

COMUNICACIÓN PARA EL PROGRESO N° 14

Pan American
ENERGY



Energía que evoluciona

ÍNDICE

1.	SOBRE PAE.....	4
2.	COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD	6
3.	PROTECCIÓN Y PRESERVACIÓN DE LAS PERSONAS Y EL AMBIENTE..	8
3.1.	MODELO DE GESTIÓN SUSTENTABLE	8
3.2.	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y DE SEGURIDAD (SSA) ...	8
3.3.	DESARROLLO DE CULTURA SSA	8
3.4.	CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE COMPETENCIAS SSA.....	9
3.5.	INDICADORES DE SEGURIDAD.....	10
4.	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	11
4.1.	FORMACIÓN Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO.....	11
4.2.	COMPENSACIONES Y BENEFICIOS.....	12
4.3.	PROGRAMA COMPARTIR	13
5.	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA.....	15
5.1.	SALUD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO	15
5.2.	WELLNESS: BIENESTAR E INTEGRACIÓN	16
5.3.	PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD	18
6.	MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA	20
6.1.	PROGRAMAS DE INCLUSIÓN EDUCATIVA.....	20
6.2.	PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA Y PERIODÍSTICA	21
6.3.	PROGRAMAS DE DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS EDUCATIVOS PARA LA SUSTENTABILIDAD.....	21
7.	MEJORA DE LOS SERVICIOS DE SALUD.....	23
7.1.	CAPACITACIÓN PROFESIONAL.....	23
7.2.	APOYO A LA NUTRICIÓN INFANTIL	23
7.3.	PROGRAMA DE CONTROL DE INFECCIONES DE ADQUISICIÓN HOSPITALARIA	24
7.4.	PROGRAMA DE CONTROL INTEGRAL DE VECTORES	24
7.5.	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES.....	24
7.6.	PROGRAMA DE APOYO A INFRAESTRUCTURA.....	25
8.	FOMENTO A LA CULTURA Y EL DEPORTE.....	26
8.1.	CLÍNICAS DEPORTES Y VALORES	26
8.2.	JUEGOS COMUNITARIOS 2018.....	26

8.3. AUSPICIOS DE EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS	26
9. DESARROLLO PRODUCTIVO REGIONAL	27
9.1. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES EN TEMAS SOCIALES Y AMBIENTALES	27
9.2. DESARROLLO DE PROVEEDORES.....	27
9.3. UNIDADES PRODUCTIVAS COMUNITARIAS	28
9.4. PROGRAMA PYMES	28
9.5. CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO	29
10. GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	30
10.1. GESTIÓN DE DATOS AMBIENTALES.....	30
10.2. CUIDADO DEL AGUA	30
10.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA.....	31
10.4. GESTIÓN DE RESIDUOS.....	32
10.5. PRESERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD	32
11. TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO.....	34
11.1. COMPLIANCE & CORPORATE LEGAL.....	34
11.2. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS.....	34
11.3. COMPROMISO CON LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD DE OPORTUNIDADES.....	35

1. SOBRE PAE

Pan American Energy es la mayor compañía privada global de energía líder de Argentina y la región. En 2017 sus accionistas, Bidas Corp. y BP, consolidaron sus participaciones en Pan American Energy y Axion Energy para formar una única empresa.

A partir de esta integración de activos, se convirtió en el principal productor, empleador e inversor privado de la industria con presencia en Argentina, Bolivia, México y Uruguay.

La compañía promueve el desarrollo sustentable a través de programas que mejoran la calidad de vida de las comunidades en donde opera.

En la región, desarrolla yacimientos de petróleo y gas convencionales, no convencionales, onshore y offshore; posee oleoductos, gasoductos, terminales de petróleo y productos derivados de hidrocarburos; produce energía eléctrica y participa en el sector de energías renovables.

En el segmento del downstream, opera la refinería de Campana, en la provincia de Buenos Aires, cuyo proyecto de ampliación y modernización es el más importante en el país en los últimos 30 años. En el retail, comercializa combustibles, a través de la marca Axion, y lubricantes, a través de la marca Castrol, en sus 740 estaciones de servicio.

PAE lidera el sector energético de la región

- Aporta el 17% de los hidrocarburos extraídos en Argentina, con el 15% de participación en el mercado argentino de combustible, 19% en el mercado uruguayo.
- Posee más de 750 estaciones de servicio en Argentina y Uruguay
- Produce 200 pozos nuevos perforados cada año
- Tiene un Parque Eólico que representa la capacidad para satisfacer el consumo eléctrico de más de 20.000 hogares del sur argentino, con la generación anual de 114.000 MWh
- El cumplimiento de los máximos estándares internacionales está certificado en las operaciones de upstream bajo la norma de gestión ambiental ISO 14001 desde 2002. En downstream, cumple las normas de calidad ISO 9001:2008 y la planta de lubricantes y la Planta Comercial de Despacho de Campana están certificadas bajo la ISO 14001:2015.

Ampliación de la Refinería Campana

La obra de ampliación y modernización de la Refinería Campana, iniciada en 2017 en la provincia de Buenos Aires, es el mayor proyecto de refinación desarrollado en Argentina en los últimos 30 años, con una inversión total prevista superior a USD 1.500 millones.

Se proveen mejoras productivas y de eficiencia, como producir un 60% más de combustibles, reducir en un 99% las emisiones atmosféricas de óxidos de azufre y de nitrógeno. Además, se instalaron islas de despacho de combustibles con surtidores de última generación.

Puesta en marcha Parque Eólico Garayalde

En 2018 comenzó a funcionar el Parque Eólico Garayalde, ubicado en la provincia de Chubut, a 200km de Comodoro Rivadavia. Cuenta con una potencia nominal de 24,15 MW y capacidad para satisfacer el consumo eléctrico anual de más de 20.000 hogares.

UPSTREAM EN ARGENTINA



Cuenca Noroeste

Somos un referente internacional en tecnología y ambiente.

Cuenca Neuquina

Operamos en el epicentro nacional de los reservorios no convencionales.

Cuenca Golfo San Jorge

Lideramos la producción de petróleo en el país.

Cuenca Marina Austral

Participamos en la principal área gasífera *offshore* argentina.

UPSTREAM EN MÉXICO

Somos el primer operador internacional en perforar en aguas someras del Golfo de México, tras la reforma energética de este país.



UPSTREAM EN BOLIVIA



Trabajamos en el campo Margarita-Huacaya, el de mayor producción de gas del país andino, en consorcio con otras empresas.

DOWNSTREAM EN ARGENTINA



Terminal San Lorenzo

(San Lorenzo, provincia de Santa Fe)

Terminal Campana, refinería y planta de lubricantes

(Campana, provincia de Buenos Aires)

Terminal Puerto Galván

(Bahía Blanca, provincia de Buenos Aires)

Terminal Caleta Paula

(Provincia de Santa Cruz)

DOWNSTREAM EN URUGUAY



19% es nuestra participación en el mercado de combustibles uruguayo.



740 estaciones de servicio en Argentina y Uruguay.

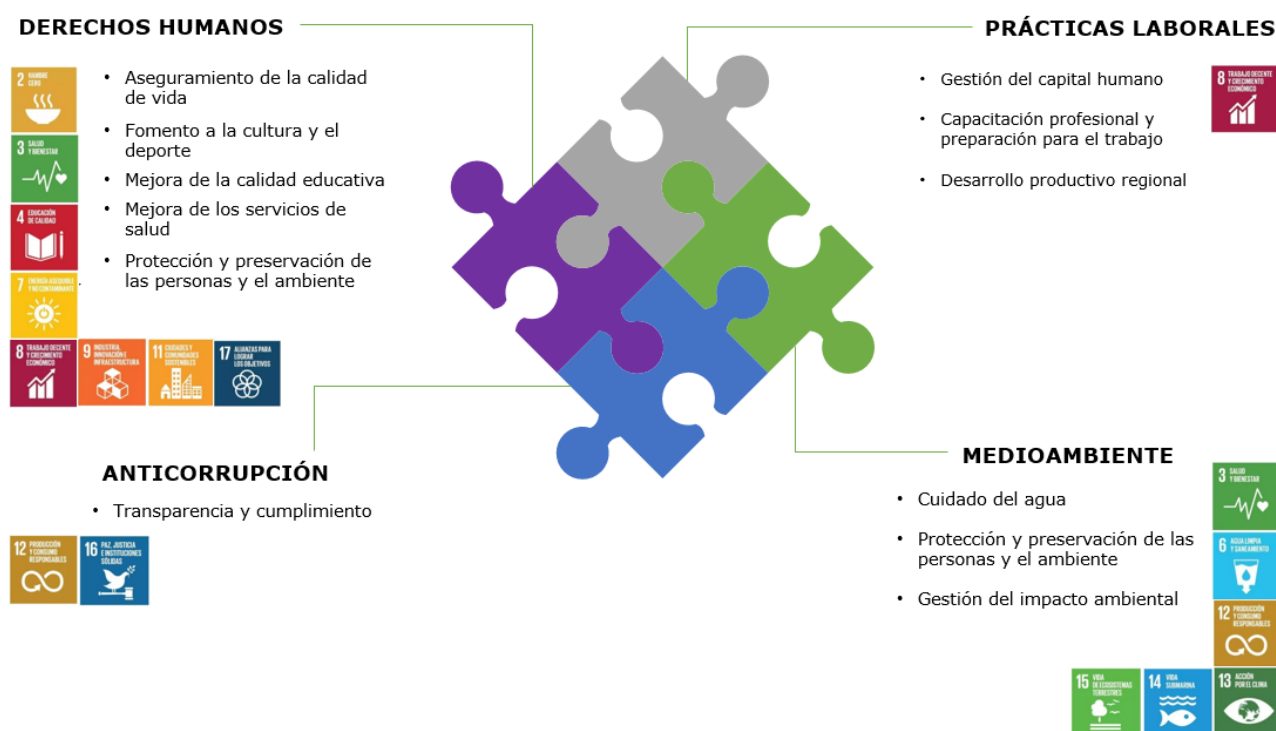


15% es nuestra participación en el mercado de combustibles argentino.

2. COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

El modelo de gestión de PAE se basa en la inversión estratégica, la innovación tecnológica, la eficiencia productiva y en el estricto cuidado de las personas y del ambiente. Estos ejes transversales son los que marcan el compromiso de la compañía con la sustentabilidad, y se traduce en los distintos programas que lleva adelante con sus grupos de interés, y a su vez, en el compromiso con los principios definidos por el Pacto Global.

En la siguiente matriz se puede visualizar el cruce de los Principios de Pacto Global, en torno a sus 4 ejes, con los focos de trabajo de la compañía y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impactados. Adicionalmente, a lo largo del documento se podrán identificar con referencias, al lado de cada título, el ODS vinculado a cada uno de los programas que desarrolla la compañía.



Cabe destacar que las iniciativas que PAE lleva adelante son, en su mayoría, desarrollados en conjunto con otros actores afines, lo que permite darles más fuerza y difusión a las acciones emprendidas. Asimismo, la compañía entiende que la articulación con el sector público, con ONGs e instituciones educativas e incluso con privados, favorece el intercambio de conocimiento y experiencias, y permite darle una mirada más amplia e inclusiva a los Programas.

En este sentido, se identifica foco principal en los siguientes ODS:

- **Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- **Objetivo 9:** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- **Objetivo 3:** Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- **Objetivo 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

- **Objetivo 13:** adoptar medidas urgentes para detener el cambio climático y sus efectos
- **Objetivo 6:** Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- **Objetivo 15:** gestionar sosteniblemente los bosques luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
- **Objetivo 17:** Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

3. PROTECCIÓN Y PRESERVACIÓN DE LAS PERSONAS Y EL AMBIENTE

3.1. MODELO DE GESTIÓN SUSTENTABLE

En el 2017 PAE avanzó en la incorporación de un Sistema de Gestión Social, integrando un conjunto de procedimientos, procesos y otros requerimientos, basándose en las **Normas de Desempeño del IFC (International Finance Corporation)**. Con este avance, la compañía dispone de un modelo que le permite identificar los riesgos e impactos de una manera ordenada y sistemática, con el objetivo de prevenir, mitigar y manejar los riesgos e impactos sociales de una manera sostenible.

3.2. SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y DE SEGURIDAD (SSA)

Pan American Energy S.L.; Sucursal Argentina, posee para sus operaciones de Upstream, un **Sistemas de Gestión Ambiental (SGA)** implementado y certificado bajo la Norma ISO 14001 desde el año 2002. Desde entonces se han renovado las certificaciones cuyo vencimiento opera cada 3 años.

Con la emisión de la nueva versión de la Norma ISO 14001:2015, se diseñó e implementó un plan de trabajo para la adecuación del SGA de cada Unidad de Gestión para su adaptación a los nuevos requerimientos.

Durante el 2018 se logró la renovación de todos los certificados con el correspondiente upgrade a la nueva norma para Upstream. Asimismo, se trabaja en la certificación de las operaciones de Downstream bajo el mismo formato.

3.3. DESARROLLO DE CULTURA SSA

Durante el año 2018 se continuó avanzando con el plan de acción de los emergentes surgidos en la encuesta de cultura, que abarca al personal operativo de PAE y de las principales empresas contratistas. El plan tiene por objetivo obtener los siguientes resultados:

- optimización del proceso de investigación por medio de un diagnóstico, actualización de los modelos en uso en PAE para el abordaje de sus investigaciones y la realización de mejoras en el ámbito de la seguridad
- mejoras en la captura de desvíos relacionados con seguridad e incorporación de la medición de precursores con el objetivo de detectar en forma prematura la potencial ocurrencia de un evento.
- refuerzo del programa de observaciones preventivas de Seguridad de Proceso lo que permitió incrementar la cantidad de hallazgos, llegando a un total de 371 observaciones

Las acciones del período fueron las siguientes:

- **Actualización de Metodología de Análisis de Incidentes:** se trabajó para analizar algunos aspectos relevados por la encuesta como "oportunidades de mejora", para luego confeccionar una nueva guía. Esta fase trajo aparejado una capacitación teórica práctica presencial, a los especialistas investigadores de incidentes, quienes ejercen su rol durante las comisiones investigadoras. en las Unidades de Gestión Golfo San Jorge (GSJ), Acambuco y Neuquén. Estas comisiones están conformadas por personal del Área de Seguridad y Operativa en todas sus líneas Jerárquicas, quienes también pasaron por dicha capacitación. Así

DDHH
Principio
1 y 2

**PRÁCTICAS
LABORALES**
Principio
3, 4, 5 y 6



mismo se identificó en cada Unidad de Gestión, personal que actuará como referente de la metodología actualizada, quienes tendrán una capacitación más específica.

- **Optimización de la herramienta de observaciones de seguridad:** Se trabajó en, optimizar los hallazgos derivados de las observaciones de seguridad, en gestionar los desvíos sistémicos de las mismas y se desarrolló una política de observaciones de seguridad y las competencias para brindar un soporte técnico de las observaciones.
- **Desarrollo de un programa de auto notificación de desvíos/eventos** (cuasi accidentes/incumplimiento de procedimientos) sin consecuencias con potencial de afectar la seguridad.
- **Desarrollo de un programa de notificación** de eventos sin consecuencias (no registrables) y condiciones con potencial de afectar la seguridad, para fomentar el flujo de información clave para la gestión de la seguridad.
- **Desarrollo de un programa "Safety Information"** (explotación de datos de seguridad) que permite identificar "taxonomías" de Accidentología/observaciones de Seguridad (precursores de los accidentes) para poner a disposición de quienes tienen que tomar decisiones de asignación de recursos, la información "empírica" para hacerlo.

3.4. CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DE COMPETENCIAS SSA

Las horas de capacitación en el 2018 en SSA sumaron 292.358, y representan un 1,1% aproximadamente respecto de las horas totales trabajadas.

Se continuó trabajando en convenio con la Universidad de Comahue (Neuquén) y la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (Comodoro Rivadavia) para la realización del proceso formal de inducción en SSA. Esta actividad está dirigida tanto a personal propio como a contratistas y tiene una duración de 8 horas. En 2018 la inducción la recibieron 2.475 personas, lo que representó 22.344 horas.

Desarrollo de competencias para personal propio y contratistas

Durante el año 2018, se fortaleció el proceso de **Gestión de Competencias de SSA**, que durante el año 2017 había comenzado como iniciativa de las Vicepresidencias de RRHH y Seguridad, Ambiente & Manejo de Riesgo (SE&RM). Se diseñó un esquema de competencias y mapa de aprendizaje para cada una de las funciones de la organización. Las capacitaciones vinculadas al desarrollo de competencias, incluyen entrenamientos in company o externos, dictados en centros técnicos y universitarios de vanguardia. Los avances del período se vieron materializados en las siguientes acciones:

- Elaboración de propuesta del esquema de competencias para funciones correspondientes a la Vicepresidencia de SE&RM.
- Se inició con RRHH la valoración de los niveles de dominio para el esquema de competencias.
- Se continuó la elaboración de nuevas fichas de actividad de formación asociadas a otros niveles de dominio.
- Se continuó con el desarrollo de contenidos para actividades de formación en modalidad *e-learning* y presencial.
- Se continuó con el proyecto llamado "Charlas de Seguridad" en formato *e-learning*, complementario del esquema de desarrollo de competencias.
- Se desarrollaron contenidos específicos sobre Seguridad vehicular aplicables a Upstream.
- Se diseñaron campañas con la inclusión de capacitaciones de detalle, por ejemplo, lesiones en manos y caída de objetos.

3.5. INDICADORES DE SEGURIDAD

PAE efectúa mediciones de su desempeño en materia de seguridad, a través de la investigación de todos los accidentes registrables, los primeros auxilios y cuasi accidentes de mayor potencialidad, tanto de empleados como de contratistas.

El objetivo de la compañía para los próximos cinco años es consolidar la gestión de seguridad para ubicarse dentro del top quartile de IOGP International Association of Oil and Gas Producers), tanto para el índice de frecuencia de accidentes registrables (TRICF), como para el de accidentes con días perdidos (DAFWCF). Para ello, centra su trabajo en profundizar y expandir su Cultura de Seguridad y propiciar el acompañamiento a sus contratistas.

Índice de Frecuencia Total de Incidentes Personales Registrables (TRICF): 0,181 que implicó el cumplimiento del "target" (0,195) establecido para el 2018.

Indicadores Clave de Desempeño (UPSTREAM)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Casos Fatales	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0
Frecuencia de DAFWCF	0.038	0.092	0.032	0.052	0.023	0.056	0.007	0.069	0.033	0.040	0.068
Frecuencia de TRICF	0.557	0.512	0.417	0.330	0.416	0.358	0.322	0.282	0.173	0.192	0.181
Frecuencia de TVAR	0.506	0.232	0.272	0.160	0.149	0.114	0.101	0.108	0.090	0.129	0.082

Siendo:

- DAFWCF: Frecuencia de accidentes con días perdidos;
- TRICF: Frecuencia de accidentes totales registrables;
- TVAR: Frecuencia de accidentes totales vehiculares relacionados con el trabajo;

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Horas Trabajadas (millones)	21.2	19.5	18.71	19.37	17.32	21.24	26.88	29.17	24.33	24.95	26.47
Kilómetros Recorridos (millones)	90.9	98.1	88.3	87.6	80.6	87.6	108.6	111.3	88.8	100.8	110.4
Derrames > 100 bbl de Crudo	0	0	0	2	0	1	0	0	1	0	0
Derrames 1 - 100 bbl de Crudo	82	65	48	44	36	19	29	40	21	25	41
Indicador de derrames (Ton/MMTon)	SD	5,6	6,4	9,6	4,6	30,0	3,3	3.4	19.0	3,02	4,84
Gases de Invernadero (MM Ton/año)	2.15	2.58	2.71	2.59	2.51	2.54	2,64	2,95	3,17	3,37	3,23

4. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

5.181 empleados/colaboradores propios totales, 25.6% mujeres y 74.4% hombres

10% índice de rotación

DDHH
Principio
1 y 2

**PRÁCTICAS
LABORALES**
Principio
3, 4, 5 y 6



Distribución por Género, Nivel y Edad	Género	#	%
Nivel Gerencial	Femenino	33	0,6%
	Masculino	196	3,8%
Mandos Medios	Femenino	102	2,0%
	Masculino	396	7,6%
Analistas / Profesionales	Femenino	691	13,3%
	Masculino	2.198	42,4%
Operativos	Femenino	499	9,6%
	Masculino	1.066	20,6%
Total general		5.181	100%

# Colaboradores por Género y Edad	Femenino	Masculino	Total	
<30	334	655	989	19,1%
30-50	913	2.625	3.538	68,3%
>50	78	576	654	12,6%
Total general	1.325	3.856	5.181	100,0%

Distribución por Locación	headcount
Ciudad de Buenos Aires	1.854
Buenos Aires Provincia	1.674
Golfo San Jorge	1.151
Neuquén	154
Acambuco	93
Córdoba	94
Santa Fe	161
Total general	5.181

Índice de Rotación	%
Voluntaria	4,1%
Involuntaria	5,9%
Rotación Total	10,0%

4.1. FORMACIÓN Y GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

Trabajar en PAE es asumir el desafío de lograr la mejora continua, proponiendo y desarrollando iniciativas innovadoras, junto a los mejores profesionales de la industria. Por eso, la capacitación de los empleados es un factor fundamental en la compañía, entendiéndolo como proceso de educación permanente. Para esto PAE cuenta con el Energy Learning Center (ELC) o Universidad Corporativa de PAE, iniciativa mediante la cual se canaliza la capacitación en las competencias técnicas y genéricas requeridas para cada puesto dentro de la compañía.

El objetivo del ELC es desarrollar programas y currículos con contenidos de calidad y actividades de formación de acuerdo al área donde los colaboradores trabajan, su nivel de *seniority* y las competencias requeridas a desarrollar, teniendo en cuenta las tendencias de la

industria y la estrategia del negocio. El programa trabaja con el modelo 70-20-10, que afirma que para lograr la mayor efectividad del aprendizaje se debe dedicar un 70% del tiempo en prácticas en el puesto de trabajo, un 20% compartiendo con otros, y un 10% en el aula.

Indicadores 2018

- **145.117,3 horas de capacitación**
- **4.295 participantes**
- **3.697 asistencias a capacitación**
- **33,8 horas promedio por empleado**
- **4,22 días de capacitación por empleado**
- **86,1% ratio de cobertura por empleado**

Programa de Capacitación para técnicos

PAE pone a disposición de sus colaboradores curriculas técnicas de capacitación para los profesionales (ingenieros en distintas ramas, geólogos y geofísicos, analistas y tecnólogos, etc.), que por sus tareas necesitan conocimientos específicos, a través del ELC. Para llevar adelante el programa de capacitación, fomenta la relación directa con instituciones educativas nacionales e internacionales de primer nivel que garantizan la calidad de los contenidos brindados.

Los beneficiarios directos de los programas del ELC son los empleados de PAE, así como también algunos contratistas que, con su trabajo, impactan en los estándares de la compañía.

En este marco, se desarrollaron las siguientes escuelas:

- **Escuela de Operaciones:** dirigida al personal de las áreas core de la empresa, la cual consta de variadas actividades de capacitación en aula, en planta de fabricantes, visitas al campo, utilización de un simulador de Perforación propios, entre otras.
- **Escuela de Commercial & Corporate Áreas:** capacita a los empleados con conocimientos específicos en disciplinas de apoyo a los negocios de la Compañía.
- **Escuela de Management:** tiene por objetivo el desarrollo de competencias actitudinales, de liderazgo y conducción de equipos. Cuenta con un Programa de Desarrollo Personal, un Programa específico de Desarrollo de competencias de Liderazgo para los primeros niveles de supervisión, y un Programa de Formación específico para Gerentes.

Incorporación de Jóvenes Profesionales

En 2018 se realizó una nueva edición del Programa de Jóvenes Profesionales con el objetivo de formar perfiles de alto potencial, que a mediano plazo puedan asumir posiciones de mayor responsabilidad dentro de su organización. Con el fin de alinear el esquema de aprendizaje según la formación y orientación de cada perfil, el programa contó con 3 perfiles de carrera: Geólogos y Geofísicos, Ingenieros para Operaciones y Company Man.

En esta edición participaron 46 jóvenes, que rotaron y se desarrollaron en las distintas áreas de operación de la empresa, y luego de su graduación en el mes de diciembre, fueron asignados a posiciones relacionadas con su perfil e intereses dentro de la estructura de PAE.

4.2. COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

Los empleados de PAE reciben diversos beneficios como reconocimiento y valoración de su esfuerzo. Se trata de una herramienta que ayuda a atraer y retener a los empleados y que alcanza a todo el personal de la Compañía, según la elegibilidad del beneficio. Se describen a continuación algunos de los temas abarcados por los beneficios.

- Revisión salarial periódica
- Programa de incentivo variable.
- Plan de pensión.
- Cobertura médica y odontológica.
- Préstamos personales.
- Día libre por cumpleaños
- Adelanto subsidio vivienda
- Seguro de vida optativo.
- Descuentos corporativos de productos de otras empresas.
- Descuentos en productos propios
- Política de maternidad y paternidad:
 - Licencia para padres: 14 días corridos en total (2 días por ley).
 - Excedencia de licencia: hasta 6 meses más después de la licencia básica de 3 meses dispuesta por ley.
 - Jornada reducida: reducción de horario de trabajo hasta 4 horas, incluyendo la hora de lactancia, durante primeros 12 meses del nacimiento, y hasta 2 horas hasta los 18 meses del nacimiento
 - Obra social: durante el período de excedencia, PAE solventa el 100% del costo de la obra social de la empleada.
 - Ayuda maternal: a fin de colaborar con el reintegro de la madre al trabajo, se le otorga un adicional a la madre hasta los 4 años de edad del hijo, a contar desde el momento en que la empleada se reintegra efectivamente al trabajo.
 - Lactarios
 - Ajuar por Nacimiento: Para celebrar la llegada de un nuevo integrante ofrecemos un ajuar con diferentes obsequios para el bebé.

4.3. PROGRAMA COMPARTIR

El **Programa Compartir** es una iniciativa desarrollada desde el área de Recursos Humanos, a partir del cual se reconoce al trabajo en equipo, valorando los aportes que los colaboradores hacen a la mejora continua, la eficiencia y la seguridad, a partir del conocimiento compartido, el que se convierte en capacidad para enfrentar nuevos desafíos.

En 2018 el Programa celebró su edición #21, con la participación -en forma presencial como vía streaming- de la mitad de la plantilla de PAE. Año tras año, en forma ininterrumpida, se registran experiencias de trabajo en equipo, de aprendizaje, de innovación, y también de entusiasmo de la gente para participar y disfrutar del proceso. Como cierre del programa, nos dedicamos un día para celebrar.

Los proyectos son inscriptos a través de equipos de colaboradores, y las inscripciones se encuadran en dos categorías posibles:

- **Energía:** orientados a la excelencia operativa y la mejora continua de todos los procesos.
- **Compromiso:** orientados a la operación segura para las personas y el ambiente, buscando agregar valor para el progreso de la compañía y el de las comunidades.

El Programa fue distinguido en los Golden Awards que otorga la Asociación Internacional de Relaciones Públicas (IPRA, por sus siglas en inglés), en la categoría Comunicación interna – *in house*, siendo la única empresa de Argentina que ganó en la edición 2018. Con 60 años de trayectoria, es uno de los concursos de Relaciones Públicas y Comunicación Corporativa más prestigiosos del mundo.

Resultados

- 1.320 mejoras registradas desde su inicio, a partir de los proyectos presentados.
- 105 proyectos presentados, un 40% más que en 2017.
- 13% de los trabajos vinculados a la categoría Compromiso, y 87% a Energía.
- 25% de la plantilla de empleados se involucró y participó de los proyectos.
- 75% de los Altos Mandos estuvieron involucrados en proyectos y/o instancias de evaluación.

5. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA

5.1. SALUD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

DDHH
Principio
1 y 2

**PRÁCTICAS
LABORALES**
Principio
3, 4, 5 y 6

PREVENCIÓN

PAE ofrece a sus empleados y grupo familiar a cargo un **Plan Corporativo de Salud** con el fin de brindar una alternativa superior en prestaciones de salud a nivel nacional. La empresa brinda también a cada uno de sus empleados y grupo familiar a cargo una cobertura internacional. Los empleados cuentan con oficinas *in Company* para realizar consultas y efectuar trámites durante toda la jornada laboral.

A su vez, con la finalidad de detectar alteraciones en personal que realiza tareas críticas como trabajo en altura, o espacio confinado, se realizan **Servicios preventivos de salud** que consisten exámenes médicos al personal de empresas contratistas en las diferentes unidades de gestión.

- **Servicio de Emergencias, Urgencias y Atenciones (Cerro Dragón):** Este servicio brinda cobertura médica en yacimiento los 365 días, las 24 horas. Cubre accidentología, enfermedades inculpables, controles médicos periódicos, exámenes de alcoholemia / audiometría / hábitos saludables y necesidad de avión sanitario.
- **Cobertura médica y Habilitaciones:** Se continúa con gestión de habilitación del servicio médico PAE de Lindero Atravesado, ante la provincia de Neuquén.
- **Exámenes médicos laborales:** Como práctica de aseguramiento de condiciones de salud del personal, se realizan anualmente exámenes médicos preventivos, adecuados a la condición particular de cada persona. Durante 2018 se realizaron:
 - Exámenes Periódicos: 120
 - Exámenes voluntarios de salud: 820
- **Programa de Prevención del Abuso de Alcohol y Drogas:** Desarrollado desde el área de Salud, con el objetivo de la detección temprana de sus síntomas y la generación de conciencia respecto de la conducta responsable en el trabajo. Para lograr un mayor alcance en las políticas de alcohol y drogas, se iniciaron controles in situ en los equipos de torre.
 - Control de drogas: 360 testeos a personal propio.
 - Control de alcoholemia: 10.205 testeos a personal propio y contratistas, a diferencia de 748 realizados en 2017.
- **Vacunación**
 - Vacuna del viajero y específicas
 - Vacuna antigripal: Se adhiere al programa nacional de vacunación antigripal. Se aplicaron un total de 744 dosis a personal propio, su importancia radica especialmente en la posibilidad de prevenir complicaciones (neumonía, bronquitis, sinusitis), que empeoren enfermedades crónicas (insuficiencia cardíaca, asma, diabetes) y la mortalidad asociada a esta enfermedad.
 - Vacunas Hepatitis: 342 dosis
 - Vacuna Doble Adulto: 313 dosis
- **Condiciones de salud en el ambiente de trabajo:** A fin de detectar posibles impactos sobre la salud del personal en los ambientes de trabajo, se realizan programas de aseguramiento de las condiciones de higiene laboral en cuanto a residuos patógenos y relevamientos ergonómicos.



CAPACITACIÓN EN SALUD

Durante 2018 el área de Salud desarrolló las siguientes actividades, en el marco de los programas de capacitación:

- Introducción a los primeros auxilios, RCP adulto, pediátrico uso de DEA.
 - Situación social actual en consumo de drogas, efecto sobre la salud
 - Riesgo Cardiovascular Hábitos de vida saludable.
 - Enfermedades de transmisión sexual
 - Prevención y primeros auxilios en trauma de extremidades
 - Enfermedades prevalentes
 - Exámenes de salud
 - Políticas de salud (Cansancio y Fatiga, Alcohol y Drogas)
 - Uso de medicación responsable
-
- **Capacitaciones a personal propio: 160**
 - **Capacitaciones a empresas contratistas: 46**
 - **Simulacros de accidentes: 12**

5.2. WELLNESS: BIENESTAR E INTEGRACIÓN

La estrategia de integración de PAE se sustenta en cinco pilares: **Deportes, Recreación, Salud, Arte y Cultura**, impulsados desde la Gerencia de Wellness, que tiene entre sus objetivos promover la salud, el bienestar y la integración de los empleados de la compañía poniendo de manifiesto el interés de la misma por ellos. El objetivo de los eventos desarrollados en las distintas ramas es consolidar el compromiso y la identificación de los empleados a través de experiencias que crean vínculos emocionales únicos dentro de la comunidad laboral.

5.2.1. DEPORTE

El deporte mejora el clima laboral, las relaciones interpersonales, la identificación de los empleados con la compañía y el desarrollo de una vida saludable. Además, promueve la vida sana a través del fortalecimiento del espíritu de equipo, genera motivación y una mejor relación entre compañeros de grupo. Las siguientes actividades que se desarrollan son:

- Torneos de Fútbol
- Torneos y clases de Golf
- *Running Team*
- Torneos de Tenis

5.2.2. RECREACIÓN

Las actividades recreativas generan un entorno abierto y positivo, ofreciendo a los empleados y a sus familias un espacio en el que pueden involucrarse y participar activamente. PAE desarrolla las siguientes actividades:

- **Día del Niño:** En 2018 se optó por realizar una obra de teatro infantil in-company realizada por colaboradores de la empresa.
- **Fiesta de Fin de Año**
- **After Office**
- **Feria de Navidad:** Talleres *in-company* de artesanías con temática navideña, foto familiar con Papá Noel y realización de obra de teatro navideña interpretada por colaboradores de la empresa.

5.2.3. ARTE Y CULTURA

- **Fotosafaris:** recorridos por la ciudad tomando fotografías y aprendiendo técnicas.
- **Salidas culturales:** Incluyen Museos Walks, Mágicas BA, (tours culturales por distintos lugares de la ciudad) y Experiencias Teatrales (salidas al teatro).
- **Proyecto Canto (Vox PAE):** Se trata de una actividad grupal que combina técnicas teatrales, vocales, de relajación y respiración. Se realiza *in-company* de lunes a viernes, para distintos niveles, y se realizan muestras durante el año.
- **Coro:** Consiste en una actividad grupal de vocalización y coro. Se realiza dos veces por semana, *in-company*.
- **Rock 'N PAE:** Formación y ensayo de bandas de música, coordinadas por un profesor. Cada banda tiene un ensayo por semana.
- **Acting PAE:** Es un taller de expresión corporal orientado a la actuación. Se trabaja principalmente sobre la improvisación teatral, con dinámicos juegos y ejercicios. Se realiza una vez por semana, *in-company*.
- **Dancing PAE:** Se enseñan coreografías grupales, una distinta cada clase, sobre un abanico de ritmos de baile. Se realiza una vez por semana, *in-company*.

5.2.4. SALUD

Al igual que todos los años, PAE selecciona una temática en torno a la cual desarrollar su programa anual para la prevención de la salud. A lo largo del 2018 se desarrolló para las oficinas corporativas de CABA la campaña anual **Activá**, centrada en la promoción de la actividad física. Como novedad, contó con el desarrollo de la aplicación para móvil ActivApp, con la cual se motivó a los colaboradores a participar de todas las actividades físicas brindadas por PAE, se realizó seguimiento y se premió a quienes lograron mejor puntuación. **Hubo 457 colaboradores registrados**, de los cuales 406 sumaron puntos por actividades.

Además, entre sus focos de atención PAE desarrolla acciones que tienden a mejorar las condiciones de salud, stress, sedentarismo y tabaquismo, y promueve el trabajo en equipo y la integración.

- **Chequeos médicos In-Company** con devolución de resultados
- **Alimentación saludable:** cuenta con un servicio de Nutricionista In-Company y ofrece frutas frescas y cereales en la oficina
- **Plan Wise:** En 2018 se llevó a cabo un novedoso formato de este Plan en la unidad de gestión de CABA. Se desarrolló The Wise App –aplicación para móvil– para monitorear el registro de comida diario y estado de peso de cada uno de los inscriptos. En Neuquén y GSJ se llevó a cabo un formato tracional del Plan, durante dos y cuatro meses respectivamente.
- **Wellness CheckPoint:** El programa tuvo una adhesión del 40% de la nómina total de empleados (muy superior a la media global).
- **Dermatólogas in Company:** Examen preventivo de la piel, muchas veces nos permite diagnosticar diversas enfermedades locales o sistemáticas. En 2018 la campaña de dermatología tuvo 284 inscriptos.
- **Gimnasios y entrenamiento aeróbico:** PAE brinda a sus empleados la posibilidad de acceder, ya sea de manera gratuita o abonando un monto mínimo, a gimnasios de primer nivel en las distintas Unidades de Gestión. En 2018 se sumó la cadena de gimnasios Sportclub. Además, en GSJ se cuenta con mini-gimnasios en los distritos, Cerro Dragón y un tráiler gimnasio en Neuquén.
- **Business Yoga:** Es una actividad grupal que combina técnicas de relajación, meditación, *stretching* y yoga. Se realiza dos veces por semana, *in Company*. También hay un taller especial de Yoga para Embarazadas.

5.2.5 CLIMA LABORAL

Con el objetivo de preservar la salud en la dinámica laboral, comprendiendo la investigación, el diagnóstico y la resolución de situaciones cotidianas que interfieren el clima laboral, PAE cuenta con distintos **Programas de Calidad de Vida y Clima Laboral:**

- **Entrevistas Individuales (EI):** Entrevistas realizadas a los empleados de manera individual, orientadas al marco laboral y personal.
- **Soporte Personalizado Permanente (SPP):** Busca abrir un canal resolutivo de tensiones y/o inquietudes en el menor tiempo posible. Implica entrevistas con el o los interesados, supervisión interdisciplinaria para evaluar la implementación de acciones resolutivas y devolución de los resultados interesados.
- **Encuentros Periódicos Integradores (EPI):** Se basan en apreciaciones de los responsables de las áreas que se encuentran comprometidas en situaciones que puedan generar interferencias en la dinámica laboral o que incorporen iniciativas al bienestar en el trabajo. Se estima un proceso de aproximadamente 2 semanas, entre la deliberación del formato apropiado para su ejecución, la selección de los intervinientes y la preparación del evento.
- **Buzón de sugerencias y/o propuestas:** Establece una vía de contacto que los empleados pueden utilizar para diligenciar sus inquietudes. Los colaboradores interesados deben enviar un correo a una casilla creada especialmente para este fin, y PAE se contacta con ellos para dar respuesta a sus consultas o propuestas.
- **Encuesta de clima:** Esta herramienta se realiza cada 2 años a todos los empleados de la compañía para mejorar la satisfacción, el clima de trabajo y la competitividad de la organización. Se realiza con el apoyo de una consultora externa para garantizar la confidencialidad y el anonimato.

5.3. PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD

5.3.1. VOLUNTARIADO CORPORATIVO

PAE desarrolla en sus distintas unidades de gestión acciones de voluntariado en organizaciones sociales, con el fin de contribuir con el desarrollo de comunidades en las que opera, canalizando la vocación y el compromiso social de sus empleados. En este sentido, el voluntariado es una actividad elegida libremente, realizada por personas que donan su capacidad, tiempo y voluntad en beneficio de otros, y sin ánimo de lucro personal o retribución económica. Para el voluntario, sumarse al programa significa el compromiso de dedicar una cantidad de horas participando en una acción puntual.

Programa de Acompañamiento Integral (Hogar Nuestra Señora de Lourdes)

Con el objetivo de fortalecer el compromiso de la compañía y sus voluntarios, se continúa implementando el Programa, en el Hogar Nuestra Señora de Lourdes. Además del apoyo diario escolar que brindan los empleados voluntarios hace más de 10 años, la compañía aporta los recursos económicos que ayudan a su correcto funcionamiento. A su vez, se brinda la cobertura médica a los 23 chicos que viven en el hogar. Asimismo, se ofrece un servicio de asesoría legal e institucional para promover el bienestar y el egreso de los niños, el fortalecimiento institucional capacitando a los directivos y equipo técnico en cuestiones vinculadas a la comunicación, desarrollo de recursos y gestión de equipos. **Durante el 2018, egresaron del hogar 10 chicos (4 adopciones y 6 revinculaciones).**

Adicionalmente, este año PAE realizó la obra musical “El Viaje de Manuelita” –basada en la obra de María Elena Walsh– para los chicos del Hogar Nuestra Señora de Lourdes (un hogar de niños huérfanos) y del Grupo Esperanza (un Espacio para adolescentes y jóvenes con discapacidad), que prestó el espacio. La obra fue interpretada por miembros de Acting PAE, quienes sobre el final repartieron a los chicos CDs con las canciones de la obra, interpretadas por los integrantes de Vox PAE.

5.3.2. ASISTENCIA Y CAPACITACIONES ESPECIALES

Durante 2018, dentro de las actividades de participación en la comunidad que realiza PAE, se desarrollaron las siguientes:

- Asistencia por eventos de salud a superficiarios, comunidades en contacto con la operación y accidentes en ruta.
- Se realizan capacitaciones mediante video conferencias con todas las unidades de gestión, con diferentes temas relacionados con la salud (Salud ocupacional, talleres pre y pos simulacros, ateneos relacionados a diferentes patologías, incumbencia legal y registros, entre otros). En 2018, se realizaron un total de 60 videos conferencias.
- **Primer Congreso de Enfermería, en Comodoro Rivadavia:** Realizado en 2018, tuvo como objetivo establecer un evento científico que permita el intercambio académico profesional con perspectivas de desarrollo local, provincial y nacional, además de apoyar el desarrollo disciplinar que permita visualizar el rol de enfermería en los distintos ámbitos de la atención de la salud. Evento abierto a la comunidad y sin fines de lucro. Se solicitó al asistente un alimento no perecedero, el cual fue en beneficio del merendero Pequeños Gigantes.
- **Formación Avanzada para la Gestión y Sustentabilidad de las Organizaciones de la Sociedad Civil**
 - En alianza con el Colegio Armonía y la Municipalidad de Campana se llevó adelante el programa de Formación Avanzada con el objetivo de contribuir con la profesionalización de la sociedad civil de Campana. Durante el 2018 se implementó el segundo módulo de capacitación dirigida a todas las organizaciones de la sociedad civil de dicha ciudad. Las temáticas fueron: 1. La sustentabilidad de las organizaciones sociales, 2. La sustentabilidad como camino para el trabajo articulado por el bien común, 3. Elaboración y diseño de proyectos, 4. Evaluación y organizaciones inteligentes, 5. Evaluación según focos, 6. Comunicación y marketing de las organizaciones de la sociedad civil.
 - **En total participaron 229 personas de 65 organizaciones.**

6. MEJORA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Con una trayectoria de 16 años, se desarrolla el **Programa de Apoyo Integral a la Educación**, enfocado a hacer un aporte integral a la mejora educativa de la zona del Golfo San Jorge (comprende tanto a las provincias de Santa Cruz como Chubut) a partir de las necesidades específicas detectadas en los centros educativos y de las autoridades educativas locales..

DDHH
Principio
1 y 2

**MEDIO
AMBIENTE**
Principios
7, 8 y 9

6.1. PROGRAMAS DE INCLUSIÓN EDUCATIVA

6.1.1. Becas secundarias

PAE incentiva la permanencia y la finalización del ciclo secundario de alumnos de bajos recursos, y colabora con su proceso de aprendizaje. Las becas incluyen acompañamiento educativo, económico e intercambios de experiencias con participantes de zonas cercanas.

Durante el 2018, 21 jóvenes becarios de Golfo San Jorge, finalizaron sus estudios Secundarios. Mientras que en zonas de influencia de la refinería de Campana, Buenos Aires junto a Fundación Cimientos y Fundación Reciduca acompañamos a **16 becarios, 2 egresaron, y el resto pasó al último año de la secundaria.**

6.1.2. Becas universitarias

El programa de becas universitarias apunta a brindar a las localidades donde opera, la oportunidad de contar con profesionales formados en las mejores Instituciones educativas del país. En algunos casos también se realiza un acompañamiento personalizado a los estudiantes durante su carrera a través de un tutor, y se brindan ofertas formativas complementarias.

Para ello, se generaron alianzas con distintas instituciones de gran reconocimiento:

- Universidad de San Andrés (UDESA)
- Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA)
- Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco
- Universidad Nacional de la Patagonia Austral
- Society of Petroleum Engineering

En 2018 se otorgaron 19 nuevas becas y se renovaron 73.

6.1.3. Programa Lazos

Junto con el compromiso de diferentes áreas de la compañía y en articulación con la Municipalidad de Campana y Asociación Conciencia, se implementó el Programa Lazos. Se desarrolla en escuelas públicas de Campana, provincia de Buenos Aires, con el objetivo de favorecer la terminalidad escolar, la orientación vocacional y la revalorización del trabajo en los jóvenes que transitan el último año de la secundaria.

A través de talleres se promueve la adquisición de herramientas para que los jóvenes puedan elegir y desarrollar su proyecto de vida. También implica visitas a refinería y la realización de prácticas profesionalizantes.

- 28 escuelas participantes
- 960 alumnos participan del programa 400 talleres brindados
- 12 alumnos participantes de prácticas profesionalizantes en refinería

6.1.4. Programa Exploradores

En asociación con el periódico local La Auténtica Defensa, la Municipalidad de Campana, la agencia de sustentabilidad Amagi y las escuelas locales, se implementó el Programa



Exploradores. El objetivo principal del programa es posibilitar que alumnos de escuelas públicas puedan descubrir, conocer y valorar el patrimonio cultural de la ciudad generando un sentido de pertinencia e identidad, debido a que muchos de los alumnos viven en la periferia urbana sin acceso cotidiano al centro de la ciudad.

El programa contempló actividades en el aula, el recorrido por los puntos más importantes de la ciudad y el armado de un periódico escolar en dónde compartieron sus experiencias y aprendizajes. **Participaron 131 alumnos de 6to grado de 6 escuelas (Escuela 3, 8, 12, 14, 21 y 22). Además se dictaron 60 horas de capacitación distribuidas en 26 jornadas. Para finalizar la actividad se repartieron más de 4.500 periódicos impresos.**

6.2. PROGRAMAS DE ACTUALIZACIÓN ACADÉMICA Y PERIODÍSTICA

El **Programa de Actualización Periodística**, que se desarrolla en Tartagal, Comodoro Rivadavia, Trelew y Rio Gallegos, busca actualizar los conocimientos de profesionales de la comunicación que trabajan o aspiran a trabajar en ámbitos digitales, periodistas que se enfrentan con desafíos contextuales para los que no se sienten preparados, periodistas jóvenes que buscan herramientas de formación para nuevos contextos y nuevas plataformas y comunicadores sociales de la zona de Neuquén. En 2018 participaron un total de 120 profesionales de la comunicación y representantes de los principales medios de la provincia de Chubut, Santa Cruz y Salta.

6.3. PROGRAMAS DE DIFUSIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS EDUCATIVOS PARA LA SUSTENTABILIDAD

6.3.1. Programa Horizonte de Ciencia

Desde el 2015, el programa Horizonte de Ciencia desarrolla el campamento científico que tiene como objetivo despertar, explorar y promover vocaciones científicas y tecnológicas en alumnos del penúltimo año escolar, en conjunto con la Asociación Civil Expedición Ciencia. En total participaron 100 alumnos de los anteúltimos años secundarios de las escuelas de Neuquén, Comodoro, Rada Tilly, Camarones Sarmiento, José de San Martín, Tecka y Gobernador Costa.

6.3.2. Jornadas de Ambiente: Locos por la Eco

Durante el 2018, PAE acompañó las Jornadas de Ambiente de Sarmiento y Pico Truncado (Golfo San Jorge), mediante una innovadora propuesta para despertar conciencia sobre el cuidado ambiental y difundir pautas para el reciclado y la reutilización de residuos, llamada **Locos por la Eco**. En ambas localidades participaron alumnos de distintas escuelas, que pudieron recorrer stands y participar de las distintas propuestas.

6.3.3. Promotores Ambientales Regionales (PARS)

A partir del 2017 se comenzó a trabajar en el Programa Promotores Ambientales Regionales (PARS) junto al Ministerio de Ambiente y Control del Desarrollo Sustentable de Chubut. El mismo busca formar y fortalecer una red de trabajo, y desarrollar capacitaciones de Educación para la Sustentabilidad, utilizando como herramienta principal el Programa Agua y Educación (WET) de la UNESCO, así como reforzar los proyectos locales. Dichas actividades refuerzan y actualizan los conocimientos de los Promotores, a la vez que promueven el intercambio y enriquecimiento de sus proyectos, nutriéndose de experiencias ajenas a sus comunidades y previendo soluciones para problemáticas ambientales locales.

Localidades Estrella

Junto con el Ministerio de Ambiente y Control del Desarrollo Sustentable de Chubut y la Asociación Civil Amigos de las Patagonia, acompañamos la formación de todos los Promotores ambientales para fortalecer, asistir y definir una línea de acción concreta para la realización de proyectos locales propuestos junto a los Promotores Ambientales.

Durante las visitas a dichas localidades se realizaron las siguientes actividades:

- Se relevó el estado y avance de los proyectos en terreno, la definición de la importancia del proyecto presentado por el PAR en las problemáticas ambientales de la localidad, la realización de encuentros en los Municipio y de encuestas en la comunidad,
- Se realizó el análisis y definición de acciones ambientales visibles a realizar en la comunidad, la implementación de la propuesta junto al PAR, el apoyo y asesoramiento de su realización, y la entrega en persona y en la localidad de los resultados logrados.
- Se ha diseñado, impreso y entregado una campaña de concientización ambiental para la Localidad de Gaiman.
- Se produjeron 40 cestos metálicos en la Cooperativa SoldarTEX, de Comodoro Rivadavia, y se trasladaron y colocaron en la Localidad de Camarones para mejorar la distribución de residuos.

Durante el 2018 se acompañaron las acciones en Cholila, Tecka, Gualjaina, Colán Conhué, Camarones y Gaiman, "localidades Estrella". **Se llevaron a cabo 4 encuentros de la Red de Promotores en Cholila, Rawson (2 encuentros) y Río Mayo. Participaron de ellas los 41 Promotores Ambientales de las 35 Localidades de la provincia de Chubut.**

ReforestARG - Bosque Nativo de Cholila

Durante el 2018, PAE comenzó a trabajar en el programa "ReforestARG", programa de reforestación activa de los bosques perdidos, en conjunto con la Asociación Amigos de la Patagonia. El mismo constó de 2 viajes de plantación en donde se llegaron a plantar cerca de 6.500 Cipreses de la Cordillera en los alrededores del lago Cholila y devolverle espacios boscosos y comunidades faunísticas al Bosque Andino Patagónico.

El objetivo final es plantar 1 millón de árboles nativos: ciprés de la cordillera, y así restaurar el Bosque Andino Patagónico devolviéndole al bosque su estructura, composición, diversidad de especies y funcionamiento, tomando como modelo el ecosistema original.

El programa tiene dos instancias complementarias: restauración ecológica, que permite el restablecimiento del bosque nativo en zonas de condiciones adversas, en donde naturalmente su recuperación sería imposible. Y la realización de talleres educativos, mediante los cuales se resalta la importancia y necesidad de la educación ambiental a la hora de preservar los recursos naturales y su relación con la calidad de vida de la población.

6.3.4. Programa Escuelas Activas

Muchas Escuelas rurales ubicadas en la zona de Campana, Neuquén y Tartagal no cuentan con acceso a fuentes de agua segura para el consumo. Para poder dar respuesta a esta necesidad se generó una alianza estratégica con la empresa social Proyecto Agua Segura bajo el nombre de "Escuelas Activas", con el objetivo de concientizar a los alumnos, las familias y los docentes sobre los hábitos de higiene y salud y brindar agua segura a través de la instalación de filtros comunitarios.

Durante el 2018, se implementaron los talleres de capacitación.

En total participaron:

- **20 instituciones de nivel inicial, primario y secundario.**
- **1.802 alumnos, docentes, directivos y familias**

7. MEJORA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

7.1. CAPACITACIÓN PROFESIONAL

7.1.1. Programa Creciendo Juntos

Desde hace 15 años se desarrolla en Chubut, el Programa Creciendo Juntos, que consiste en actualizar la formación al equipo médico perinatal en las técnicas más modernas de neonatología, infectología y obstetricia, con el objetivo de colaborar en la reducción de los índices de mortalidad materno-infantil. El mismo se realiza en alianza con Fundación para la Salud Materno Infantil (FUNDASAMIN), el Ministerio de Salud de la Provincia del Chubut y hace 3 años que se desarrolla en la Provincia del Neuquén.

En 2018, un total de 120 profesionales de la salud participaron de las jornadas de capacitación.

A su vez, según los datos del Ministerio de Salud del Neuquén, en el último año la tasa de mortalidad infantil de la provincia reflejó un notable descenso.

La tasa se redujo en todos sus componentes, tanto en la tasa de mortalidad neonatal (las muertes que se producen antes de los 28 días de vida), que descendió del 4,4 en 2017 al 3,8 en 2018; como en la posneonatal del 2,2 en 2017 al 1,6 en 2018.

7.1.2. Programa de capacitación a enfermeros

En alianza con la Escuela de Enfermería de la Universidad Austral, PAE desarrolla el Programa de Capacitación a enfermeros, mediante el cual se imparten cursos para los enfermeros que se desempeñan en el Hospital Dr. Castro Rendón (HPN) y el Hospital Horacio Heller, ambos de la provincia de Neuquén, y el Hospital J. D. Perón de Tartagal, en la provincia de Salta.

Durante el 2018 en Neuquén se continuó trabajando en la capacitación permanente de enfermería para el desarrollo integral de la calidad y seguridad del paciente, y en mejorar el entorno laboral y generación de indicadores de enfermería. **Participaron del programa 46 miembros del personal de enfermería y 35 enfermeras de conducción todos formados en calidad y seguridad de pacientes**, logrando formar líderes a cargo del área de Calidad y Seguridad del paciente en cada uno de los hospitales cabecera de zona sanitaria de Neuquén.

Por otro lado, en Tartagal el programa tuvo como objetivo principal brindar a los enfermeros de la zona los conocimientos y aptitudes que les permitan ofrecer a los pacientes oncológicos cuidados seguros, así como detención precoz de los efectos adversos. **Participaron del curso 57 profesionales de la salud, de los cuales 3, fueron elegidas para participar de prácticas oncológicas en centros oncológicos de la ciudad de Salta, para poder ser las encargadas del servicio de oncología del hospital J.D. Perón.** A su vez se trabajó en el análisis de variables como la eliminación de residuos patológicos, se realizó un manual de procedimientos para el servicio del hospital de día. Por último, se entregaron 8 carros de enfermería y 8 carros de limpieza, para lo que se realizó una capacitación en el uso y de los mismos.

7.2. APOYO A LA NUTRICIÓN INFANTIL

Programa nutricional del Valle de Acambuco

Con el fin de brindar a los niños en edad escolar una alimentación suficiente, completa y adecuada, a lo largo del año 2018 se donaron 5 toneladas mensuales de alimentos, a 6 escuelas del Valle de Acambuco (Salta). **Con esta actividad se vieron beneficiados 616 alumnos de las Escuelas de Piquirenda Fátima, Piquirenda Estación, Chorrillo, Acambuco, Macueta y Campo Largo.**

DDHH
Principio
1 y 2



Junto a la ONG Pata Pila en las comunidades guaraníes de Piquirenda Fátima y Piquirenda Estación, se llevó a cabo el programa de prevención en Desnutrición Infantil y Promoción Humana. El mismo busca, por un lado, recuperar a niños de 0 a 5 años en estado de desnutrición, y por otro lado formar a sus madres como principales agentes de salud de los niños. **Participaron del programa 93 madres y se realizaron chequeos médicos y seguimiento a 58 niños.**

7.3. PROGRAMA DE CONTROL DE INFECCIONES DE ADQUISICIÓN HOSPITALARIA

El Programa de Control de Infecciones de Adquisición Hospitalaria se desarrolla a nivel provincial tanto en Chubut como en Neuquén. Tiene como objetivo central la contribución a la mejora de la calidad de atención, con énfasis en el manejo apropiado, la vigencia, el control y la disminución de las Infecciones de Adquisición Hospitalaria. Las capacitaciones están dirigidas a profesionales de la salud, médicos, enfermeros, bioquímicos y farmacéuticos, y son dictadas por prestigiosos especialistas de la Fundación Centro de Estudios Infectológicos.

7.4. PROGRAMA DE CONTROL INTEGRAL DE VECTORES

En alianza con la Fundación Mundo Sano, desde hace más de 10 años se lleva adelante el Programa de Control de Enfermedades Transmitidas por Vectores. El mismo tiene por objetivo reducir el riesgo de casos autóctonos de Dengue, Zika y Chikungunya, trabajando en la aplicación de estrategias que contribuyan a disminuir las poblaciones de *Aedes aegypti* (mosquito transmisor) y capacitando a la población sobre métodos de prevención.

Como resultados a 2018 se ha logrado:

- **Reducir al 4% el riesgo de dengue en Tartagal, Salta**, del 60% de riesgo inicial al comienzo del programa en 2009.
- Reducir los gramos de aplicación de químicos, de 81,44 gramos a 15,04 gramos por vivienda tratada, **lo que demuestra un 82% de reducción de aplicación de larvicidas contaminantes.**

7.5. PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES

Desde 2014, junto a la Fundación Nuevo Comodoro, Foro 21 y una alianza estratégica con el Municipio de Comodoro Rivadavia y el gobierno de la Provincia de Chubut se desarrolla el Programa de Prevención en Adicciones. Tiene como objetivo la formación de recurso humano capacitado para el seguimiento y tratamiento de dicha problemática.

Durante el 2018 finalizaron en Neuquén el Curso Universitario de Operador en Prevención del Consumo Problemático de Drogas y el Programa de Formación y Acompañamiento en Intervenciones Escolares, del cual **participaron 110 referentes educativos.**

Red Preventiva Comunitaria

Se continuó trabajando junto a la Red Preventiva Comunitaria, creada en 2017 e integrada por 15 graduados (Operadores Terapéuticos, Operadores en Prevención y Docentes Preventores), que tiene por objetivo generar espacios de reflexión y análisis de la problemática y estimular el diseño de estrategias de intervención preventiva.

En 2018 se realizaron tareas de prevención en instituciones de Comodoro y Rada Tilly. A su vez, a través del taller "Yo elijo ser responsable", se focalizan en la prevención y concientización sobre el consumo de drogas y alcohol en adolescentes, mediante el juego y

la recreación. **Se realizaron 295 talleres en los que participaron 10.750 alumnos de 52 escuelas secundarias de Comodoro Rivadavia, Rada Tilly, Neuquén y Tartagal.**

7.6. PROGRAMA DE APOYO A INFRAESTRUCTURA

PAE cuenta con un plan para colaborar con las fuerzas vivas de distintas localidades del Golfo de San Jorge, En este marco, durante 2018 colaboró con las siguientes acciones:

- Entregó equipamiento al Cuartel de la Unidad Sexta de Bomberos de Pico Truncado, Cuartel Central Comodoro Rivadavia, Cuartel 23 de Koluel Kayke, Cuartel Central de Rada Tilly y Sarmiento, Asociación de Bomberos de Camarones y Río Mayo y a la Unidad de Bomberos 23 de Koluel Kayke: 22 trajes estructurales con casco, protector facial, guantes, botas, pantalón, chaquetilla y 6 equipo de respiración autónoma.
- Colaboró con el Centro de Salud Municipal de Rada Tilly mediante la entrega de un cardio-desfibrilador monitor compacto y ligero.
- Contribuyó con el Hospital Rural de Sarmiento, en Chubut, con un analizador modelo CM250 para laboratorio marca *Random Access*, para cubrir las necesidades de la población y zonas aledañas.
- Se entregaron 2 incubadoras *Natal Care Básica Medix*, 2 módulos servo humedad *NCA2ED*, para equipar el servicio de neonatología y terapia intensiva pediátrica del Hospital Regional.
- Se entregó un ecógrafo móvil para diagnóstico preciso, a la Secretaria de Salud de Comodoro Rivadavia.
- En la ciudad de Trelew, se colaboró con el Centro Materno Infantil entregando 1 mesa de cirugía fluoroscópica eléctrica de acero inoxidable y 2 monitores multiparamétricos para el servicio de quirófano y ginecología.

8. FOMENTO A LA CULTURA Y EL DEPORTE

8.1. CLÍNICAS DEPORTES Y VALORES

DDHH
Principio
1 y 2

Desde hace más de 4 años PAE contribuye al desarrollo de la comunidad de Tartagal, junto con la Escuela Deportiva Marangoni llevando a cabo clínicas deportivas para niños y niñas, así como capacitaciones en valores y prevención de adicciones. Estas actividades también buscan fortalecer a los actores claves de la comunidad: padres, madres, docentes, directivos, profesores de educación física, agentes de salud y seguridad, así como funcionarios locales.



- Se llevaron a cabo 3 jornadas de capacitación sobre la prevención de consumo de alcohol y drogas, destinadas una de ellas a adolescentes y adultos. Participaron 410 personas, 380 jóvenes y 130 adultos.
- Se realizaron 2 jornadas lúdicas de educación en valores a través del juego, para los alumnos de 4 a 7 grado de la Escuela 4176, de la cual participaron 500 alumnos de ambos turnos.
- También se llevó a cabo un taller conceptual para los docentes y directivo para trabajar el abordaje metodológico de educación en valores propuesto por Marangoni, del cual participaron 30 docentes.
- Se realizó una jornada de clínicas de gimnasia deportiva para 70 niñas y adolescentes siendo, que participaron junto con sus docentes y otros estudiantes del profesorado en Educación Física.

8.2. JUEGOS COMUNITARIOS 2018

El Programa Juegos Comunitarios se desarrolla desde 2016 con el fin de brindar a la totalidad de la comunidad de Comodoro Rivadavia acceso a experiencias deportivas – recreativas, en el cual PAE acompaña con el desarrollo de los juegos. En 2018 se entregó indumentaria deportiva a los niños que participan de la misma.

8.3. AUSPICIOS DE EVENTOS CULTURALES Y DEPORTIVOS

PAE acompañó la VIII Edición de la Vuelta al Valle del Chubut, que se llevó adelante en la ciudad de Trelew. Durante la temporada de verano, acompañó a las siguientes instituciones:

- A la XVII Edición del Seven de Rugby de la Patagonia, donde participaron 16 equipos de primera
- Al VIII Torneo de Hockey de Playa de Rada Tilly, la competencia reúne a más de 600 jugadoras, provenientes de Comodoro Rivadavia, Rada Tilly, Trelew, Caleta Olivia, Pico Truncado, Sarmiento, Chaltén, Rawson y Puerto Madryn.

A su vez, en el marco de la propuesta “Comodoro Solidario”, PAE acompañó el evento “las glorias del Fútbol” en donde jugadores retirados de Boca y River jugaron un partido ante 1.200 personas.

9. DESARROLLO PRODUCTIVO REGIONAL

PAE está comprometida con el desarrollo de proveedores locales, para colaborar en el crecimiento de las comunidades donde opera, ayudando a mejorar la cadena de suministro y reducir el riesgo operativo. Por esto resulta clave el acompañamiento a través de planes de acción tanto con el involucramiento de potenciales proveedores y comunidades locales.

**PRÁCTICAS
LABORALES**
Principio
3, 4, 5 y 6

9.1. SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES EN TEMAS SOCIALES Y AMBIENTALES

La compañía cuenta con un **Sistema de Gestión y Desarrollo de Proveedores**, el cual abarca la instancia de calificación y homologación de empresas para ser incorporadas en forma confiable al Maestro de Proveedores de PAE, la recalificación, el seguimiento del desempeño durante la vigencia del contrato y un plan de desarrollo y mejora en los casos que la empresa no cumpla con los estándares mínimos requeridos.

Para la **Evaluación**, se toman en cuenta estándares sociales y ambientales reconocidos internacionalmente, como ISO 9.001, ISO 14.001 y OSHAS 18.001 aplicados al relevamiento de los sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional, respectivamente. El nivel de exigencias de cumplimiento varía en relación al tamaño de la organización, medida por la cantidad de empleados que posee la empresa.

Por otro lado, en base a los resultados obtenidos en el proceso de **Calificación y Homologación**, se pone a disposición de aquellos proveedores que no hayan alcanzado los estándares de la compañía un plan de acción elaborado para que puedan trabajar sobre las principales debilidades detectadas y elevar el estándar actual. Al finalizar este plan de acción, se recalifica a la empresa con las mejoras implementadas. De igual manera se trabaja sobre los proveedores cuyas mediciones de desempeño presenten deficiencias.

Para propiciar la incorporación de nuevas empresas al registro de proveedores, PAE pone a disposición en su portal web un espacio especialmente destinado para que las empresas puedan completar sus datos de contacto y principales referencias y antecedentes comerciales.

140 nuevas empresas pasaron al registro de potenciales proveedores en 2018, representando un 40% de incremento respecto al año anterior.

A su vez, con la integración con Axion Energy, 100 prestadores actuales de servicios fueron auditados.

9.2. DESARROLLO DE PROVEEDORES

PAE apunta a mejorar los estándares de trabajo de sus proveedores y favorecer su desarrollo. El contenido de los informes de evaluación y calificación brinda al proveedor un diagnóstico de su situación actual mediante una mirada externa, que permite elaborar acciones para corregir los desvíos. Dependiendo el caso, PAE también colabora en la implementación y el seguimiento de los planes de acción.

Durante 2018 se establecieron planes de acción con 9 empresas proveedoras para mejorar su desempeño.



9.3. UNIDADES PRODUCTIVAS COMUNITARIAS

El **Programa de Unidad Productiva Comunitaria** tiene como con el objetivo mejorar los ingresos económicos de familias involucradas en diferentes emprendimientos en las siguientes ubicaciones:

- Piquirenda Fátima (Salta)
- Neuquén (Neuquén)

PIQUIRENDA FÁTIMA

Durante el año 2018 se continuaron y se fortalecieron las acciones de producción:

- **Mermeladas:** existen 4 familias que se encargan de producir mermeladas de mango, papaya, naranjas, pomelo. Desde el 2016 mantienen el número de frascos elaborados por año, siendo 2.500 unidades totales. Se sigue trabajando en la obtención de frutas dentro de la comunidad.
- **Agricultura:** Como resultado de la incorporación de riego, junto con el mejoramiento del manejo a través de capacitaciones, 4 productores se afianzaron en la actividad y pudieron aumentar su superficie sembrada. La comercialización de sus producciones se efectúa siempre por medios propios e individuales.
- **Apicultura:** Con el objetivo de que se logre mayor autonomía en la producción, se comenzó a apoyar de manera más esporádica al productor, para que vaya logrando mayor autonomía. Durante el 2018 se mantuvieron los rindes del 2017, con una producción de 600 kg de miel.
- **Porcinos:** Las 15 hembras aportaron cerca de 100 crías. Las mejoras edilicias en las parideras y criadero, así como el control sanitario y alimenticio de los animales contribuyó a un descenso de la mortalidad de los lechones, los cuales fueron comercializadas-

NEUQUÉN

Desde 2015 trabaja un grupo de 7 personas del Barrio Nueva España de la localidad de Centenario, Neuquén, y realizan actividades relacionadas a la producción de mermeladas de manzana, pera y ciruela. El acompañamiento de PAE se concretó con asistencia técnica de expertos, capacitaciones, infraestructura para la producción de alimentos, asesoramiento legal y contable, y en el desarrollo de estrategias de comercialización. Así, los asociados lograron:

- Capacitarse en cuestiones específicas de la actividad y también en otros aspectos organizativos y de gestión.
- Gestionar habilitaciones tanto comerciales como bromatológicas (importante ventaja competitiva con respecto a otros establecimientos que elaboran alimentos) y ser proveedores formales de la Municipalidad de Centenario y de PAE.
- Diversificar servicios. Actualmente la cooperativa realiza viandas, servicios de catering y elaboración de mermeladas.

9.4. PROGRAMA PYMES

El programa PYMES es una iniciativa que busca el desarrollo local empresario en Chubut, Santa Cruz, Salta y Neuquén, provincias donde opera la compañía. Consiste en la asistencia y acompañamiento a pequeñas y medianas empresas regionales de los sectores del petróleo, gas y otras industrias, sean o no proveedoras de PAE. Ayuda a profesionalizar su gestión, a certificar sus procesos y a desarrollar sus productos y servicios, mediante capacitaciones y asesoramiento tecnológico-industrial, comercial y financiero.

A lo largo de 2018 el Programa Pymes brindó distintas temáticas de formación, abarcando actividades vinculadas con innovación, emprendedorismo, herramientas de gestión administrativa y financiera, propuestas técnicas, entre otras capacitaciones y talleres. Las

actividades fueron realizadas en 11 localidades de diferentes partes del país y, en su mayoría, las propuestas las realizaron consultores y profesionales locales.

En 2018 se sumó la localidad de Campana, en la provincia de Buenos Aires, en donde se llevó a cabo un relevamiento de pymes, con el objetivo de obtener información para desarrollar diferentes acciones de asistencias y capacitación. Además se creó un Centro Pescar en el barrio 31, de la CABA, para la formación de playeros para las estaciones de servicio.

- **Más de 34.700 horas de formación**
- **140 jornadas**
- **4.697 personas**
- **12 localidades de Chubut, Santa Cruz, Neuquén y Salta**

9.5. CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PREPARACIÓN PARA EL TRABAJO

9.5.1. Programa Educando en Oficios

El programa Educando, vigente desde el 2005, en Tartagal y desde el 2018 en Neuquén, dicta cursos a jóvenes y adultos dotándolos de nuevas herramientas y formándolos para el desarrollo personal e inserción social y laboral. En este marco, se dieron 2 programas, el de Educando en Informática, y en Oficios. En Oficios busca fortalecer micro emprendimientos rurales de la zona, dotarlos de nuevas herramientas para el desarrollo personal e inserción social y laboral de manera sustentable, ampliando sus horizontes culturales y mejorando las condiciones personales y comunitaria. Se dictaron cursos de: electricidad, gastronomía y capacitación de agentes turísticos.

En 2018 503 jóvenes y adultos beneficiarios de los talleres.

9.5.2. Programa Construyamos Nuestros Sueños

El programa Construyamos inició en el 2017 con el objetivo de transformar la educación técnica en generadora de innovación, producción y empleo. Se lleva a cabo en escuelas técnicas de Comodoro, Neuquén y Tartagal. Tiene como objetivo brindar a los alumnos herramientas que les permitan desarrollar actividades productivas innovadoras que contribuyan a las necesidades de las economías locales.

En 2018 participaron 30 escuelas técnicas y se presentaron 28 proyectos, de los cuales 13 fueron financiados y colocados en el mercado local.

10. GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL

DDHH
Principio
1 y 2

**MEDIO
AMBIENTE**
Principios
7, 8 y 9

PAE cuenta con una **Política de Operación Sustentable** mediante la cual se compromete con el cuidado de la seguridad y la salud de sus colaboradores, al mismo tiempo que otorga una especial importancia a la preservación del medio ambiente, lo cual es de gran valor para la compañía.

10.1. GESTIÓN DE DATOS AMBIENTALES

SIGPAE

PAE cuenta con un **Sistema de Información Geográfica Ambiental (SIG)**, que es una herramienta de planificación que permite utilizar información transversal a todos los sectores de la compañía sobre los mapas de suelo, de caminos y rutas, de ríos, vegetación, pozos y sensibilidad ambiental, entre otros. Permite identificar riesgos o potenciales impactos ambientales, con la posibilidad de modificar el sitio de emplazamiento o generar medidas de control específicas, que aseguren el mínimo impacto aceptable.

A su vez, desarrolla y cuenta con **Estudios de Línea de Base, Informes Ambientales y Evaluaciones de Impacto**, que son herramientas que caracterizan el medio en donde se instalan los proyectos y permiten entender la relación entre la operación y el entorno, y detectar los cambios necesarios para llevar adelante la tarea, incorporándolos en el SGA.

Monitoreo de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

Se mantiene implementado un proceso de cuantificación y reporte de emisiones de GEI que incluye al dióxido de carbono (CO₂) y el metano (CH₄) para la totalidad de las áreas de negocios. Se elaboran 6 reportes trimestrales en total, que abarcan las áreas de Golfo San Jorge, Neuquén, Acambuco, Áreas no Operadas, Compañías Afiliadas, y Caipipendi (Bolivia).

Durante el 2018 se revisó el proceso de confección de los reportes a fin de mejorar la precisión de los mismos y se avanzó en el mapeo e incorporación de operaciones de downstream para futuros reportes.

10.2. CUIDADO DEL AGUA

10.2.1. Fomento del uso de agua de producción en reemplazo de agua dulce en perforación

PAE no utiliza agua dulce en los procesos realizados en baterías y en plantas de tratamiento de crudo, ni tampoco en tareas de inyección para la recuperación secundaria. En la explotación de reservorios no convencionales, la producción de petróleo y gas viene acompañada de la producción de agua que, al contener compuestos minerales, se debe almacenar en piletas metálicas cerradas y tratar con empresas habilitadas. Dicha agua es luego reutilizada en proyectos de recuperación secundaria dentro del yacimiento que consiste en la inyección de agua en las capas productoras de hidrocarburos.

10.2.2. Programa de monitoreo del recurso hídrico

La compañía posee un programa de monitoreo del recurso hídrico subterráneo en todas sus Unidades de Gestión, con el objetivo de caracterizar el recurso, conocer su dinámica, monitorear su evolución y reducir los riesgos ambientales. Para esto cuentan con una red de monitoreo conformada por 750 pozos (freatímetros y piezómetros), cuya cantidad se



incrementa año tras año. A través de dichos pozos se toman muestras, cuyos resultados y parámetros obtenidos son luego analizados, para conocer el estado del recurso con mayor detalle y evaluar la posibilidad de advertir variaciones en su calidad, de corresponder.

10.2.3. Optimización de la captación de agua para uso industrial

Desde 2014 se inició un plan para la optimización del consumo de agua dulce en Golfo San Jorge. PAE creó un equipo interdisciplinario que desarrolló las siguientes acciones: construyó un mapa del consumo de agua, identificó los sectores consumidores, los volúmenes históricos, el tipo de agua necesaria para sus procesos, mejoró la medición y control de los consumos y unificó la tecnología para hacerlo, y realizó estudios para identificar fuentes de agua alternativas y volúmenes disponibles para remplazar a las existentes.

En 2018 se continuó buscando alternativas para gestionar la provisión de agua dulce mediante la perforación de pozos de agua en Chubut y Santa Cruz para reducir así el uso del agua que proviene del acueducto Lago Musters – Comodoro Rivadavia, que abastece a la población. A su vez, se mejoró el control de los cargadores de agua y la automatización de los mismos, y se instauraron mediciones mensuales para evaluar periódicamente el plan.

10.3. EFICIENCIA ENERGÉTICA

10.3.1 Estaciones sustentables

PAE está evaluando la implementación de innovaciones en Infraestructura y Prácticas Sustentables en las Estaciones de Servicio existentes y proyectadas. Se encuentra en fase avanzada la evaluación del ante-proyecto de la Instalación de Paneles Fotovoltaicos (Solares) para la reducción de consumo de energía eléctrica en estaciones de servicio.

A su vez, se están evaluando otras alternativas:

- Calentamiento de agua de uso sanitario y de la tienda mediante energía solar térmica (termotanques solares) sin afectar la capacidad instalada de paneles solares
- Recolección de agua de lluvia de las rejillas perimetrales de las estaciones de servicio para su posterior tratamiento y reutilización en usos operativos exceptuando consumo humano.
- Optimización de residuos mediante el reemplazo de materiales en los shops.

10.3.2 Eficiencia Energética en Club Axion

Se trabajó en un proyecto piloto en el "Club Axion" de Campana, provincia de Buenos Aires, con el objetivo de minimizar 3 aspectos:

- Contratación de potencia energética innecesaria, tanto por exceso como por defecto, según temporada del año, incurriendo en pagos excesivos y penalidades.
- Derroche de energía en consumos de iluminación innecesaria y climatización excesiva.
- Tecnología de luminarias de baja eficiencia energética.

Durante 2018 se realizaron propuestas para la implementación de las siguientes medidas, cuyo resultado se espera monitorear en 12 meses.

- Gestionar la recontractación de potencia de manera estacionaria, según nuevo censo de carga.
- Adquisición de tecnología LED en luminarias.
- Instalación de sensores fotosensibles y de movimiento para espacios de uso discontinuo.
- Campaña de concientización y capacitación a todo el personal del establecimiento.

10.3.3 Desarrollo de energía renovable

En 2018 se puso en marcha el **Parque Eólico Garayalde**, nuestro primer desarrollo en el mercado de las energías renovables, ubicado en la provincia de Chubut, a unos 200 km de Comodoro Rivadavia. El parque, construido en un predio de 700 hectáreas, cuenta con una potencia nominal de 24,15 MW y capacidad para satisfacer el consumo eléctrico anual de más de 20.000 hogares a partir de una fuente de energía renovable, desarrollada para aportar 87.700 MWh/año al Sistema Argentino de Interconexión eléctrica. Su construcción representó una inversión cercana a 40 millones de dólares, contó con la participación de pymes locales de Chubut y demandó la mano de obra de muchas personas de la región.

El proyecto se enmarcó dentro del plan RenovAr, creado por la ley 27.191, sancionada en septiembre de 2015. En este marco, PAE realizó el contrato con la pyme 3GAL para la construcción del Parque, por lo cual PAE posee una participación del 55% y el 45% restante corresponde a la pyme. El plan RenovAr es conocido como el Régimen de Fomento Nacional para el uso de Fuentes Renovables de Energía destinada a la Producción de Energía Eléctrica. El mismo estableció que, para fines del año 2017, la Argentina debería lograr que un 8% de la energía generada fuera de fuentes renovables, con el proyecto final de que se genere hasta un 20% energía generada con recursos renovables para fin del año 2025.

10.4 GESTIÓN DE RESIDUOS

PAE trabaja en la búsqueda de optimizar los procesos de gestión de residuos y de remediación, con foco en los siguientes 3 ejes de trabajo:

- Desarrollo de metodología de saneamiento y recuperación de suelos (escarificación)
- Optimización de los procesos de tratamiento de residuos
- Búsqueda de metodologías alternativas para el tratamiento de residuos

Esto abarca principalmente la adecuación de sitios de acopio transitorios (de acuerdo a la legislación vigente y con la aprobación de la autoridad de aplicación) y la construcción de mapas de proceso para identificación de oportunidades de mejora. Se confeccionaron planes de implementación para cada iniciativa, con acciones distintas, desde mejoras en la medición, evaluación de tecnologías, re-ingeniería de procesos y procedimientos, optimización de los contratos de servicios asociados.

10.5 PRESERVACIÓN DE BIODIVERSIDAD

10.5.1. Monitoreo de vegetación

PAE realiza el **Plan de Monitoreo Anual de Vegetación**, a través del relevamiento de las parcelas permanentes establecidas en el SIGPAE. Asimismo, trabaja en el monitoreo de la vegetación a través del NDVI (Índice normalizado de vegetación), relacionado a la cobertura vegetal.

En 2018 se continuó con las labores de acotamiento de locaciones en el Golfo de San Jorge, para reducción del área efectiva de trabajo en las mismas, promoviendo la recuperación natural de la vegetación.

10.5.2. Proyecto Maca Tobiano

El macá tobiano es una especie de ave endémico de la Patagonia Argentina, cuya especie ha decrecido un 80% en los últimos 25 años y podría extinguirse en la próxima década. Desde hace ya 5 temporadas, PAE trabaja junto con la Asociación de Aves Argentinas en el Proyecto Macá Tobiano. El objetivo general del proyecto es garantizar la conservación a largo plazo del macá tobiano, mediante la realización y promoción de acciones que beneficien directamente a sus poblaciones, restaurando y preservando su ambiente, así como también

generando conciencia sobre la importancia de protegerlo mediante acciones de educación y divulgación a escala regional, nacional e internacional.

Los censos poblacionales anuales se realizan ininterrumpidamente desde enero de 2009 permitiendo establecer comparaciones inter anuales en las tendencias del macá tobiano. También, estos censos permiten conocer patrones de distribución de esta especie, y de toda la comunidad de aves acuáticas, en las mesetas de altura del oeste de Santa Cruz, permitiendo detectar cambios en el uso de las lagunas, variaciones temporales, interanuales y, principalmente, variaciones a largo plazo.

Durante la temporada 2017-2018 se monitorearon un total de 89 lagunas identificadas previamente a través de la experiencia recolectada en campañas anteriores, pero además con la ayuda de métodos remotos (análisis de imágenes).

A través de estas recorridas, pudimos identificar un total de 776 Macaes, habitando 38 lagunas y 15 colonias de nidificación.

10.5.3. Proyecto Pingüinos de Magallanes

La Población de pingüinos de Magallanes viene disminuyendo sostenidamente en los últimos años. Los principales problemas que enfrenta son: el cambio climático, la captura incidental en distintas artes de pesca y la contaminación. PAE en alianza con Wildlife Conservation Society (WCS) y la Universidad Nacional Patagonia Austral (UNPA) trabajan en pos de la conservación de esta especie.

El objetivo de este proyecto es llevar a cabo un estudio completo de la ecología del pingüino de Magallanes y del penacho amarillo, de sus amenazas en Santa Cruz, y en especial a lo largo de sus rutas migratorias durante el invierno. Al mismo tiempo, busca concientizar a la población local (Caleta Olivia y Puerto Deseado) de la situación e importancia de las especies en el ecosistema marino patagónico.

Para lograr este objetivo, desde el año 2017, se estudia a través de geolocalizadores la dispersión durante el invierno del Pingüino de Magallanes que nidifica en la Isla Quiroga, Santa Cruz. 5 de éstos demostraron resultados en cuanto al recorrido de los pingüinos: la distancia total recorrida por cada pingüino durante los meses de mayo a agosto abarcó entre los 16.015 km hasta 69.479 km, desde las cercanías a Río Gallegos, Islas Malvinas hasta el norte de Uruguay, siendo estos puntos excepcionales. La distribución varió entre meses y años, haciendo especial uso del sector frente al Golfo Nuevo y Península Valdez y toda la costa bonaerense. Incluso ingresando frecuentemente en el Río de la Plata. Si bien han sido unos pocos individuos que utilizaron las aguas interiores del Río de la Plata, desde hace 2 años se observó el mismo patrón, lo que indicaría que esas aguas son relevantes, al menos para un sector de la población.

Por otro lado, los datos muestran una diferencia clara en el uso del mar, entre machos y hembras. Los machos utilizan más las áreas pelágicas (mar afuera) y las hembras aguas más costera, lo cual puede tener relevancia en la conservación de la especie. Es sabido que la mortalidad de hembras es mayor a la de los machos. El hecho que las hembras estén utilizando aguas más costeras con mayores usos humanos (pesca, contaminación, transportes marítimos, etc), puede ser una de las razones de esas diferencias en las tasas de supervivencia entre sexos. **De todas maneras, se reconoce la necesidad de contar con más datos y más años, para establecer patrones,** y sobre todo la relación de las variaciones en el uso del mar durante la migración en relación a los cambios en las condiciones oceanográficas del mar Argentino.

A lo largo del 2018 se realizaron 4 charlas educativas en la Fundación Conociendo Nuestra Casa, en la sede de Puerto Deseado, en la provincia de Santa Cruz. Asistieron 40 jóvenes de entre 10 y 18 años donde se los interiorizó sobre el proyecto y la importancia de la conservación del mar en general, y del Pingüino de Magallanes en particular. A su vez, durante octubre de 2018, 4 jóvenes de la mencionada Fundación participaron de una campaña en la Isla Quiroga.

11. TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO

El Directorio es el máximo órgano de gobierno corporativo de PAE, encargado de definir y aprobar tanto las diferentes políticas asociadas a transparencia y cumplimiento, como de seguir el cumplimiento de los objetivos de negocio, elevados de las distintas Gerencias/Vicepresidencias y Comités.

**ANTI
CORRUPCIÓN**
Principio
10

11.1 COMPLIANCE & CORPORATE LEGAL

En 2011 PAE creó la Vicepresidencia de Compliance & Corporate Legal Affairs con el objeto de fortalecer institucionalmente a la Compañía; ampliar y difundir las políticas y procedimientos vigentes; crear políticas y procedimientos nuevos; capacitar al personal y brindar asesoramiento respecto de consultas vinculadas con cumplimiento legal y de políticas y procedimientos.

Capacitación sobre cumplimiento legal, normas anti-corrupción y compliance

La Compañía se encuentra desarrollando una nueva edición del programa de capacitación en normas anti-corrupción y políticas y procedimientos relacionados destinados a empleados, en todas las locaciones donde opera. Dicho programa imparte conocimientos sobre normas nacionales e internacionales sobre prevención de corrupción y soborno (F.C.P.A., U.K. Bribery Act, Ley N° 27.401 de Responsabilidad de la Persona Jurídica, etc.) y diversas políticas de la Compañía vinculadas con la prevención de la corrupción y el cumplimiento con la ley.

Promoción de la transparencia de la información y la excelencia de los procesos que impactan en los estados contables

Si bien PAE no está alcanzada por la normativa *Certificación del Cumplimiento de la Sección 404* de la Ley Sarbanes – Oxley, la empresa aplica esta metodología para evaluar la efectividad de sus controles internos claves. La sección 404 requiere que la Alta Gerencia de la empresa evalúe y confirme anualmente la estructura y efectividad de los controles internos clave sobre la información que nutre a sus estados contables. La evaluación se efectúa desde el enfoque del Informe COSO 2013, emitido por el *Committee on Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, en el que busca no sólo la evaluación de los sistemas de control interno sino también la mejora de los mismos.

11.2 POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

11.2.1. Política sobre conflicto de intereses y uso de información confidencial

Es una política que alcanza a todo el personal de PAE, bajo los siguientes lineamientos:

- Se debe evitar el beneficio o sacar provecho -ya sea directa o indirectamente- abusando de la posición que se ocupe en la compañía.
- Se debe abstener de aceptar obsequios de valor, o atenciones especiales de parte de terceros que realicen o deseen realizar negocios con la compañía.
- Se debe abstener de usar la información confidencial de la compañía en provecho propio o de sus familiares o amigos.

11.2.2. Política de cumplimiento con la ley, prohibición de hacer contribuciones a partidos políticos y pagos a funcionarios gubernamentales

Esta política establece que el uso de fondos o bienes de la compañía para cualquier propósito ilegal o impropio está severamente prohibido. Establece que la política de la compañía es no efectuar contribuciones a partidos políticos, sean éstas contribuciones directas, o a través de terceros, ni realizar pagos a funcionarios y/o personal gubernamental (incluyendo



funcionarios y personal de entidades o empresas cuya propiedad o control la tiene el Estado) u obsequios de valor sustancial o atenciones dispendiosas.

11.2.3. Procedimiento para el cumplimiento de las normas internacionales antisoborno

Por medio de este procedimiento la Compañía prohíbe el soborno. A través de estos procedimientos, expresa su claro compromiso con llevar adelante cada operación comercial con integridad y transparencia, y en pleno cumplimiento de las leyes aplicables, en particular las leyes internacionales Antisoborno (F.C.P.A. y UK Bribery Act) y las leyes argentinas en materia de prevención de la corrupción.

11.2.4. Política de donaciones

A través de esta política y sus procedimientos asociados se establecen las pautas y requisitos para la gestión e instrumentación de solicitudes de donación. Busca asegurar que se gestionen con integridad y pleno respeto de las leyes vigentes, y se vincula con las políticas mencionadas anteriormente.

11.3 COMPROMISO CON LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD DE OPORTUNIDADES

La compañía está comprometida a garantizar la libertad de asociación, la no discriminación e igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo, y a velar por condiciones laborales dignas. Además, la empresa se compromete a no emplear ni promover la contratación, mano de obra infantil, mano de obra forzosa, y vela por el desempeño ético de sus contratistas y proveedores.