajo al personal expuesto a riesgos eléctricos, con el objetivo de reducir las consecuencias ante eventuales accidentes con arcos eléctricos.

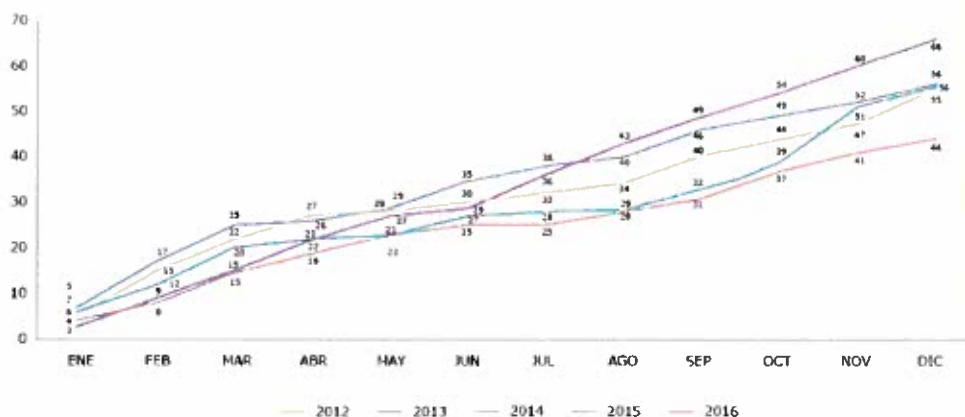
4.2.3 Seguridad Pública

En relación a este rubro se realizó con éxito la auditoría anual por parte del IRAM al Sistema de Seguridad Pública según Resolución ENRE N°421/11, logrando el mantenimiento de la Certificación correspondiente.

En materia de accidentes, se produjo una baja del 21% respecto de los ocurridos en el año 2015. Del total de los mismos, el 32% se produjo en el interior de viviendas por fallas en instalaciones internas, los cuales, si bien no ocurrieron en la vía pública, ni son responsabilidad de la Sociedad, son registrados e informados de acuerdo a los requisitos establecidos por el Ente regulador.

A continuación, se expone una evolución de la cantidad de accidentes en los últimos años:

CANTIDAD DE ACCIDENTES 2012 - 2016



Del análisis de los accidentes registrados durante el año 2016 surge que el 75% de los mismos son motivados por actos de vandalismo y negligencia de terceros.

Por otra parte, se continuaron realizando de manera periódica, reuniones con las empresas contratistas sobre seguridad pública, en las cuales se presentan los resultados de las inspecciones, el cumplimiento de objetivos y el análisis de los desvíos encontrados, presentando los lineamientos de la capacitación que deben efectuar a sus trabajadores.

5. Principio del Pacto Global N°7

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

5.1 COMPROMISO O POLÍTICA

En virtud de la concepción del cuidado del Medio Ambiente, Edenor utiliza un Sistema de Gestión Integrado, que en su faceta ambiental permite identificar parámetros ambientales críticos, promover acciones sustentables y conciencia ambiental, y mejorar día a día la toma de decisiones a través de un proceso que tienda a la mejora continua.

Este proceso, es verificado por un plan trienal de auditorías y auditado externamente por el IRAM, cuyo resultado es la Certificación Ambiental de los procesos bajo el estándar ISO 14001, desde el año 1999.

Dentro de la gestión ambiental, ocupa un lugar de privilegio el mantenimiento preventivo, cuyo objetivo es el control continuo y permanente de las instalaciones con riesgo de impacto significativo.

La realización de este mantenimiento se orienta a alcanzar cuatro objetivos que implican incrementar la satisfacción de los clientes:

- *Preservar el medio ambiente*
- *Aumentar y/o mantener la calidad del servicio técnico*
- *Aumentar y/o mantener la calidad del producto*
- *Mejorar y/o mantener la seguridad de las instalaciones*

Asimismo se busca desarrollar la actividad mediante procesos y gestiones consistentes con el desarrollo sustentable. Para ello, la compañía se apoya en la legislación vigente y adhiere a iniciativas de comisiones que establecen mejores prácticas relacionadas a estos temas. Se interviene activamente en las comisiones de Medio Ambiente del Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM), el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), Asociación de Distribuidores de Energía Eléctrica de la República Argentina (ADEERA) y la Asociación Electrotécnica Argentina (AEA). De esta forma se pueden establecer comparaciones y mejoras sustanciales entre empresas del mismo ámbito, así como también acordar sobre acciones e indicadores relacionados, posibilitando la aplicación de las mejores prácticas.

5.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS O SISTEMAS

5.2.1 Evaluaciones de impacto ambiental, y planes de gestión ambiental

Las evaluaciones de Impacto Ambiental, son procedimientos técnico-administrativos destinados a identificar e interpretar así como prevenir los efectos de corto, mediano y largo plazo que las actividades, proyectos, programas o emprendimientos públicos o privados pueden causar al ambiente².

En Edenor se utilizan para la oportuna y adecuada consideración de los aspectos ambientales vinculados a los proyectos, construcciones y explotación de líneas de alta tensión y de las estaciones transformadoras. La consideración de estos aspectos permite optimizar la eficiencia de las instalaciones en el largo plazo, el funcionamiento armónico con el ambiente y la prevención de cualquier imprevisto en las actividades relacionadas con nuestro negocio.

Teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida de sus clientes y al mismo tiempo dar respuesta a la creciente demanda, Edenor se propuso realizar fuertes inversiones en la red de distribución (en sus tres niveles de tensión: Alta, Media y Baja) y en particular en la construcción de subestaciones y electroductos de alta tensión.

² Ley CABA 123/1998 y Ley de la Pcia. De Bs As 11.723/1995

En este sentido, en el transcurso del 2016, Edenor obtuvo los Certificados de Aptitud Ambiental que otorga el Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible de la Provincia de Buenos Aires, para las siguientes obras:

- Construcción de Electroducto 220 kV Puesto de Interconexión (PI) Malaver y SE Malaver”.
- Construcción de Electroducto 132 kV que vincula las SS.EE. Ezeiza y El Pino, y Ampliación de SE Ezeiza.

Adicionalmente, se obtuvieron los Certificados de Habilitación Especial para cada uno de los depósitos de la Sociedad, asegurando la adecuada gestión en la manipulación y disposición final de residuos peligrosos.

5.2.2 Programa de Monitoreo

Durante el 2016 se efectuaron ciento treinta y tres (133) mediciones de campo eléctrico y magnético, a fin de lograr el otorgamiento de servidumbre administrativa de centros de transformación de Edenor, resultando cada una de ellas conforme a la legislación. Se analizó no solamente el cumplimiento normativo de acuerdo a la exigencia de la Resolución de la Secretaría de Energía 77/98, sino que, además, se tuvieron en cuenta los usos que se les daba a los locales contiguos a los centros, a fin de determinar la posibilidad de incidencia actual o futura de emisiones electromagnéticas provenientes del equipamiento eléctrico.

Por otra parte, se relevaron doce (12) subestaciones y dieciocho (18) líneas/cables de Alta Tensión (AT), cuyos resultados, cumplieron holgadamente los límites exigidos por la reglamentación para este tipo de instalaciones.

5.2.3 Certificación Ambiental

En el año 2016, se realizaron durante octubre y noviembre, auditorías de mantenimiento de la Certificación de la Norma ISO 14001:2004, lo que implicó:

- El reconocimiento del Sistema de Gestión Ambiental
- La distinción de la acción de prevención por sobre la de corrección.
- El registro minucioso de los eventos ambientales para su posterior tratamiento de reducción y eliminación.
- Establecimiento de vínculos de comunicación con la comunidad para consensuar alternativas ambientales.
- El aseguramiento del correcto funcionamiento del sistema a través de auditorías periódicas.

Las acciones preventivas y/o correctivas encontradas, fueron analizadas. Aquellas que implicaban la generación de planes de acción fueron publicadas en el sistema documental vigente para su posterior monitoreo y seguimiento.

5.2.4 Controles internos

Mensualmente se realizan controles temáticos con el objetivo de determinar la conformidad de las actividades, la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión Integrado (SGI) con los requisitos especificados, de manera tal de proporcionar información para su mejora, además de cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y normativos que apliquen. Durante el 2016, se realizaron setecientos diecisiete (717) controles temáticos (aspectos ambientales, revisión instalaciones, verificación de procedimiento, etc).

5.2.5 Campos Electromagnéticos en Centros de Transformación

Es de importancia para la Compañía el control de las emisiones de campos electromagnéticos. En tal sentido, se encuentra conformado un equipo de trabajo compuesto por las áreas de Medio Ambiente, Ingeniería de Distribución y los Departamentos de Mantenimiento Preventivo de las Áreas Operativas.

Este equipo contempla todos los pasos necesarios para la mitigación y/o remediación ante la ocurrencia de desvíos, es decir el control, monitoreo y verificación (Medio Ambiente); análisis y diseño de adecuación en instalaciones (Ingeniería de Distribución) y ejecución de remediación (Mantenimiento Preventivo – Zonas Operativas) cerrando de este modo el circuito para la resolución efectiva de los eventuales problemas.

En el transcurso del año 2016 se adecuaron siete (7) centros de transformación con diferentes soluciones según el caso, teniendo en cuenta las posibilidades edilicias y económicas para llevarlas a cabo.

6. Principio del Pacto Global N° 8

8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

6.1 COMPROMISO O POLÍTICA

Dentro de la Política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública de Edenor, se hace especial hincapié en la necesidad de llevar a cabo actividades que promuevan el uso responsable de la energía.

Esta política prevé:

- “Capacitar, desarrollar y motivar a todo el personal en todos los niveles, para lograr un alto nivel de responsabilidad y compromiso personal con la presente Política.”
- “Fomentar el uso racional y seguro de la energía entre nuestros clientes y la comunidad en general.”

Asimismo, los Ejes Estratégicos de la empresa, incluyen el cuidado del entorno a través de acciones responsables para con el presente y futuro, y el aseguramiento de la continuidad de la actividad empresarial, compatibilizando las acciones sociales y ambientales con el desempeño económico de la compañía.

6.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE NUESTROS PROCESOS O SISTEMAS

Edenor, desde sus comienzos ha dedicado un gran esfuerzo a concientizar sobre la responsabilidad ambiental, y a partir de allí ha desarrollado capacitaciones y comunicaciones constantes con sus clientes, a través de los distintos canales disponibles. Además actúa conjuntamente con autoridades públicas, en esta materia.

Es política de la empresa:

- Prevenir las posibles enfermedades y accidentes de las personas y la contaminación del ambiente, de manera que las actividades que realiza sean ejecutadas con calidad y cuidando la integridad de los trabajadores, la población en general, la propiedad y el ambiente.
- Mantener una relación fluida con las autoridades competentes en los distintos niveles jurisdiccionales, participando en el desarrollo de acciones que contribuyan a promover y mejorar los principios de calidad, seguridad, salud ocupacional, seguridad pública y cuidado del ambiente.

6.2.1 Tratamiento de Residuos

Los residuos generados a partir de las actividades desarrolladas se discriminan en distintas categorías, a partir de las cuales cada tipo de residuo recibe un tratamiento acorde a sus características distintivas: la forma de almacenamiento, las adecuadas condiciones que deben poseer los depósitos y el manejo de los recipientes y/o contenedores.

Durante el año 2016 se dispusieron para su reciclaje 51 toneladas de papel y otros materiales reciclables, y al menos el 70% de los RINE (Residuos Industriales No Especiales) generados.

TRATAMIENTO DE RESIDUOS								
RESIDUOS INDUSTRIALES ESPECIALES								
Descripción	Tipo	Unidad	2012	2013	2014	2015	2016	Tratamiento
Aceites y materiales impregnados en aceite	Líquidos	Litros	59.082	11.480	900	36070	12840	Aceite: Se utilizan como insumos en otros procesos industriales
			1.986.945	1.176.910	740.082	87.780	132.700	Emulsión de agua - aceite: El aceite recuperado se utiliza como insumo y materia prima en otros procesos. El líquido restante se envía a Landfarming.
	Sólidos/ Semisólidos	Kilos	65.846	43.132	10.991	17.588	8.700	Blending. Se utilizan como combustible a través de una incineración controlada.
Pilas y baterías	Sólidos	Kilos	206	698	525	254	313	Son tratados especialmente para asegurar que no contaminen el ambiente. Se inertizan, y luego se disponen en rellenos de seguridad.
RESIDUOS INDUSTRIALES NO ESPECIALES								
Chatarra y rezago	Sólidos	Kilos	2.532	37.354	74.043	240.668	529.832	Reciclado
Material Inerte y de Descarte	Sólidos	Kilos	302.510	660.790	776.160	1.599.150	2.138.999	Disposición final en Relleno Sanitario
RESIDUOS DOMICILIARIOS RECICLABLES								
Papel	Sólidos	Kilos	82.449	58.384	61.886	38.215	44.672	Reciclado
Tapitas (plástico)	Sólidos	Kilos	449	404	340	199	132	Reciclado
Otros Residuos Reciclables	Sólidos	Kilos	-	-	-	924	6.246	Reciclado

6.2.2 Programas educativos

Se trata del conjunto de actividades destinadas a los más chicos, que forman parte de una política de compromiso a largo plazo con la comunidad. Durante el año 2016 los Programas Educativos se coordinaron junto con la Fundación Pampa con el propósito de lograr una sinergia entre las actividades de RSE del Grupo Pampa Energía.

Los objetivos de los programas son:

- Fortalecer el vínculo con la comunidad.
- Fomentar una actitud responsable y comprometida hacia el consumo de electricidad.
- Inculcar el valor de la energía en tanto recurso imprescindible para el desarrollo humano.
- Promover la curiosidad de los chicos en relación con el mundo que los rodea.

6.2.2.1 Conexión al futuro

Esta iniciativa consiste en una visita diaria a escuelas primarias, donde se realiza un taller educativo y participativo, enfocado a transmitir a los chicos el funcionamiento de la energía eléctrica y su uso inteligente y seguro, tanto en el hogar como en la vía pública.

En el año 2016 se visitaron 109 escuelas de los municipios de Ituzaingó, La Matanza, Pilar, San Fernando y San Isidro, lo que posibilitó que 54.809 chicos presencien la obra.

6.2.2.2 Cien libros para nuestra escuela

En el año 2016, la Sociedad continuó el programa vigente desde 1995 en los municipios de Gral. Las Heras, Ituzaingó, Marcos Paz, San Fernando y San Isidro, contando con la participación de cuarenta escuelas que presentaron afiches y maquetas sobre la energía eléctrica.

6.2.3 Proyecto 5s

El concepto de origen japonés de las 5 “S” se refiere a la creación de áreas de trabajo más limpias, seguras y visiblemente más organizadas.

Proyecto 5 “S”			
Español	Japonés	Concepto	Descripción
Clasificación	SEIRI	Separar innecesarios	Consiste en identificar y separar los materiales necesarios de los innecesarios, para luego desprenderse de estos últimos
Orden	SEITON	Situar necesarios	Establecer el modo en que deben ubicarse de manera que sea fácil y rápido encontrarlos, utilizarlos y reponerlos.
Limpieza	SEISO	Suprimir suciedad	Limpiar el lugar de trabajo, luego identificar y eliminar las fuentes de suciedad.
Normalización	SEIKETSU	Señalizar anomalías	Consiste en realizar auditorías de la aplicación de las 3 “S” anteriores,

			distinguiendo situaciones anormales para su corrección.
Mantener la disciplina	SHITSUKE	Seguir mejorando	Mantener vivo este sistema mediante el compromiso de todos.

Durante el año 2016, se planificó la implementación del Proyecto 5 “S”, en los edificios que se detallan debajo:



Para cada uno de los edificios se nombró un Referente de la Implementación de la Metodología 5 “S”, con el fin de facilitar la comunicación y la aplicación de la misma. A diciembre/2016 ya se encontraban colocada la señalética en todos los edificios, capacitado el Referente y todo el personal e implementadas la 1 “S” y 2 “S”.

7. Principio del Pacto Global N°9

9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

7.1 COMPROMISO O POLÍTICA

Nuestra empresa parte de un enfoque preventivo respecto de la preservación del Medio Ambiente. De allí surge su compromiso con todos aquellos desarrollos tecnológicos que contribuyan de forma significativa a esta perspectiva.

En la política de Calidad, Ambiente, Seguridad, Salud Ocupacional y Seguridad Pública *“apoyamos la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías, respetuosas del ambiente y la seguridad”*.

La actividad eléctrica, es muy específica y requiere de la investigación de especialistas en el tema para el desarrollo de nuevas tecnologías. Es por esto que

Edenor fomenta en su personal, la investigación, desarrollo y diseño de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

En algunos casos, estos desarrollos provienen del trabajo diario del personal de la empresa, y en otros, el diseño y desarrollo proviene de la necesidad técnica y de la sociedad. En la empresa, el desarrollo de tecnologías respetuosas del ambiente abarca también equipos que acarreen beneficios técnicos para la especialidad eléctrica. Desde la alta dirección se promueven estas acciones, con apoyo económico y de exposición.

7.2 UNA BREVE DESCRIPCION DE LOS PROCESOS O SISTEMAS

En relación a las innovaciones tecnológicas, podemos destacar:

7.2.1 Software para Telemedición

Se incorporó un software *Meter Data Colector*, MDC, marca Prime Read. Se realizaron las adecuaciones de software y hardware necesarias para realizar la instalación en ambiente de prueba. Este software reemplazará los distintos sistemas de telemedición y permitirá incrementar los clientes T3 telemedidos, puntos de intercambio de energía, medidores frontera entre regiones y otros.

Se adquirieron nuevos modelos de módems GPRS para telelectura de medidores Tarifa 3.

7.2.2 Telesupervisión de sala de bomba en Subestación Rodríguez

Se instaló una remota de telesupervisión capaz de censar la presencia de agua en sala, apertura de puerta, movimiento dentro del recinto y falta de alimentación eléctrica.

7.2.3 Medidores autoadministrados con funcionalidad AMI

Se incrementó la cantidad de nuevos medidores MAPI bajo un mismo Centro de Transformación en la localidad de Merlo.

A través de una licitación se adquirieron 30.000 medidores.

7.2.4 Prueba piloto AMI

En conjunto con la Subgerencia de Materiales y Equipos de Distribución se redactaron las especificaciones técnicas necesarias para los nuevos medidores y concentradores.

7.2.5 Cuadernillo de Uso Racional de la Energía Eléctrica

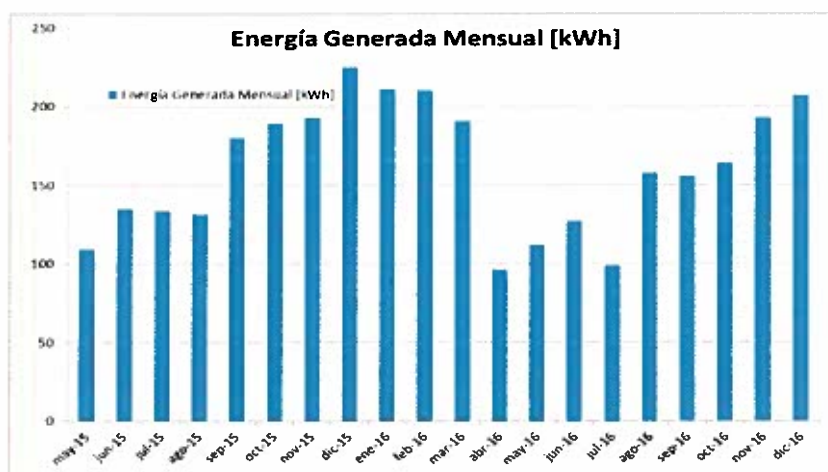
Se realizó la impresión de los cuadernillos de UREE en papel reciclable y se repartió a todo el personal de la empresa.

7.2.6 Conexión de Generación Distribuida en Baja Tensión

Se continúa trabajando en la creación de un marco técnico y regulatorio adecuado para la inserción de energía distribuida mediante los diversos grupos creados en IRAM, AEA y entes regulatorios.

Además, se participó en el congreso Renewable Energy Training for Latin America, realizado durante octubre en Santiago de Chile donde se discutió sobre aspectos técnicos y regulatorios de generación distribuida y se compartieron experiencias de otras distribuidoras y entes regulatorios.

La instalación fotovoltaica realizada a través de proyecto IRESUD en el edificio cabecera Rolón continúa inyectando energía a la red. Alcanzado una generación acumulada de 3220 kWh y 1,45 toneladas equivalentes de CO₂ evitadas.



8. Principio del Pacto Global N°10

10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

8.1 COMPROMISO O POLITICA

En la Visión Estratégica de la empresa, se ha incluido como valores que deben guiar las conductas de todo el personal, la honestidad y transparencia. La eticidad de las conductas es una firme preocupación de la compañía, en función del vínculo constante que tenemos con la sociedad. Es por eso que se requiere un esfuerzo consciente para preservar el espíritu de integridad que resulta fundamental para el progreso de Edenor, poniendo énfasis en la honestidad, cooperación, solidaridad y respeto mutuo como pilares que deben sustentar el accionar de la empresa toda.

A través de la Política de Recursos Humanos se promueve establecer y mantener canales de comunicación de doble vía, que permitan transmitir las políticas y

decisiones empresarias, y asegurarse de su comprensión y acatamiento, a la par de recibir y comprender las inquietudes y necesidades del personal.

A continuación, se destacan los puntos relacionados con este principio del Código de Conducta de la empresa:

- El trato amable, cortés y con actitud de servicio hacia los clientes, y público en general, debe primar en las relaciones comerciales. La información que se brinda debe ser clara y correcta, encausando las solicitudes y reclamos por los canales formales.
- Deberán evitarse todas aquellas conductas que puedan perjudicar la reputación e imagen de Edenor ante los clientes, los proveedores, y la comunidad en general, aun cuando no sean violatorias de normas legales.
- Una conducta correcta implica un tratamiento profesional, honesto y equitativo con los empleados, clientes, proveedores, y público en general, inspirada en el respeto por el individuo.
- Es responsabilidad de cada empleado, allí donde la ley no impone una conducta determinada, escoger el camino de mayor integridad.
- Respetar y cumplir las disposiciones legales y la normativa, actuando con diligencia y buena fe en el cumplimiento de sus funciones.
- Contribuir a lograr la satisfacción, con eficiencia y calidad, de los requerimientos del servicio público que se brinda.
- Evitar incurrir en acciones que impliquen falta de respeto, violencia física o moral, o que contribuya a crear un clima de intimidación, ofensa, agresividad, discriminación u hostigamiento, originados por cualquier factor, tal como: cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, defecto físico o condición social.
- Evitar todo tipo de situaciones donde los intereses personales puedan colisionar con los de la Empresa.
- Mantener en reserva toda la información empresarial que no sea de dominio público.
- Informar a sus superiores, o a través de los mecanismos descriptos en la P59 (Política para Facilitar la Denuncia de Presuntas Irregularidades dentro de la Empresa), cualquier conducta sospechosa, fraudulenta o presuntamente ilegal en relación con la Empresa.

8.2 UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS O SISTEMAS

8.2.1 Comunicación Interna

Para asegurar que cada persona de la compañía esté notificada y reciba todas las comunicaciones en tiempo y forma, se cuenta con los siguientes canales de comunicación interna:

- Revista periódica interna “A toda luz”: se publican noticias relacionadas con las actividades de las diferentes gerencias de la empresa, con los logros de la compañía, los requerimientos y notificaciones de la Alta Dirección e información de interés para el personal como son los acontecimientos sociales, hobbies y noticias de la empresa en general.
- Carteleras o pantallas LCD en todos los Edificios: A partir de diferentes encuestas realizadas al personal y de información proporcionada por los Referentes de Comunicaciones Internas, se definió el diseño y la ubicación dentro de la Empresa de las carteleras de Comunicaciones Internas en los Edificios y Oficinas Comerciales de la Compañía.
- Flash informativo: todos los lunes llega al correo electrónico de los trabajadores de la empresa con las novedades de la semana y las noticias de acontecimientos próximos. También es remitido a los Referentes de Comunicaciones Internas para que lo coloquen en las carteleras del Edificio u Oficina a la que pertenecen. En el caso del Edificio Libertador, se muestra el Flash Informativo en los LCD’s que se encuentran en cada piso. Asimismo el Flash Informativo se incluye en Intranet y se actualiza cada semana.
- Intranet: en la página web interna de la compañía, se publican las novedades de actualidad, comunicaciones Internas y del Directorio, normas y políticas de la Empresa, sugerencias, programas de premios y beneficios, consejos para ahorrar energía, síntesis de prensa diaria, oportunidades, y clasificados, entre otras funcionalidades.
- Comunicaciones especiales: algunas comunicaciones de importancia se incluyen con el recibo de sueldo de cada uno de los empleados o por correo electrónico.
- MID (Mailing Informativo de Dirección): los días viernes se envía a los Gerentes y Directores, una minuta de los temas tratados en el Comité de Dirección que se lleva a cabo todos los miércoles del año.
- Relacionado al clima laboral en el transcurso de 2016 se apuntó a fortalecer la percepción de pertenencia del personal y la cercanía de la Dirección, buscando comunicar los aspectos significativos de la Empresa, a través del Proyecto “Reuniones de Comunicación”, así como también se implementó una encuesta de clima organizacional, desarrollada y administrada en conjunto con la consultora RHO – Recursos Humanos y Organización, estructurada en base a distintos factores que permitieron relevar el nivel de compromiso, el soporte que la organización brinda y a su vez la efectividad para alcanzar los resultados del negocio. A través de este proceso se han podido identificar fortalezas y oportunidades de mejora así como también principales ejes sobre los cuales se debe enfocar la Dirección de la Compañía.

8.2.2 Compromiso Ético

En el marco de la revisión realizada sobre la Visión Estratégica de la Empresa durante el mes de septiembre fue aprobado por el Directorio el nuevo Código de Ética.

El mismo nos indica la forma en que la Empresa se compromete a conducir y sienta las bases para brindar el nivel de servicio de excelencia que se propone alcanzar. Se encuentra disponible en la Plataforma de Capacitación con el objetivo de ser difundido y que todo el personal, de manera gradual, complete su adhesión.

8.2.3 Cotización de las acciones de Edenor en la Bolsa de BA y NY- Implementación de la Ley Sarbanes Oxley.

Desde el año 2007, Edenor cotiza en la Bolsa de New York, lo cual implicó la revisión de muchos de los procesos internos de la empresa, entre ellos la creación de un sector llamado US GAAP y SOX Compliance. En la actualidad, se implementa entre todas las áreas de la empresa, un sistema de control interno que asegura la confiabilidad de la información incluida en los estados financieros, de manera de garantizar el cumplimiento de la Ley Sarbanes Oxley, orientada a profundizar y maximizar el control interno de las operaciones y transacciones.

Asimismo, esta ley garantiza la protección del accionista, mejora la transparencia y calidad de la información, regula las conductas y prácticas éticas de los negocios y aumenta los requisitos de control e independencia y penalidades por incumplimientos.

8.2.4 Sistema de control interno

Durante el año 2016 la Sociedad ha mantenido conversaciones e intercambio de cartas con la Securities and Exchange Commission (SEC) en relación a sus estados financieros al 31 de diciembre 2014, incluidos en el 20F y en especial, al tratamiento dado en el Estado de Flujo de Efectivo en relación a la asistencia financiera otorgada por el Estado Argentino durante los años 2014 y 2015. Derivado de estas discusiones y ante el planteo de este Organismo, la Sociedad ha reevaluado estas transacciones otorgándole mayor énfasis a la forma en que las mismas fueron instrumentadas que a las razones subyacentes de esos acuerdos concluyendo que dichos fondos debieron exponerse dentro de las actividades de financiación y no como un flujo proveniente de actividades operativas.

En consecuencia, la Sociedad ha corregido sus estados financieros al 31 de diciembre de 2015 modificando su Estado de Flujo de Efectivo en este sentido. Esta situación obligó a una re-evaluación por parte del auditor externo del funcionamiento del ambiente de control interno de la Sociedad y ha concluido, al igual que la Dirección de la Sociedad, que constituye una debilidad material en el control interno sobre dichos estados financieros.

Para remediar este asunto la compañía ha revisado sus procedimientos y ha capacitado al personal relacionado sobre este tipo de transacciones

Más allá de lo descrito en el párrafo precedente, al 31 de diciembre de 2016, la Dirección de la Sociedad evaluó la efectividad del sistema de control interno en el proceso de generación de información financiera, utilizando los criterios establecidos por el marco de referencia definido por el COSO (2013). Basado en su evaluación y considerando dicho marco, la Dirección entiende que la Sociedad mantuvo un efectivo control interno sobre la emisión de sus estados financieros al 31 de diciembre de 2016.

8.2.5 Información Privilegiada

Con el objetivo de cumplir con la normativa nacional vigente³ y llevar adelante un correcto desarrollo de su gobierno corporativo, el Directorio de Edenor aprobó una “Política sobre Realización de Operaciones con Valores de Edenor” (P58) vigente desde 2008.

En dicha política se especifica que aquellos empleados de la Compañía con acceso a Información Privilegiada que pueda afectar el valor de cotización de las acciones de Edenor, deben guardar confidencialidad sobre esos datos y cumplir estrictas normas al comprar o vender acciones de la empresa.

Esta política surge ante la necesidad de regular la utilización de “información interna” que tienen quienes pertenecen o están relacionados de cualquier modo con la Empresa.

Reporte elaborado por la **Subgerencia Normas de Procesos**,
Gerencia Desarrollo Sustentable y Seguridad, Dirección Técnica.

Contactos:

- Anibal Arolfo: +5411 4724-5185 – aarolfo@edenor.com
- Guillermo Shedden: +5411 4724-5147 – gshedden@edenor.com

³ Ley de Mercado de Capitales – N° 26.831