Reporte Global de Sustentabilidad 2019

Tecpetrol

Índice

Carta del Presidente y CEO	04
Quiénes somos	07
Enfoque de sustentabilidad	19
Compromiso ético	25
Desempeño económico	31
Nuestra gente	37
Cadena de valor	55
Seguridad, ambiente y salud	61
Desempeño ambiental	69
Renovación tecnológica y optimización de procesos	79
Relaciones con la comunidad	83
Tabla de indicadores GRI / ODS	90

Carta del Presidente y CEO

Convencidos del valor que tiene el desarrollo sostenible en nuestra actividad, presentamos nuestro primer Reporte de Sustentabilidad donde compartimos los resultados económicos, sociales y ambientales de la gestión de Tecpetrol Internacional S.L.

Con esta iniciativa queremos reforzar el diálogo con nuestros grupos de interés, así como el compromiso con un proceso de mejora continua para medir y optimizar nuestro desempeño.

El reporte fue elaborado siguiendo los lineamientos de los Estándares Global Reporting Initiative (GRI) en su opción esencial, que incluye la integración de los 10 principios del Pacto Global e identifica nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Durante el período 2019, destacamos las siguientes actividades e hitos:

Luego de invertir más de USD 2.000 millones entre 2017 y 2019 en el desarrollo del gas no convencional de Vaca Muerta, logramos aportar el 13% de la producción de gas de Argentina.

Implementamos un “Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial” cuyo objetivo es prevenir la corrupción y fomentar una cultura de conducta ética y transparente.

Lanzamos el programa +diversidad con foco en los ejes de género, generaciones y cultura. Y adherimos a los 7 principios de Empoderamiento de Mujeres (WEP) promovido por Naciones Unidas (ONU).

Incorporamos un área específica para la gestión de proveedores con el objetivo de optimizar los procesos de reclutamiento, evaluación y desarrollo de la cadena de valor.

En materia de seguridad, salud y ambiente, continuamos con la estandarización, revisión y actualización de las normas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión SAS.

Con una inversión global de USD 1.066.115 continuamos con la implementación de programas que contribuyen a mejorar las capacidades educativas, culturales y productivas de las comunidades vecinas.

Si bien este informe refleja las acciones y programas que desarrollamos durante 2019, no podemos ser ajenos al difícil contexto que nos toca atravesar debido a la pandemia de Covid-19. En estos momentos de incertidumbre, logramos llevar adelante un plan de contingencia para contribuir a reforzar los sistemas de salud en las comunidades en las que operamos y adaptar nuestras actividades para trabajar seguros.

Por último, quiero reconocer el compromiso, dedicación y entusiasmo de nuestros colaboradores, que aportan la energía necesaria para asumir los desafíos que nos proponemos y lograr las metas.

Esperamos que este reporte contribuya a seguir con una comunicación abierta y transparente que nos permita avanzar hacia una gestión cada vez más sustentable.

Cordialmente,

Carlos Ormachea,
Presidente y CEO de Tecpetrol S.A.

01 Quiénes somos

Acerca de Tecpetrol Internacional S.L.*

Somos una empresa de energía que trabaja para el desarrollo de los países de América Latina, con una filosofía de compromiso a largo plazo con nuestras comunidades vecinas.

Nuestra energía se utiliza para el transporte, las industrias y los centros de consumo. Constituimos una de las seis empresas principales del Grupo Techint.

Desde Tecpetrol, a través de sus compañías controladas, llevamos adelante operaciones en Argentina, Colombia, Ecuador y México, y participamos en actividades como socio no operador en Perú, Bolivia y Venezuela, y en algunos casos, también en Argentina y Ecuador.

Hemos trabajado en el proyecto de desarrollo masivo de Vaca Muerta, generando know how junto a nuestra cadena de proveedores para la producción de gas y petróleo no convencional.

Además, contamos con una importante trayectoria en la operación de campos maduros y aplicamos métodos de recuperación mejorada para producir una mayor cantidad de hidrocarburos.

*En adelante Tecpetrol

Misión

Asumir los desafíos con profesionalismo, solidez técnica y capacidad de ejecución, y un compromiso con la innovación, la eficiencia en la gestión y la excelencia de nuestros recursos humanos; cuidando el ambiente y la seguridad de nuestros colaboradores y contratistas.

Valores

1. Creación de valor para nuestros accionistas
2. Arraigo local, visión global
3. Cultura técnica, vocación industrial y visión de largo plazo
4. Compromiso con la investigación y el desarrollo
5. Profesionalismo, compromiso y tenacidad
6. Excelencia y desarrollo de los recursos humanos
7. Transparencia en nuestra gestión
8. Cuidado de la seguridad y condiciones de trabajo
9. Cuidado del medio ambiente
10. Compromiso con nuestras comunidades vecinas

Datos generales

Más de **1000 colaboradores** y **5000 contratistas**

Más de **750 pozos productivos**

165 mil barriles de petróleo equivalente por día de producción propia

Generación del **13% del gas de Argentina**

180 mil acres en Vaca Muerta - Argentina

Clientes

- Refinerías
- Comercializadores
- Industrias
- Distribuidoras de gas locales
- Generadoras eléctricas
- Estaciones de GNC (gas natural comprimido para vehículos)

Hitos de nuestra empresa

1981
Nacimos como el brazo energético del Grupo Techint.

Entre 1990 y 1991
Adquirimos concesiones para operar en diferentes áreas de la Argentina: José Segundo, Atamisqui, Atuel Norte, Agua Salada, El Tordillo, Aguaragüe y Los Bastos.

1992
Nos involucramos en el negocio de transporte y distribución de petróleo y gas en Argentina.

1994
Constituimos la sociedad Tecpetrol de Venezuela S.A. para iniciar el proyecto de la Unidad Colón en la cuenta de Maracaibo

1997
A través de nuestra subsidiaria Tecpetrol de Bolivia S.A., recibimos la adjudicación de dos áreas de exploración: Campero Oeste y Bloque Ipati.

1999
Iniciamos operaciones en Ecuador para el desarrollo y producción del campo maduro Bermejo.

2000
Construimos y comenzamos con la operación y el mantenimiento del sistema de transporte por ductos del proyecto Camisea en Perú.

2003
Comenzamos con la exploración y desarrollo del campo maduro Misión en la cuenca de Burgos en el norte de México.

2009
Empezamos con el servicio de mantenimiento de los sistemas de transporte de gas de Pemex en México. Suscribimos los contratos para iniciar operaciones en Colombia

2012
Asumimos la operación y participación en contratos de servicio en nuevas áreas en Ecuador: Libertador y Shushufindi.

2014
Comenzamos con la construcción de la planta de energía eléctrica de ciclo combinado a gas natural en México.

2016
Iniciamos las operaciones de la Central Eléctrica Pesquería en México.

2017
Comenzamos con el desarrollo masivo de los recursos no convencionales de Vaca Muerta en el área Fortín de Piedra de la cuenca Neuquina en Argentina.

2019
En 18 meses, con Fortín de Piedra logramos abastecer el 13% del gas diario producido en Argentina.

Nuestros Negocios

1. Exploración y Producción

Realizamos actividades de exploración y producción de petróleo y gas en Argentina, Ecuador, México y Colombia. Con más de 750 pozos en producción, alcanzamos un nivel actual de producción de aproximadamente 165.000 barriles de petróleo equivalente por día (boe/d). Las áreas incluyen plantas e instalaciones para recuperación primaria y secundaria, para acondicionamiento y procesamiento de gas y para generación de energía.

En Argentina operamos en los bloques de la Cuenca Neuquina, del Noroeste y del Golfo de San Jorge. También tenemos áreas operadas en la cuenca Oriente de Ecuador; en la Cuenca de Burgos de México; y en la Cuenca de los Llanos de Orientales de Colombia, desarrollamos, exploramos y producimos los bloques: CPO-7 y CPO-13.

Además, tenemos participación como socio no operador en los bloques 88 y 56 de Camisea de la cuenca Ucayali en Perú, que producen 1,500 millones de pies cúbicos de gas por día y 70 mil bbl de líquidos del gas natural por día; en los bloques Ipati y Aquío de la cuenca Tarija, Bolivia; en el bloque de Los Toldos Sur (Neuquén), Ramos (Salta) y en el bloque exploratorio MLO_124 Offshore en el sur de Argentina; en la empresa Mixta Baripetrol que opera en la Unidad Colón de la Cuenca de Maracaibo, Venezuela, y en el bloque de Shushufindi en Ecuador.

En los últimos años, nos hemos centrado en el desarrollo de recursos no convencionales aplicando técnicas de estimulación hidráulica en pozos horizontales. Trabajamos en el proyecto de desarrollo de gas Vaca Muerta, para el cual implementamos un plan de inversión de USD 2.000 millones en el área Fortín de Piedra y logramos, en 18 meses, partiendo de un área sin producción, abastecer 17,5 millones m3/d de gas que representan el 13% del gas producido en Argentina.

Producción por tipo de operación

	Tipo	Unidad	2018	2019	% diferencia
Petróleo	Convencional	m3	1,561,689	2,125,696	36%
	No Convencional	m3	160,627	182,407	14%
Gas natural	Convencional	Mm3	1,668,056	2,056,212	23%
	No Convencional	Mm3	2,876,598	5,002,434	74%

Operaciones directas por país

MÉXICO

Operación	Superficie (km2)
Misión	1304

ECUADOR

Operación	Superficie (km2)
Bermejo*	610
Libertador	101

* El campo fue revertido por vencimiento del contrato en julio del 2019

COLOMBIA

Operación	Superficie (km2)
CPO-7	16
CPO-13	985

ARGENTINA

Operación	Superficie (km2)
Agüaragüe, Salta	210
San Antonio Sur, Salta	375
Fortín de Piedra, Neuquén	248
Los Bastos, Neuquén	367
Loma Ancha, Neuquén	142
Loma Ranqueles, Neuquén	134
Los Toldos I Norte, Neuquén	202
Los Toldos II Este, Neuquén	77
Punta Senillosa, Neuquén	24
Agua Salada, Río Negro	650
El Tordillo, Chubut	117
La Tapera, Chubut	153
Puesto Quiroga, Chubut	187
Cerro Mangrullo, Santa Cruz	49
Estancia La Mariposa, Santa Cruz	27
Gran Bajo Oriental, Santa Cruz	2460
Lomita de la Costa, Santa Cruz	10

2. Transporte y distribución de gas

Somos una compañía inversora y operadora de empresas de transporte y distribución de gas, a lo que sumamos nuestras capacidades para desarrollar proyectos de infraestructura de gas. Poseemos participaciones y operamos, conjuntamente con empresas líderes internacionales, compañías energéticas estratégicas en Argentina y México. Tenemos participaciones del 28,17% (indirecto vía tenencia en Gasinvest S.A.) en la Transportadora de Gas del Norte S.A. (“TGN”), del 31,5% en la Transportadora de Gas del Mercosur S.A. (“TGM”) y del 27,5% (indirecto vía tenencia en TIBSA Inversora S.A.) en Litoral Gas S.A., todas ellas en Argentina, y 59,4% en Norpower S.A. de C.V. en México (Sistema 3) (“Norpower”).

Transportadora de Gas del Norte

El sistema de transporte de gas natural de TGN está compuesto por dos gasoductos troncales que conforman una red que abastece a 14 provincias argentinas y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Uno de ellos es el gasoducto Norte el cual se extiende desde Campo Durán, en el norte de Argentina cerca de la frontera argentino-boliviana, hasta Buenos Aires, donde se conecta con el anillo de transporte de alta presión de TGS (Transportadora de Gas del Sur). Su gas proviene de la cuenca Noroeste de Argentina y de yacimientos gasíferos de Bolivia. La longitud total del gasoducto Norte es de 4.550 kilómetros, incluidos ductos troncales y tramos paralelos o loops, con doce plantas compresoras con una capacidad de compresión instalada total de 204.620 HP. Al 31 de diciembre de 2019, la capacidad total de transporte del gasoducto Norte era de 28.6 millones de m3/d.
El otro es el gasoducto Centro-Oeste que tiene dos ramales, uno que se extiende desde la provincia de Neuquén, en la región centro-oeste de Argentina, hasta San Jerónimo, en Santa Fe, donde se conecta con el gasoducto Norte, y otro que va desde la provincia de San Luis hasta la provincia de Mendoza. Su gas proviene de yacimientos de la provincia de Neuquén. La longitud total del gasoducto Centro-Oeste es de 2.256 kilómetros, incluyendo los ramales y los loops, con ocho plantas compresoras con una capacidad de compresión total instalada de 171.000 HP.

También TGN presta servicios de operación y mantenimiento (O&M) a gasoductos de transporte de propiedad de terceros, como son: (i) el gasoducto Gas Pacífico; (ii) el de la Provincia de Entre Ríos, que fue transferido a Compañía Entrerriana de Gas S.A.; (iii) el Gasoducto NorAndino Argentina S.A., (iv) el de la Transportadora de Gas del Mercosur; (v) el de Petrouruguay; (vi) el de la UTE ENARSA-YPF-Proyecto GNL Escobar; (vii) el Gasoducto Fortín de Piedra – Tratayen de Tecpetrol S.A.; y viii) el de GNEA de Integración Energética Argentina S.A. (IEASA)

Transportadora de Gas del Mercosur

TGM es un gasoducto de exportación que une Aldea Brasilera en la Provincia de Entre Ríos con Paso de los Libres en la Provincia de Corrientes, llegando a la localidad de Uruguayana (Brasil), a través del gasoducto de Transportadora Sulbrasileira de Gas, con el objetivo de transportar gas a una planta de ciclo combinado de 600 MW en Uruguayana, en el sur de Brasil. El ducto de TGM tiene una longitud de 421 km, con una capacidad de transporte aproximada de 99 millones de pies cúbicos por día (2.8 millones de metros cúbicos por día).

Litoral Gas

Litoral Gas desarrolla con carácter de exclusividad la actividad de distribución de gas natural en un área conformada por la Provincia de Santa Fe

y por los siguientes partidos del norte de la Provincia de Buenos Aires: San Nicolás, Ramallo, Pergamino, Colón, Arrecifes, San Pedro y Baradero. En esta zona geográfica atiende, a través de sus diecisiete oficinas comerciales, más de 739.059 clientes residenciales, comerciales, industriales, usinas, expendedores de gas natural comprimido y subdistribuidores, contando para ello con 2.048 kilómetros de gasoductos y 10.945 kilómetros de redes de distribución. El área geográfica atendida por la Sociedad abarca 136.387 kilómetros cuadrados y tiene una población del orden de los 3,8 millones de habitantes.

Sistema 3

Hasta julio de 2019 fuimos responsables del mantenimiento del proyecto llamado Sistema 3 que contempla la provisión del servicio de aseguramiento de la integridad y confiabilidad de los ductos e instalaciones, y está ubicado en los estados de Tabasco, Chiapas y Campeche, al sudeste de México. Está formado por 87 ductos (1325 km) con diámetros de entre 4 y 36 pulgadas, 45 Derechos de Vía (618 km) y 73 puntos de medición, un laboratorio y un cabezal.

3. Generación de energía eléctrica

La Central Eléctrica Pesquería (CEP) está ubicada en el área de Pesquería, en el estado de Nuevo León, al noreste de México y tiene una capacidad de 900 MW. La planta de ciclo combinado tiene tecnología de última generación y abastece de energía firme, eficiente, confiable, competitiva y amigable con el ambiente, a las plantas industriales de Tenaris y Ternium en México. Después de 28 meses de construcción y una inversión de más de USD 1,000 millones, inició sus operaciones en el año 2016. La central cuenta con una línea de transmisión 400 kV (74 Km), una subestación eléctrica 400 kV, un gasoducto (3 Km) interconectado al de Kinder-Morgan proveniente de Texas, Estados Unidos, un acueducto (11 Km) y una planta de tratamiento de gas con un sistema de cero descargas líquidas y reutilización de agua que no utiliza agua de subsuelo ya que la fuente son aguas grises.

La CEP cuenta con la certificación LEED (Liderazgo en Energía y Diseño Ambiental por sus siglas en inglés) nivel Plata, la cual fue otorgada por el U.S. Green Building Council en todos sus edificios y recibió el Premio al Mérito Pro flora y fauna Silvestre de Nuevo León 2019 “Categoría Conservación” otorgado por el Consejo Estatal de Flora y Fauna Silvestre de Nuevo León, destacando su impacto ambiental mínimo desde su construcción, a través de un programa de vigilancia permanente que permitió el rescate y reubicación de más de 12,000 ejemplares de flora y fauna nativas, reforestación con 33,000 ejemplares, vivero forestal propio y mantenimiento permanente.

Asimismo, se cuenta con un Plan de Relacionamiento para estrechar vínculos entre las comunidades y la CEP en cumplimiento de los Principios de Ecuador, un conjunto de criterios que nacen como referencia en el sector financiero para determinar, evaluar y gestionar los riesgos ambientales y sociales asociados a la ejecución de proyectos, y buscando a su vez el desarrollo integral de las localidades.

Entidades y cámaras en las que participa Tecpetrol

Colombia
- Asociación Colombiana del Petróleo (ACP)

México
- Asociación Mexicana de Empresas de Hidrocarburos (AMEXHI)
- Asociación de Recursos Humanos de la Industria Petrolera (ARHIP)

Ecuador
- Asociación de la Industria Hidrocarburífera del Ecuador (AIHE)
- Cámara de Comercio de Quito en la sub-cámara Petrolera (COMPETRO)
- LADS Ecuador

Argentina
- Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina
- Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)
- Cámara de Sociedades Anónimas
- Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH)
- Comité Argentino del Consejo Mundial de la Energía (CACME)
- Asociación Regional de Empresas del sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe (ARPEL)
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

02 Enfoque de Sustentabilidad

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Parámetros mundiales

Nuestro primer reporte de sustentabilidad considera el desempeño de la compañía en los países donde operamos: Argentina, Colombia, Ecuador y México, y menciona aquellos donde tenemos alguna participación o presencia: Perú, Venezuela, Bolivia y Uruguay durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2019.

Este primer ejercicio de reporte fue elaborado con la metodología Global Reporting Initiative (GRI), opción esencial, tomando aspectos relevantes del suplemento sectorial para las empresas de petróleo y gas. Como herramientas de gestión, consideramos los 10 Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los requerimientos de la Ley 11/2018 de información no financiera y diversidad de España.

La información financiera fue confeccionada de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas para su utilización en la Unión Europea (NIIF-UE) y aprobadas por los Reglamentos de la Comisión Europea. Consideramos importante destacar que la información es consolidada ya que incluye a Tecpetrol y sus sociedades dependientes.

La coordinación y recopilación de la información estuvieron a cargo de la Gerencia de Gestión de Talento, Comunicaciones y Relaciones con la Comunidad bajo la Dirección de Recursos Humanos e Institucionales.

Nuestros grupos de interés

La definición de los grupos de interés se realizó considerando aquellos actores que pueden ser impactados o que poseen algún interés o influencia relacionado con nuestras operaciones y proyectos.

Grupos de interés

- Colaboradores
- Comunidades locales y pueblos indígenas
- ONGs
- Proveedores y contratistas
- Gremios
- Medios y Opinión Pública
- Otras empresas

Contamos con diversos canales de comunicación específicos, que se suman a los encuentros presenciales y a los mecanismos exigidos legalmente, para asegurar el intercambio fluido y transparente de información con nuestros grupos de interés.

- Reuniones presenciales con la dirección y transmitidas por video a las distintas locaciones
- Newsletter interno
- Web y redes sociales: Linkedin, Instagram, Twitter y Facebook
- Mail exclusivo para comunicación con proveedores: proveedores.tecpetrol@tecpetrol.com
- Extranet – Libro de Comunicaciones Digital
- La línea transparente: www.Tecpetrol.compliance-line.com, o a través de los números telefónicos gratuitos (0800) disponibles las 24 horas del día en cada país

Análisis de materialidad

A fin de definir los contenidos del presente reporte, llevamos adelante un ejercicio de materialidad siguiendo un proceso de cuatro etapas:

1. Identificar

Para encontrar aquellos temas materiales con alto impacto en nuestro negocio, analizamos distintas fuentes de información, a saber:

Fuentes de información internas:

- Entrevistas individuales con referentes de 8 áreas claves de Tecpetrol: Operaciones, Finanzas, RRHH, Administración, Compliance, Seguridad, Ambiente y Salud, Comunidad y Cadena de Valor.
- Sitio web de Tecpetrol www.tecpetrol.com
- Reporte COP del Pacto Global de Naciones Unidas 2018 de Tecpetrol Argentina.

Fuentes de información externas

- Benchmark: análisis comparativo de las empresas del sector del petróleo y del gas, nacional e internacional, incluidas las compañías del Grupo Techint.
- Análisis de la Ley de información no financiera y diversidad 11/2018.
- Diálogo virtual con 4 organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la compañía.
- Instancia de diálogo con 2 proveedores beneficiarios del programa ProPymes.
- Iniciativas sustentables de la industria:

"Directrices de hojas de ruta sectoriales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)" elaborada por la comisión de sustentabilidad el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), con el soporte del Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

"Mapping the oil and gas industry to the sustainable development goals: an atlas", desarrollado por The Global Oil and Gas Industry Association for environmental and social issues (IPIECA)

- Análisis de prensa: notas periodísticas sobre Tecpetrol publicadas en los principales medios de América Latina durante 2019.

2. Priorizar

En segunda instancia, identificamos aquellos aspectos que los públicos consultados destacaron como más relevantes, ya sea para el negocio como para los grupos de interés externos.

3. Validar

El paso siguiente fue validar la información relevada con el contexto de sustentabilidad en el sector, a partir del análisis de las fuentes externas de información.

4. Revisar

Finalmente, los Directores de Tecpetrol realizaron una revisión exhaustiva a fin de que los contenidos estuvieran alineados con la visión integral del negocio.

De esa manera, quedó conformado el siguiente listado de temas materiales para Tecpetrol:

Temas materiales

Ambientales

- Gestión de residuos
- Protección de la biodiversidad
- Gestión responsable de agua
- Gestión de emisiones
- Eficiencia energética
- Evaluación y calificación responsable de proveedores
- Preparación y respuesta ante incidentes y emergencias

Sociales

- Programas de desarrollo con impacto en la comunidad local
- Diversidad e igualdad de género
- Desarrollo de capital humano
- Salud y seguridad en el trabajo

Económicos

- Gestión del riesgo financiero
- Trabajo decente y crecimiento económico
- Ética e integridad: política anticorrupción

03 Compromiso ético

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Compromiso ético

En Tecpetrol promovemos y nos comprometemos con una cultura de transparencia e integridad, basada en el comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes. Nuestro Código de Conducta es el pilar en este sentido, en el cual establecemos las pautas de comportamiento entre nuestros colaboradores y la relación con clientes, socios, proveedores y otros terceros vinculados a los procesos de negocio.

En 2018 actualizamos el Código con el fin de reflejar las mejores prácticas en materia de ética, cumplimiento de leyes y transparencia. Esta actualización refuerza la protección de los datos personales, la promoción de la competencia económica transparente y fortalece el ambiente de trabajo respetuoso, en particular, ninguna forma de acoso, trabajo infantil o explotación en cualquiera de sus modalidades es tolerada en nuestras actividades.

Además, tenemos una Política de Conducta Empresarial que establece los principios y procedimientos diseñados para cumplir con los requerimientos del Código de Conducta y las diversas leyes nacionales e internacionales que prohíben las prácticas corruptas y el soborno, tales como la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE.UU. (FCPA) y la Convención para Combatir el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En 2019, los colaboradores han reconocido y se han comprometido a cumplir con el Código de Conducta y Política de Conducta Empresarial. Asimismo, los directivos y gerentes de Tecpetrol certificaron el cumplimiento con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial respecto de las actividades desarrolladas en el año.

Programa de cumplimiento y conducta empresarial

Implementamos un Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial, un plan integral basado en riesgos que refleja los principios, estándares, políticas y procedimientos de la empresa en materia de soborno y ética empresarial, y que define cómo Tecpetrol se relaciona con los funcionarios públicos, entidades gubernamentales, otras corporaciones públicas y privadas, terceros, socios comerciales y empleados.

El Programa de Cumplimiento, tiene como objetivo prevenir la corrupción y fomentar una cultura de conducta ética y transparente. Contempla medidas sustanciales en la evaluación periódica de riesgos, destinadas a identificar riesgos críticos y prevenir posibles incumplimientos o violaciones a las regulaciones anticorrupción.

El Oficial de Cumplimiento de Conducta Empresarial (BCCO), es el responsable de la administración y supervisión de la Política de Conducta Empresarial y de la implementación de las acciones de prevención, detección, mitigación y remediación de riesgos de corrupción.

El Programa de Cumplimiento de Tecpetrol incluye una serie de políticas y procedimientos orientados a cumplir de manera sistemática con las regulaciones contra el soborno y los estándares aceptados en todo el mundo. Abarca diez actividades clave: evaluación de riesgos y planificación, marco normativo, asesoramiento y orientación, comunicación, capacitación, certificaciones, evaluación de terceros, monitoreo y auditoría, disciplina y remediación y benchmarking.

Además, nuestro Programa de Cumplimiento considera la implementación de procedimientos específicos para evaluar, seleccionar y contratar representantes, agentes aduanales, gestores de permisos, socios, asesores y / o consultores. Estos procedimientos incluyen procesos de debida diligencia, controles de autorización internos y disposiciones para garantizar el compromiso de terceros con las políticas anticorrupción de Tecpetrol.

Dada la importancia y el rol esencial que cumplen los proveedores en el Programa de Cumplimiento, contamos con el Código de Conducta para Proveedores el cual está basado en las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas.

La constante búsqueda de mejora se refleja también en el esfuerzo que la Compañía dedica a sus programas de capacitación y monitoreo, y a la interacción constante entre la oficina del Oficial de Cumplimiento de Conducta Empresarial, el Departamento de Auditoría y Servicios Legales.

A través del entrenamiento, buscamos reforzar los conocimientos en materia de conducta empresarial, incrementando la concientización entre los colaboradores, destacando la importancia de la aplicación de los controles y el mantenimiento de registros transparentes y exactos.

Durante 2019, el 92% de los colaboradores de Tecpetrol completó el entrenamiento online de la Política de Conducta Empresarial. Además, se dictaron capacitaciones presenciales para 556 personas, en los diferentes países y locaciones en donde Tecpetrol desarrolla sus negocios.

Por otra parte, con el objetivo de concientizar y mantener alerta a los colaboradores sobre los posibles riesgos de corrupción, desarrollamos diversas campañas de comunicación sobre el Programa de Cumplimiento, destacando la importancia de la transparencia y la integridad, comunicando lineamientos, políticas y procedimientos a través de los distintos canales disponibles, tales como notificaciones, noticias, publicaciones en la intranet, reuniones de inducción, entre otros materiales utilizados de acuerdo a las mejores prácticas de la industria. En 2019, emitimos 21 comunicaciones relacionadas al Cumplimiento de Conducta Empresarial.

Línea Transparente

En concordancia con los estándares de integridad y transparencia, en Tecpetrol contamos con un canal confidencial de comunicación llamado Línea Transparente el cual está disponible 24/7 para todos los colaboradores de la compañía, clientes, proveedores, inversores y terceros en general.

Este canal permite reportar cualquier conducta contraria al Código de Conducta o sus principios. La Dirección de Auditoría es responsable de recibir y analizar los reportes de la Línea Transparente considerando toda información suministrada como estrictamente confidencial en la medida en que la legislación aplicable lo permita.

Los reportes se pueden enviar por escrito mediante nuestra Línea Transparente, o comunicándose a través de los números telefónicos gratuitos (0800) disponibles las 24 horas del día en cada país donde operamos.

Datos 2019

Los reportes ayudaron **a mejorar el ambiente de control interno** de la Compañía.

En el 62% de los reportes, **el denunciante se identificó.**

Los reportes tuvieron una tasa de verificabilidad del 77%

Gobernanza

Con el objetivo de proteger los intereses de la compañía y de los accionistas, contamos con un Consejo de Administración formado por 5 miembros de diferentes nacionalidades, quienes a lo largo de 2019 se reunieron dos veces por mes para revisar los aspectos más relevantes que impactan en nuestro desempeño.

Gugliuzza, Claudio Gabriel
Presidente (Director)

Kiddell, John Edward
Director

De Benito Fernández, Gonzalo
Director y Secretario

Mata, Juan José
Director

Garoby, Rosana Marcela
Directora

04 Desempeño económico

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

Desempeño económico

Analizamos el contexto socioeconómico local e internacional para entender los principales impactos, riesgos y oportunidades que influencian nuestro negocio y sus grupos de interés.

Durante 2019, se registró una importante baja en el nivel de actividad global internacional respecto al año anterior, alcanzando niveles no observados desde la crisis de los años 2008 y 2009. Si bien las economías desarrolladas frenaron su crecimiento, la mayor parte de la caída provino de los mercados emergentes.

Las principales causas de la baja de actividad, especialmente la manufacturera, estuvieron dadas por tensiones geopolíticas y de comercio internacional, lo cual fue compensado parcialmente por políticas monetarias más expansivas, el sector financiero y los servicios.

En el caso de América Latina y el Caribe, no hubo crecimiento, afectado principalmente por Argentina, que contrajo su economía un 3,1%, acumulando dos años de caídas consecutivas, México que no evidenció crecimiento, luego de crecer un 2% en 2018, y Venezuela que contrajo su economía un 35%, acumulando seis años consecutivos de recesión. Por su parte, Brasil creció un 1,2%, manteniendo el crecimiento del 2018.

En el mercado del petróleo, los precios del WTI (West Texas Intermediate) y del Brent (referencia en el mercado europeo) se redujeron en promedio un 11% y 12% respectivamente, respecto de los valores observados en 2018, a pesar de haberse recuperado de los mínimos de fines de 2018. Los promedios anuales de 2019 se ubicaron en USD 57 y USD 65 por barril, para WTI y Brent, respectivamente.

Información financiera de Tecpetrol y sus sociedades dependientes al 31 de diciembre de 2019

EUR 1.594 MM en ventas netas

EUR 1.088 MM de EBITDA

29% de crecimiento de los ingresos respecto al 2018

39% de crecimiento del EBITDA respecto al 2018

EUR 614,9 MM en inversiones de material inmovilizado, netas de las adquisiciones no pagadas al cierre del período.

EUR 595,5 MM de deuda neta principalmente para hacer frente a las inversiones del área Fortín de Piedra en Argentina

En relación al mercado de gas natural, el precio del Henry Hub tuvo en 2019 un promedio anual de USD 2,5 por millón de BTU, cayendo un 18% con respecto al 2018.

En Argentina, el 2019 se caracterizó por la incertidumbre política producto del año electoral y el agravamiento de la recesión económica. El 10 de diciembre de 2019 asumió un nuevo gobierno nacional, el cual implementó una serie de medidas económicas, financieras y fiscales tendientes al control de la inflación y del gasto público.

El incremento de las ventas y del EBITDA en comparación con el ejercicio 2018 se debieron principalmente al incremento de la producción de las operaciones de Argentina, a partir del desarrollo del área Fortín de Piedra, y a una disminución neta principalmente en los resultados de las operaciones de Perú por menores precios de venta.

Desde el punto de vista financiero, la inversión en exploración, desarrollo y producción de hidrocarburos es lo que genera mayor valor. Habitualmente las inversiones se traducen en mayor rentabilidad en el futuro, lo que hace crecer o mantener el tamaño de la compañía y con ellos el crecimiento o el mantenimiento de varios indicadores financieros como el EBITDA.

Gestión de riesgo crediticio y financiero

El área de finanzas es la responsable de supervisar y controlar la información a proporcionar a los inversores, así como también es la encargada de la relación con las dos agencias calificadoras de riesgo que anualmente realizan una evaluación internacional de la compañía. Para 2019, nuestra clasificación fue de B2 y BB+ para Moodys y Fitch respectivamente.

Indicadores económico-financieros

Tecpetrol y sus sociedades dependientes

Ingresos por ventas netos
1,594,168,006

Costes operativos
(950,737,061)

Resultado bruto
643,430,945

Gastos de comercialización
(79,857,895)

Gastos de administración
(61,614,854)

Costes de exploración
(16,953,914)

Otros ingresos operativos
7,007,416

Otros egresos operativos
(3,592,237)

Resultado operativo
488,419,461

Ingresos financieros
19,335,997

Costes financieros
(59,169,945)

Otros resultados financieros, netos
(138,729,684)

Resultado antes del resultado de inversiones en compañías contabilizadas al método de la participación y del impuesto sobre los beneficios
309,855,829

Resultado de inversiones en compañías contabilizadas al método de la participación
77,043,344

Resultado antes del impuesto sobre los beneficios
386,899,173

Impuesto sobre los beneficios
(150,158,573)

Resultado del ejercicio
236,740,600

* El siguiente cuadro es la apertura del EERR por país al 31.12.2019 y en Euros.

Impacto del desarrollo de Vaca Muerta en el crecimiento de Tecpetrol

En menos de dos años y con una inversión acumulada al 31 de diciembre de 2019 de más de USD 2.000 millones, desarrollamos el yacimiento Fortín de Piedra, llevando su producción de 1,2MMm3/d. en diciembre 2017 a su máximo valor diario el 8 de marzo de 2019 cuando se entregaron 17,5 MMm3/d.

Con estos resultados, Fortín de Piedra se convirtió en uno de los principales yacimientos productores de gas de Argentina, y nosotros en el proveedor del 13% de la producción de gas del país. Este incremento en la producción del área generó principalmente el crecimiento de las ventas de la compañía, las cuales ascendieron a EUR 1.594 MM en el ejercicio 2019 (aumento de 136% desde 2017) y del EBITDA, el cual ascendió a EUR 1.088 MM en 2019 (incremento del 207% desde 2017).

El desarrollo de Fortín de Piedra implicó un cambio en la magnitud de la empresa por el aumento reflejado en todos sus indicadores financieros. Por su dimensión, este proyecto requirió un financiamiento de USD 1.000 MM entre 2017 / 2018, el cual implicó la emisión de un bono en el mercado de capitales internacional por USD 500 MM y préstamos bancarios con entidades del exterior y locales por USD 500 MM.

05 Nuestra gente

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El compromiso con el desarrollo y bienestar de nuestros colaboradores es una fortaleza que nos permite responder a las exigencias de un entorno global cada vez más competitivo. Desde nuestros inicios, priorizamos la formación de profesionales altamente calificados y con amplia experiencia en las cuencas hidrocarburíferas de Latinoamérica.

Construimos una relación de confianza con nuestro equipo de trabajo reconociendo su esfuerzo a través de la planificación de sus carreras profesionales, una marcada inversión en capacitación, así como la disposición de un ambiente laboral seguro, adecuado y cumpliendo las normas y estándares internacionales.

Nuestras actividades se desarrollan bajo los siguientes 6 principios:

- Responsabilidad en la operación
- Profesionalismo del personal
- Operación confiable y segura, cumpliendo estándares internacionales
- Eficiencia en los recursos
- Cumplimiento de las obligaciones contractuales
- Compromiso permanente con la seguridad, con el medio ambiente y con la comunidad en general

Perfil de nuestros colaboradores

En Tecpetrol estamos convencidos que nuestro crecimiento depende en gran medida del desarrollo de un equipo de trabajo motivado y comprometido con la misión y valores de la compañía. Trabajamos para potenciar la propuesta de valor fomentando el compromiso de nuestra gente y generando un ambiente que permita atraer, retener, desarrollar y motivar a diferentes generaciones con distintas necesidades.

Somos un equipo de 1014 colaboradores distribuidos en 7 países, con las siguientes características:

Argentina

Por categoría

- 78 Directores y/o responsables de área funcional
- 64 Mandos intermedios
- 237 Profesionales Técnicos especialistas
- 152 Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

- 197 Colaboradores en oficina central
- 334 Empleados en yacimientos

Por edad

- 84 Menos de 30 años
- 365 Entre 30 y 50 años
- 82 Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 490 Contrato indefinido o permanente
- 41 Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

- 9 Directoras y/o responsables de área funcional
- 14 Mandos intermedios
- 96 Profesionales Técnicas especialistas
- 38 Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

- 94 Colaboradoras en oficina central
- 63 Empleadas en yacimientos

Por edad

- 57 Menos de 30 años
- 82 Entre 30 y 50 años
- 18 Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 137 Contrato indefinido o permanente
- 20 Contrato de duración determinada o temporal

Ecuador

Por categoría

- 7 Directores y/o responsables de área funcional
- 16 Mandos intermedios
- 48 Profesionales Técnicos especialistas
- 9 Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

- 34 Colaboradores en oficina central
- 46 Empleados en yacimientos

Por edad

- 4 Menos de 30 años
- 73 Entre 30 y 50 años
- 3 Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 78 Contrato indefinido o permanente
- 2 Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

- - Directoras y/o responsables de área funcional
- 4 Mandos intermedios
- 7 Profesionales Técnicas especialistas
- 3 Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

- 12 Colaboradoras en oficina central
- 2 Empleadas en yacimientos

Por edad

- 2 Menos de 30 años
- 12 Entre 30 y 50 años
- - Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 14 Contrato indefinido o permanente
- - Contrato de duración determinada o temporal

México

Por categoría

- 12 Directores y/o responsables de área funcional
- 36 Mandos intermedios
- 62 Profesionales Técnicos especialistas
- 27 Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

- 11 Colaboradores en oficina central
- 126 Empleados en yacimientos

Por edad

- 26 Menos de 30 años
- 103 Entre 30 y 50 años
- 8 Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 135 Contrato indefinido o permanente
- 2 Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

- 2 Directoras y/o responsables de área funcional
- 2 Mandos intermedios
- 20 Profesionales Técnicas especialistas
- 7 Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

- 7 Colaboradoras en oficina central
- 24 Empleadas en yacimientos

Por edad

- 12 Menos de 30 años
- 18 Entre 30 y 50 años
- 1 Más de 50 años

Por tipo de contrato

- 31 Contrato indefinido o permanente
- - Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

1	Directores y/o responsables de área funcional
-	Mandos intermedios
-	Profesionales Técnicos especialistas
-	Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

1 Colaboradores en oficina central

- Empleados en yacimientos

Por edad

- Menos de 30 años

- Entre 30 y 50 años

1 Más de 50 años

Por tipo de contrato

1 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

2	Directoras y/o responsables de área funcional
-	Mandos intermedios
-	Profesionales Técnicas especialistas
-	Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

2 Colaboradoras en oficina central

- Empleadas en yacimientos

Por edad

- Menos de 30 años

- Entre 30 y 50 años

2 Más de 50 años

Por tipo de contrato

2 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

4	Directores y/o responsables de área funcional
7	Mandos intermedios
20	Profesionales Técnicos especialistas
5	Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

6 Colaboradores en oficina central

30 Empleados en yacimientos

Por edad

5 Menos de 30 años

26 Entre 30 y 50 años

5 Más de 50 años

Por tipo de contrato

32 Contrato indefinido o permanente

4 Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

-	Directaras y/o responsables de área funcional
4	Mandos intermedios
13	Profesionales Técnicas especialistas
1	Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

10 Colaboradoras en oficina central

8 Empleadas en yacimientos

Por edad

8 Menos de 30 años

10 Entre 30 y 50 años

- Más de 50 años

Por tipo de contrato

18 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

1	Directores y/o responsables de área funcional
-	Mandos intermedios
2	Profesionales Técnicos especialistas
-	Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

3 Colaboradores en oficina central

- Empleados en yacimientos

Por edad

1 Menos de 30 años

2 Entre 30 y 50 años

- Más de 50 años

Por tipo de contrato

3 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

-	Directoras y/o responsables de área funcional
-	Mandos intermedios
1	Profesionales Técnicas especialistas
-	Colaboradoras/Operarias Administrativas Auxiliares

Por región

1 Colaboradoras en oficina central

- Empleadas en yacimientos

Por edad

- Menos de 30 años

1 Entre 30 y 50 años

- Más de 50 años

Por tipo de contrato

1 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Por categoría

-	Directores y/o responsables de área funcional
-	Mandos intermedios
3	Profesionales Técnicos especialistas
-	Colaboradores/Operarios Administrativos Auxiliares

Por región

3 Colaboradores en oficina central

- Empleados en yacimientos

Por edad

2 Menos de 30 años

1 Entre 30 y 50 años

- Más de 50 años

Por tipo de contrato

3 Contrato indefinido o permanente

- Contrato de duración determinada o temporal

Política de incorporación

Asumimos como principio básico para la selección e incorporación de colaboradores, brindar a todos los postulantes igualdad de oportunidades sin discriminaciones de ningún tipo, procurando que cada persona pueda ser ubicada en la posición que mejor se adapte a sus aptitudes y habilidades.

En función de esto, los criterios fundamentales de selección son las cualidades personales relacionadas con los valores y el estilo de Tecpetrol, la idoneidad psicofísica y de formación para el rol a desempeñar, y las potencialidades de desarrollo dentro de cada perfil laboral. En este marco y dentro de lo posible, se da también importancia a la contratación de mano de obra local.

Como política general de desarrollo interno, damos prioridad para la cobertura de vacantes al personal de la empresa que la genera, y en segunda instancia al personal externo.

Las áreas de Recursos Humanos tienen la responsabilidad de la implementación de estas políticas, de concretar el reclutamiento y de verificar las condiciones básicas de los postulantes, siendo el sector que toma la persona el responsable de la decisión final. En todos los casos garantizamos a los postulantes confidencialidad de los datos personales confiados a la empresa en el proceso de selección, y transparencia en la devolución de la información sobre los trámites y decisiones que los atañen.

En 2019 se incorporaron 147 personas, 102 en posiciones headcount y 45 en prácticas educativas.

Ingresos por país	Headcount	No Headcount (Prácticas)	Total
Argentina	72	39	111
Colombia	13	2	15
Ecuador	4	2	6
México	11	2	13
Uruguay	1	-	1
Venezuela	1	-	1
Total	102	45	147

Canales de incorporación

En su mayoría, las incorporaciones se logran a través de iniciativas de relaciones universitarias (37%), seguido de referencias (31%). Considerando los 102 ingresos headcount, el 44% ingresó por referencias y el 14% por relaciones universitarias.

Desvinculaciones[1] Rotación

2019	Argentina	Ecuador	México	Colombia
Desvinculaciones	124	65	4	1
Por género				
Mujeres	27	5	1	0
Hombres	97	60	3	1
Por edad				
Menos de 30 años	65	12	1	0
Entre 30 y 50 años	48	42	3	1
Más de 50 años	11	11	0	0
Tasa de rotación	19,3%	52,4%	9,1%	0,6%
Por género				
Mujeres	20,1%	38,5%	3,6%	0,0%
Hombres	19,0%	54,1%	2,2%	3,4%
Por edad				
Menos de 30 años	60,7%	133,3%	2,6%	0,0%
Entre 30 y 50 años	11,0%	39,3%	2,6%	3,1%

[1] El Índice de Desvinculaciones se calcula a partir de la cantidad de desvinculaciones del período requerido (año 2019), dividido por la dotación promedio correspondiente, teniendo en cuenta los cortes demográficos solicitados (género, edad). Por ejemplo, para calcular el índice de desvinculaciones de mujeres argentinas entre 30 y 50 años, se toma la cantidad de desvinculaciones con los cortes de género, lugar de trabajo y edad, para luego dividirlo por la dotación promedio de 2019 de esta población.

Durante 2019 no se realizaron desvinculaciones/ rotaciones en Uruguay, Venezuela y Perú.

Capacitación del talento interno

Atraer y sumar a los mejores profesionales es una de nuestras principales metas, pero un desafío tan importante como ese es retener y brindar un horizonte de crecimiento, tanto en lo profesional como en lo personal. Nuestra prioridad es consolidar el desarrollo mediante la formación de colaboradores comprometidos y con amplia experiencia en los distintos negocios, incorporando a su vez, competencias relacionadas con la conciencia de seguridad, el cuidado del medio ambiente, la proactividad y el trabajo en equipo.

Las iniciativas de formación constituyen un aspecto clave de nuestra cultura, que canalizamos a través de nuestra propia universidad corporativa: Tecpetrol University.

Alineada con la estrategia del negocio, Tecpetrol University lleva adelante los siguientes tipos de capacitación para promover la actualización continua y la incorporación de las mejores prácticas de la industria:

1 **Capacitaciones técnicas:** son aquellas vinculadas con el mapa de competencias del puesto de cada persona y las relacionadas con el plan de desarrollo individual.

2 **Capacitaciones manageriales:** cubren todos los encuadres de la empresa y tienen por objetivo proveer las competencias y habilidades necesarias para las instancias profesionales de las personas a las que está dirigido. Dentro de la oferta managerial se incluyen:

- TUIC – Tecpetrol University Induction Camp. Programa de capacitación dirigido a Jóvenes profesionales. Se trata de un entrenamiento intensivo de un mes de duración que incluye módulos técnicos teóricos, y una inmersión profunda en la operación del yacimiento El Tordillo, ubicado en Comodoro Rivadavia. Además, incluye una semana intensiva (Management Induction Week) donde se les brinda a los jóvenes profesionales (JP) los conocimientos de gestión claves para sus primeros años dentro de la empresa. Durante la TUIC, también realizamos dos actividades con simuladores de desarrollo convencional y no convencional, en los que se presenta un modelo simplificado de un yacimiento y deben tomarse decisiones claves que repercuten en la producción de petróleo y gas.
- Programa de liderazgo dirigido a jefes.
- Programa de liderazgo avanzado para cargos gerenciales.
- Programa emprendedores para nuestros profesionales jóvenes y seniors.
- Programa de formación del personal técnico, para nuestro personal técnico y administrativo.
- Programa de líderes en acción para empleados que han ocupado recientemente un rol de jefatura.

3 **Capacitaciones en seguridad:** son aquellas actividades de capacitación cuyo objetivo es asegurar que las personas posean los conocimientos, habilidades y herramientas para desempeñarse en su puesto de manera segura.

4 **Capacitaciones en idioma:** cursos de idioma presencial para todos aquellos colaboradores que por su puesto lo requieran. A su vez, utilizamos la formación virtual mediante una plataforma online destinada a aquellos jóvenes profesionales que no alcanzan el nivel mínimo requerido por la empresa, y para las personas que por las características de su puesto requiera la capacitación en idioma, pero estén imposibilitados de realizar de manera presencial.

Indicadores de capacitación

Horas de capacitación Global 2019

	Total	Argentina	Ecuador	México	Colombia	Perú	Venezuela
Por género							
Hombres	49,922	32,304	5,969	9,897	1,745	7	-
Mujeres	12,535	8,957	708	1,642	1,201	-	26
Por categoría							
Directores	467	467	-	-	-	-	-
Gerentes	4,471	3,184	280	874	107	-	26
Profesional senior	27,742	16,230	3,661	6,314	1,534	3	-
Profesional joven	2,518	1,959	127	144	284	4	-
Jóvenes profesionales	15,407	11,277	698	2,531	901	-	-
Empleados	157	157	-	-	-	-	-
Técnicos	11,407	7,855	1,871	1,583	99	-	-
Otros	289	134	41	94	21	-	-
Por tipo de contenido							
Técnica	26,116	17,186	2,847	4,994	1,089	-	-
Managerial	15,627	10,722	1,312	3,124	440	7	22
Seguridad	15,174	9,115	2,165	2,888	1,002	-	4
Sistemas	1,040	968	-	72	-	-	-
Idiomas	4,478	3,274	349	440	415	-	-
Difusión	26	-	5	21	-	-	-
Por formato de capacitación							
Presencial	26,116	38,336	6,508	10,793	2,425	3	25
Virtual	15,627	2,929	169	746	521	2	1
Horas trabajadas	1,907,288	1,243,540	235,120	326,992	89,420	6,108	6,108
Índice de Capacitación	3.3%	3.3%	2.8%	3.5%	3.3%	0.1%	0.4%

Durante 2019 no se realizaron capacitaciones en Uruguay

Evaluaciones de desempeño

Contamos con un proceso de evaluación anual de desempeño que busca, de forma transparente y justa, medir la performance de cada uno de nuestros colaboradores durante el período. Medimos la contribución de cada persona al logro de las metas de la compañía, a través de la evaluación de objetivos particulares y competencias.

El proceso comprende las etapas de autoevaluación, evaluación, feedback y carga de objetivos para el nuevo ejercicio. Incluye a su vez para complementar la evaluación del jefe primario la posibilidad de solicitar opiniones de clientes y proveedores internos o la de jefes anteriores y secundarios. Al momento de autoevaluarse, cada persona podrá calificar la performance de su jefe en su rol de liderazgo, calificándolo según 5 factores: claridad de los objetivos, gestión del desarrollo, comunicación clara, motivación y clima laboral.

El proceso es dinámico y flexible promoviendo que el mismo sea representativo de la realidad del período de cada colaborador. En este sentido, cuenta a su vez con instancias de checkpoint en donde promovemos que cada colaborador se reúna con su jefe para analizar si su plan de trabajo requiere alguna adaptación (objetivos, ponderaciones, parámetros) por contexto.

La última instancia del proceso es la formación de comités de normalización del personal comparable. En esta etapa conformamos un comité de evaluación donde los gerentes y directores de distintas áreas ajustan o validan las evaluaciones a través del consenso. Se repasa la performance de cada colaborador, sus logros, proyectos, competencias y potencial.

Quedan exentos de este proceso los jóvenes profesionales y pasantes (que participan de una instancia de evaluación semestral), las personas que están en licencia, y aquellos que tengan una antigüedad menor a los 5 meses y medio.

Durante 2019, de los 765 colaboradores evaluados, el 66% corresponde a nuestras operaciones de Argentina, el 20% en México, el 10% en Ecuador y el 4% en Colombia.

Prácticas educativas

Las prácticas educativas de verano en Argentina se desarrollan desde enero a marzo. Los estudiantes universitarios de los últimos años de su carrera pueden así tener su primera experiencia de formación práctica en contacto con el universo laboral. En 2019, se incorporaron bajo esta modalidad 32 estudiantes.

Durante el año, desarrollamos las prácticas educativas ordinarias, donde los estudiantes que residen cerca de nuestras operaciones pueden complementar su estudio con una experiencia profesional. En general son de 6 meses, y según la legislación de cada país pueden renovarse, ser part time o full time. Bajo esta modalidad, en el 2019 se incorporaron 27 estudiantes universitarios.

Programa +diversidad

En julio de 2019 lanzamos el programa +diversidad con el objetivo de garantizar que la pluralidad tenga un lugar en nuestra agenda y un plan de acción que la impulse. Estamos convencidos de que los atributos y las singularidades de cada uno de nuestros colaboradores construyen un equipo más fuerte, y que el diálogo permite el desarrollo del talento.

Con un alcance a todas nuestras operaciones a nivel global, trabajamos esta iniciativa con foco en tres ejes: género, generaciones y cultura.

En una primera etapa de relevamiento de inquietudes, propuestas y posibles obstáculos frente a la temática a abordar, realizamos:

- 18 focus group en el que participaron 120 mujeres.
- Más de 10 entrevistas individuales con directores de la compañía.
- Una encuesta con más de 500 participantes cuya información utilizamos para programar las diferentes acciones del proyecto.

Liderado por la Gerencia de Talento y Comunicación, llevamos adelante las siguientes actividades durante el 2019:

- Lanzamiento de carreras duales: destinamos 50 horas de asesoramiento a los/las cónyuges de nuestros colaboradores asignados a otras operaciones o países, para que puedan insertarse laboralmente en el lugar de destino.
- Implementación de Maternity Coaching, un espacio para compartir inquietudes, brindar apoyo y acompañamiento, generar herramientas prácticas y posibles soluciones para transitar la maternidad.

Además, a través de tres diferentes encuentros, reflexionamos sobre temas como conciliar el embarazo y el trabajo, el tipo de trámites a realizar, los tiempos de licencia, y el soporte necesario en la reincorporación al trabajo, entre otros:

- "Yo pienso, el futuro nos trae más diversidad" con la participación de 500 personas en la Provincia de Neuquén, Argentina.
- "Mujeres en la industria energética", organizada por el Instituto Tecnológico de la Patagonia con la asistencia de 70 personas.
- Forbes Mujeres Power, panel "El foco en ellas", con la presencia de 400 participantes.

Se realizaron 16 talleres de sesgos inconscientes con la participación de 215 personas en Argentina, Colombia y Ecuador. Los principales objetivos fueron:

- Comprender nuestras actitudes hacia lo diferente y lo que requiere ser inclusivo .
- Examinar, reconocer y desafiar nuestros propios sesgos inconscientes .
- Explorar de qué manera pueden impactar en el trabajo y evitar que nos lleven a generar inequidades.
- Identificar acciones específicas para reducir el impacto de los sesgos inconscientes en las decisiones del día a día.

Se llevó adelante un ciclo de charlas para más de 155 mujeres en donde trabajamos aspectos del desarrollo profesional.

Adherimos a los 7 principios de "Empoderamiento de mujeres" (WEP) que promueve la organización de Naciones Unidas (ONU), a saber:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Por el momento, esta iniciativa tiene alcance sólo en Argentina, donde nos permite formar parte de un ecosistema de compañías que promueven activamente el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral.

Metas 2020

Durante 2020 seguiremos desarrollando nuevas herramientas para gestionar sesgos e impulsar la diversidad generacional, cultural y de género. Estas son algunas de las actividades con alcance global que planificamos desarrollar:

1. Dar continuidad a las iniciativas de maternity coaching, los talleres de sesgos inconscientes y el ciclo de charla de mujeres.

2. Ampliar el foco del programa a distintas generaciones y culturas.

3. Sumar un programa de mentoreo.

4. Incorporar Paternity 4.0, un espacio de apoyo y acompañamiento para padres recientes o futuros donde puedan charlar en relación a su rol de padre y profesional.

5. Acción para celebrar el primer año del programa.

6. Realizar el diagnóstico de Women Empowerment Principles (WEP) de ONU Mujeres para establecer un plan de acción.

Asimismo, estamos trabajando para lanzar los Círculos Lean In together, como programa piloto en Argentina. Consiste en grupos auto administrados de 8 personas, hombres y mujeres, que se reúnen para aprender de diferentes temas.

El rol de la mujer en la industria

"Trabajando en la industria del petróleo experimenté prejuicios externos y desconfianza sobre mi conocimiento o capacidad para desarrollar alguna tarea, asumir nuevas responsabilidades o liderar proyectos. Dentro de la empresa la experiencia ha sido diferente y muy positiva. Existe una cultura interna que promueve el desarrollo de las mujeres y se ofrecen oportunidades basadas en méritos y resultados. Aprendí a enfrentar mis propias inseguridades y crecer profesionalmente, siempre con el respaldo de la compañía"

Adela Guillaumin
Analista comercial de la Central Eléctrica Pesquería en México.

"Hace 10 años me incorporé a Tecpetrol y desde el primer día supieron acompañarme en el equilibrio laboral y familiar que necesitaba. El tiempo me demostró que las oportunidades eran iguales para todos. El rol de la mujer fue cambiando en esta industria. Somos distintas. Y desde esa diferencia agregamos valor, otra mirada, otra sensibilidad e intuición necesarias para el logro de objetivos de un equipo sin descuidar los vínculos interpersonales. Como madre pude transmitirle a mi hija que en el futuro podrá desarrollarse donde sueñe, con compromiso, organización, soporte y comprensión desde una empresa como esta, donde la diversidad de género no es solo un slogan",

María Eugenia Aniasi
Líder del Proyecto de Exploración en México.

"Empecé a trabajar en actividades industriales hace 11 años sin tener consciencia de que existían cuestiones no resueltas entre el género y la industria. Al ingresar a Tecpetrol entendí que estaba en una posición privilegiada, ya que naturalmente nadie pensó que mi género podría ser un limitante en el desarrollo de mis funciones, y donde mis opiniones e indicaciones fueron aceptadas con respeto. La educación y el cambio se pueden generar con esfuerzo y asumiendo los desencuentros como retos para demostrar que la igualdad es imparable. Afortunadamente, la iniciativa corporativa +d, nos motiva a definir metas más desafiantes e incentivar a otras mujeres dentro y fuera de la organización a continuar el camino, que, aunque tiene todavía mucho camino por recorrer, avanza en la dirección correcta".

Rossmery Maturana
Jefe de Seguridad, Ambiente y Salud en Colombia.

Beneficios a los colaboradores

Desde el área de Recursos Humanos gestionamos un plan de beneficios consistente con las necesidades locales y las prácticas competitivas de nuestra actividad. Buscamos mejorar el ambiente de trabajo, favoreciendo al desarrollo proactivo del desempeño personal, así como de la creatividad, la identidad y la participación de nuestros colaboradores.

El paquete de beneficios se ofrece para todos los colaboradores, y se articula sobre cinco ejes:

- Familia
- Salud
- Deporte
- Jornada Laboral
- Económico

Licencia por maternidad / paternidad

Cumplimos los períodos establecidos en la ley laboral vigente de cada país y adicionalmente, brindamos un esquema flexible de trabajo para el período de reincorporación. Los colaboradores reciben un regalo por el nacimiento, tienen la posibilidad de trabajar uno o dos días por semana desde sus casas y acceder a un préstamo especial cuyo monto varía de acuerdo a cada país.

Relaciones laborales

A través de la Gerencia de Relaciones Laborales mantenemos un diálogo fluido con los secretarios generales y miembros de las comisiones directivas de los sindicatos. Además, contamos con una estructura de responsables locales del área que tienen bajo su responsabilidad la comunicación directa con los delegados sindicales.

Nuestros colaboradores tienen la libertad de asociación y negociación colectiva, es decir el derecho a integrarse a una organización laboral o a los cuerpos directivos de las asociaciones gremiales. Las reuniones entre los trabajadores y las organizaciones que los representan se coordinan en nuestras instalaciones fuera del horario laboral. En el caso de que sea necesario llevarlas a cabo dentro del horario de trabajo, nos aseguramos de cumplir con todos los requerimientos de seguridad operativa.

Los convenios colectivos de trabajo y los distintos acuerdos que se discuten con los sindicatos incluyen temas de salud y seguridad.

Organizaciones sindicales

En Argentina mantenemos relación directa con las siguientes asociaciones:

- Sindicato del petróleo y gas privado de Chubut.
- Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de la patagonia austral.
- Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa.
- Sindicato del petróleo y gas privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa.
- Sindicato del petróleo y gas privado de Santa Cruz.
- Sindicato del personal jerárquico y profesional del petróleo y gas privado de Salta, Jujuy y Formosa.
- Sindicato de petróleo y gas privado de Salta, Jujuy y Formosa.
- Federación Argentina sindical de petróleo, gas y biocombustible.

En México, dialogamos con:

- Sindicato Nacional de trabajadores y empleados de prestadoras de servicios en general, construcción, transporte, conexos, derivados y similares.
- Sindicato industrial de trabajadores de Nuevo León, adherido a la Federación Nacional de sindicatos independientes.
- Sindicato progresista de trabajadores de la industria de la construcción de la República Mexicana.

10 años en Colombia

Con motivo de la celebración de los 10 años en Colombia, realizamos diferentes actividades con nuestros distintos grupos de interés:

- **Evento con colaboradores** para reconocer los 10 años de gestión, donde compartimos fotos y videos conmemorativos sobre la historia, y los logros obtenidos en la primera década de la compañía en el país.
- **Evento con público externo:** invitamos a los principales clientes, autoridades locales y directivos de otras empresas de la industria, para comunicar los resultados y presentar una serie de videos alusivos sobre la historia y testimonios de nuestra empresa en Colombia.
- **Libro de aniversario:** Desarrollamos un libro de la historia de Puerto Gaitán junto con la Alcaldía de Puerto Gaitán y una editorial del municipio, para entregar a los stakeholders en los diferentes eventos.

06 Cadena de valor

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

La gestión responsable de proveedores y contratistas es uno de los factores clave para el éxito de nuestra organización dada la relevancia que estos tienen en cada etapa de nuestra actividad productiva. La relación está basada en la confianza y la transparencia mutua que nos permite garantizar la calidad de los bienes y servicios contratados para el desarrollo de las operaciones. Esta interacción tiene dos direcciones, una relativa al control que ejercemos como clientes, y otra relacionada con la responsabilidad que asumimos para integrarlos a nuestras políticas y compromiso con la ética, la seguridad, el cuidado del medioambiente y la salud.

Durante 2019, **1821** compañías participaron a nivel global de nuestros procesos de licitación.

- **Argentina** **1050**
- **Ecuador** **276**
- **Colombia** **227**
- **Mexico** **268**

En el siguiente cuadro, detallamos los montos otorgados y los principales rubros de nuestra cadena de abastecimiento:

Compras en millones de USD

	Argentina	Ecuador	México	Colombia
Facilities, Servicios conexos y Superficie	$ 369	$ 83	$ 15	$ 543
Materiales	$ 125	$ 15	$ 10	$ 154
Perforación, Workover y Pulling	$ 282	$ 42	$ 29	$ 376
Terminación	$ 395	$ 1	$ 15	$ 431
Otros	$ 22	$ -	$ 12	$ 41
Total	$ 1.193	$ 143	$ 81	$ 1.545

Condiciones generales de compra y política de contratación

Nuestras normas, procedimientos y política de compras y contrataciones establecen los lineamientos y controles necesarios para garantizar el proceso de abastecimiento de los bienes y servicios requeridos por Tecpetrol para el desarrollo de su actividad, de la manera más eficiente, económica y transparente. Para ello, evaluamos las diferentes ofertas disponibles en el mercado, considerando precios, formas de pago, tiempos de entrega, calidad y cumplimiento.

En los documentos que conforman los términos y condiciones generales de contratación se incluyen los diferentes aspectos contractuales que regulan la relación entre Tecpetrol y sus contratistas, así como las obligaciones y responsabilidades básicas que le caben a estos en materia ética y de conducta, medioambiente, salud, seguridad y relaciones laborales. Al momento de cada licitación y en función de la naturaleza de la contratación en curso, realizamos una clasificación de proveedores según los siguientes criterios:

- Idoneidad y disponibilidad local.
- Capacidad económico-financiera.
- Calidad en las prestaciones solicitadas.
- Características técnicas de la propuesta, desde los detalles técnicos de la operación hasta aspectos de Seguridad, Salud y Ambiente (SAS), nivel de gestión de prevención y desempeño.

Al momento de la adjudicación, los proveedores seleccionados deben adherir a nuestras políticas en materia de transparencia y ética de los negocios.

Priorizamos la compra a proveedores nacionales en la medida que sean capaces de satisfacer los estándares de calidad, plazos de entrega, condiciones y precios requeridos.

Evaluación de desempeño

Incentivamos a nuestros proveedores a trabajar como aliados estratégicos, identificando oportunidades de mejora y facilitando las acciones correctivas necesarias que permitan alcanzar el mejor resultado. Durante la vigencia de los contratos, realizamos evaluaciones de desempeño que consideran los aspectos más significativos de la relación con Tecpetrol, las normas administrativas y de personal, así como el cumplimiento de objetivos.

A medida que el proveedor certifica parte o la totalidad su servicio, dependiendo de la naturaleza del contrato, los usuarios evalúan el desempeño del mismo, los cuales incorporan temas laborales, gremiales, de seguridad, salud y ambiente, entre otros.

En el caso de identificarse desvíos durante la gestión del contrato, emitimos a través de nuestros responsables de servicio “órdenes de servicio” en un libro digital de comunicaciones, las cuales deben ser recibidas, analizadas, respondidas, implementadas y resueltas por parte del proveedor.

Programa ProPymes

Esta iniciativa surgió en 2002 con el objetivo de impulsar el crecimiento de las pymes, tanto clientes como proveedores del Grupo Techint en Argentina, a partir de:

- Mejorar la competitividad de la cadena de valor con foco en la productividad.
- Fomentar la sustitución eficiente de importaciones.
- Potenciar la capacidad exportadora de las pymes.
- Promover la inversión y el aumento de la capacidad productiva y la adquisición de bienes de capital.

Contamos con un grupo de consultores que visitan a las empresas en Chubut, Neuquén, Salta y Buenos Aires, y los acompañan a través de reuniones virtuales a lo largo del año. A su vez, ofrecemos diversos talleres e instancias de capacitación donde se abordan las problemáticas que impactan en la gestión de estas empresas.

En 2019, **137 empresas** participaron activamente en el programa, un 32% más que el año anterior.

Más de **2.000 horas** de consultoría presencial
Más de **2.300 horas** de capacitación
9 workshops abiertos en todos los centros de operaciones en Argentina sobre Innovación "Crear y capturar valor a través de la Innovación", "Fortalecimiento de Equipos" y "La transformación digital para PyME".

En el marco de Tecpetrol University, dictamos un programa de desarrollo de dueños y directivos, que incluyó temas como:

- Estrategia y gestión operacional.
- Gestión de procesos y proyectos.
- Gestión económica y financiera.
- Gestión de las operaciones.
- Logística.
- Planeamiento estratégico.
- Gestión RRHH.

"Estamos muy agradecidos, no solo porque nunca dejaron de acompañarnos sino también porque nos han hecho crecer. ProPymes es un ejemplo a seguir como programa de desarrollo de proveedores, para la industria en general y especialmente, para la cadena de valor del upstream petrolero. Transmite calidad, excelencia, conocimiento, creatividad y responsabilidad, valores que nos inculcaron a lo largo de los últimos 13 años."

Enrique Casares
Socio Gerente de TECNOTROL SRL

"El Programa ProPymes nos brindó la posibilidad de tener continuidad y de crecer con nuevos desafíos, los cuales nos permitieron un desarrollo sostenido en calidad y producción. Además, ampliamos nuestra visión del sector y nos impulsó a repensar nuestra forma de trabajo, buscando mejorar día a día."

Juan Carlos Trevisani
Socio Gerente de Geocor SRL

Nueva estructura de gestión de proveedores

En julio de 2019 se creó un área específica para la gestión de proveedores dependiendo de la Gerencia Global de Abastecimientos con los siguientes objetivos:

- Incorporar nuevos proveedores y mejorar la convocatoria a licitaciones.
- Calificar y evaluar a los proveedores para determinar el cumplimiento del servicio.
- Desarrollar proveedores en sus aspectos de gestión y capacidades operativas para que aumenten su nivel de servicio o desarrollen nuevos.
- Gestionar en forma proactiva los desvíos contractuales para poder implementar acciones correctivas y preventivas que preserven el cumplimiento del contrato y las relaciones comerciales.
- Generar información sobre los proveedores para el resto de las gerencias y sus procesos de toma de decisiones.

07 Seguridad, ambiente y salud

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Nuestra política de Seguridad, Ambiente y Salud (SAS) tiene el objetivo principal de conducir las operaciones protegiendo la integridad física de colaboradores y de terceros, logrando al mismo tiempo una adecuada conservación del ambiente, en conformidad con la legislación aplicable e implementando las mejores prácticas para beneficio de las comunidades, empleados y la empresa.

Administramos todos los riesgos e impactos que pueden afectar a la compañía, independientemente de su naturaleza, con el objetivo de identificar, gestionar y mitigar los mismos.

Respetamos y cumplimos con todos los derechos laborales que reconoce la ley y la normativa internacional incorporada y aplicable en cada país donde operamos, y fomentamos el manejo transparente de la información.

La seguridad de las personas y de los procesos constituyen un valor para Tecpetrol y por eso la alta dirección de la compañía asume el liderazgo con el objetivo de lograr cero accidentes en todas nuestras operaciones.

Elementos que componen el sistema de gestión de Seguridad, Ambiente y Salud (SAS)

Administramos los aspectos de SAS en forma conjunta bajo un mismo sistema de gestión. El sistema de gestión SAS aplica a todas las actividades de la compañía, desde la etapa de exploración hasta el cierre de los activos en toda la cadena de valor y el ciclo de vida de los negocios. Está diseñado para ayudar a las operaciones a establecer y alcanzar objetivos de desempeño y beneficios para las partes interesadas a través de la gestión de los riesgos e impactos asociados a dichas actividades, así como también a implantar los controles operacionales adecuados.

A partir de la política, se definen estándares que son aplicados en distintos niveles de la empresa. De esta forma, implementamos y monitoreamos el cumplimiento de tres normativas corporativas:

- Estándares de gestión corporativos
- Estándares operacionales críticos (EOC)
- Procedimientos y prácticas operativas

Sistema de gestión SAS

El mecanismo de ejecución del sistema se basa en la mejora continua, que se ejemplifica en la siguiente figura:

Asimismo, comunicamos esta política tanto a proveedores como a contratistas, a quienes les exigimos los más altos estándares y procedimientos en materia de SAS, aspecto que forma parte integral de la evaluación de desempeño de cada contrato.

Nuestra gestión de la seguridad

Definimos de forma proactiva una serie de objetivos anuales con el fin de evaluar nuestro desempeño en materia de seguridad. Dichos objetivos están basados en criterios internacionalmente reconocidos como los estándares de la OHSAS[1] e IOGP[2]. Los indicadores más relevantes son los siguientes:

Índice de frecuencia de accidentes registrables (IF Reg.): Cantidad de accidentes registrables*1000000 / Horas hombre trabajadas.

Índice de frecuencia de accidentes con días perdidos (IF LTI): Cantidad de accidentes con días perdidos*1000000 / Horas hombre trabajadas.

Durante 2019, el IF Reg. para Tecpetrol fue de 1.50 y el IF LTI de 0.65. En ambos casos incluye los valores, en forma consolidada, de personal propio y contratistas. La evolución con respecto al período anterior se muestra a continuación:

Índice	IFLTI			IFReg		
Año	Personal Propio	Contratistas	Global	Personal Propio	Contratistas	Global
2018	0,00	0,60	0,50	0,98	1,99	1,82
2019	0,21	0,84	0,65	0,64	1,87	1,50

[1] OHSAS 18001:2007 es una norma británica para la gestión de la seguridad y salud ocupacional.
[2] IOGP: The International Association of Oil & Gas Producers.

En 2019 hemos tenido 2 Fatalidades (1 solo evento ocurrido en el área Fortín de Piedra, Argentina que finalizó con 2 empleados contratistas fallecidos), 8 eventos con pérdida de días y un total de 23 eventos registrables en la compañía.

Asimismo, definimos objetivos proactivos SAS que incluyen las observaciones preventivas de actos inseguros (similar al Sistema STOP), las reuniones de análisis de dichas observaciones y las inspecciones.

Estas últimas pueden ser inspecciones generales, de análisis de trabajo seguro, de permisos de trabajo o de bloqueo y etiquetado.

Durante los últimos dos años, en todo Tecpetrol se realizaron las siguientes actividades proactivas:

Concepto	2018	2019
Observaciones preventivas	15,667	14,941
Reuniones de análisis	6,708	8,048
Inspecciones	11,368	11,701

Cuando se analizan estos conceptos en base a cantidad de actividades por persona, por la disminución de actividades en el año 2019 versus el 2018 (18,154,815 horas trabajadas en el 2018 vs 15,381,354 horas en el 2019, un 17% menos), es notable el aumento que se registra en actividades proactivas, a saber:

Concepto	2018	2019	%
Observaciones preventivas	2.03	2.33	15%
Reuniones de análisis	0.83	1.26	45%
Inspecciones	1,47	1.83	24%

Vale aclarar que el cumplimiento de los objetivos anuales de seguridad (tanto los de accidentabilidad como los proactivos) están incluidos en los objetivos de cada colaborador de Tecpetrol y forman parte de su proceso de evaluación anual.

Capacitaciones

Contamos con un programa de capacitaciones presenciales e interactivas (modalidad e-learning) para colaboradores que incluye temas referidos a la política de SAS como ser: trabajo en altura, elementos de protección personal, análisis de trabajo seguro (ATS), ergonomía, gestión de riesgos, manejo de explosivos, plan de respuesta ante emergencias, manejo de productos químicos, formación de brigadistas, sistema STOP, gestión ambiental, gestión de residuos, entre otras.

Durante 2019 dictamos 16,013 hs de capacitación en temas específicos de SAS al personal propio.

Salud ocupacional

En temas relacionados a la salud de nuestros colaboradores, llevamos adelante distintas iniciativas de formación en RCP y primeros auxilios, además de campañas de concientización e información acerca de diversos temas, tales como sobrepeso, sedentarismo, diabetes, hipertensión y nutrición. A su vez, contamos con una política de alcohol y drogas en el ámbito laboral la cual comunicamos a todos los colaboradores. En base a dicha política, implementamos controles periódicos aleatorios tanto a nuestro equipo como al personal contratista.

También realizamos anualmente una campaña de vacunación antigripal que se aplica a la totalidad de los colaboradores. Aquellas personas que visitan operaciones en sitios endémicos deben cumplir con la norma de vacunación interna con el fin de prevenir el contagio de enfermedades.

Iniciativas relevantes desarrolladas durante el 2019

Durante el año 2019, continuamos con la estandarización, revisión y actualización de las normas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión SAS, conforme a los plazos establecidos. Adicionalmente, implementamos diversas iniciativas con el fin de continuar mejorando la alineación del personal contratista que trabaja en las operaciones de la compañía a los estándares SAS de la empresa. Dentro de esas iniciativas se pueden destacar el lanzamiento de la “Hora Segura”, los Stand Down de Seguridad mensuales en campo con la presen-

cia de las máximas autoridades de cada área, y las recorridas conjuntas con el fin de identificar eventuales condiciones inseguras en las instalaciones productivas. Asimismo, durante el período se realizó una reevaluación de las competencias técnicas y de seguridad del personal contratista con el fin de asegurar las habilidades necesarias para desarrollar una operación segura y respetuosa con el ambiente.

En el área Fortín de Piedra (Argentina) consolidamos la respuesta ante la emergencia con la incorporación de un autobomba propio con equipamiento para contención de incendio, rescate en altura, espacios confinados y vehicular y la formación de brigadistas propios. Se realizó la conversión de la enfermería en un Centro de Estabilización de pacientes, con un shock room con camas eléctricas equipado con ecógrafo, cardio desfibriladores, para la internación y estabilización pre traslado del paciente.

Adicionalmente durante el período, continuamos con los avances en materia de seguridad de procesos. Desde el año 2017 y en forma creciente, realizamos análisis de riesgos de procesos a las instalaciones nuevas o donde se efectúan modificaciones, totalizando 74 estudios entre los años 2018 y 2019 (20 y 54 estudios por año, respectivamente). Estos estudios de riesgos aplican diversos enfoques metodológicos, tales como HAZOP, HAZID, árbol de fallas, manejo del cambio, What If, listas de chequeo, y talleres de seguridad y operatividad. El siguiente gráfico muestra el uso relativo de estas metodologías:

Cantidad y tipo de análisis 2018 y 2019

Por último, durante el período desarrollamos un taller de liderazgo en seguridad para la alta dirección de Tecpetrol en el que participaron la totalidad de los Directores y Gerentes de la compañía.

Gestión ambiental

Asumimos el compromiso de conservar y proteger los sistemas naturales, por ello enfocamos nuestros esfuerzos en la gestión de aquellos recursos de los que más dependemos y sobre los que podemos generar un mayor impacto: agua, suelo, aire y biodiversidad.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, Ambiente y Salud (SAS), trabajamos con foco en los siguientes aspectos esenciales:

Mejora continua: planificamos de forma anual aquellas inversiones necesarias para optimizar el desempeño ambiental: mejoras en la gestión de residuos sólidos, renovación de las instalaciones, obras de control de erosión y revegetación, entre otros.

- **Enfoque preventivo:** adoptamos tareas de prevención de derrames, tales como programas de reemplazo de ductos antiguos, construcción de recintos de contención en tanques, minimización de emisiones en facilidades, entre otros.
- **Gestión responsable de químicos:** contamos con un sistema especial para el manipuleo y almacenamiento de los químicos que se utilizan en los procesos. Este sistema incluye, entre otras cosas, el diseño y construcción de un lugar especial para el almacenamiento de los mismos, que presenta sus correspondientes protecciones en materia ambiental y de seguridad.

Áreas operadas

Desarrollamos nuestras actividades en una variedad y amplitud de ambientes, que se encuentran separadas entre sí por unos 8,600 km. desde Pesquería, México, en el Hemisferio Norte, hasta Caleta Olivia, Argentina, en el Hemisferio Sur. Operamos en climas muy diversos: semiáridos con gran contraste térmico estacional, bosques y selvas subtropicales, entre otros, así como pisos altitudinales que van desde el nivel del mar, hasta los 2,900 msnm, como en Quito, Ecuador. La gran disparidad de características de los ambientes operados marca un desafío en materia de adecuación de nuestra gestión ambiental.

La superficie total dedicada a las operaciones es de 159 km2 (15,947 hectáreas) para el desarrollo de nuestras actividades y el despliegue de nuestras instalaciones, entre pozos, caminos propios, trazas de ductos, baterías, plantas e instalaciones auxiliares, lo que representa menos del 1% de la superficie concesionada.

Algunas de las operaciones se encuentran ubicadas en zona de frontera con países limítrofes, como Misión con EEUU, Bermejo y Libertador con Colombia, y Aguaragüe con Bolivia. Dicha situación requiere de capacidades de gestión de aspectos socio-ambientales particulares, tales como la prevención de caza furtiva y tala ilegal de árboles.

08 Desempeño ambiental

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES

Consumo de energía

En Tecpetrol contamos con dos fuentes de energía eléctrica necesarias para las operaciones. Por un lado, la generación propia mediante turbinas de gas y otros equipos, y por otro, la adquisición de energía a terceros.

En 2019 registramos un consumo de energía eléctrica de 671,470 GJ, generado principalmente a través de gas natural, con diesel y gasoil en proporciones menores. A su vez, el consumo total de energía en las operaciones fue de 64,257,263 GJ en 2018 y 64,207,404 GJ en 2019. Considerando que en el mismo período la producción aumentó un 47%, identificamos una mejora en la intensidad de uso de energía por cada unidad de producción (m3 de petróleo equivalente).

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Intensidad energética*	GJ/m3	9,67	6,68	-31%

* (GJ energía/m3 producción)

La mayor intensidad se refleja en las operaciones de producción de electricidad, donde el proceso de transformar energía del gas natural a electricidad consumió en 2018, 75.36 GJ por m3 equivalente de petróleo, y 75.85 GJ/m3 eq. en 2019. Por otro lado, las actividades de producción de gas natural y petróleo han requerido en 2018, 1.54 GJ por m3 producido y 1.07 GJ/m3 eq. en 2019: este impacto se debe principalmente al aumento del gas natural en la matriz de producción.

Tratamiento del agua

El agua es uno de los principales recursos naturales utilizados en nuestros diferentes procesos productivos y no productivos. Su tratamiento tiene como objetivo optimizar el consumo e incrementar progresivamente la reutilización.

Nuestro compromiso con el recurso hídrico incluye un diagnóstico preciso de las diferentes fuentes utilizadas. Durante 2018, el total aproximado de agua consumida fue 9,283,781 m3, siendo un 63% de agua reutilizada provenientes de una planta de tratamiento de aguas grises para las operaciones de la Central Eléctrica Pesquería. El agua restante provino de fuentes superficiales: un 28% de acueductos, ríos, red municipal, y un 9% de fuentes subterráneas (pozos productores de agua). En el año 2019, el consumo bajó a 7,148,375 m3, principalmente por el menor uso en operaciones "No convencionales" en Fortín de Piedra, siendo el agua reutilizada un **68.53%.**

Consumo de agua

Extracción de agua

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3	9,283,781	7,148,375	-23%

Uso específico por unidad de producción

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3 / m3 eq. prod. Petróleo	0,40	0,74	-47%

Fuentes de agua

Cada uno de los puntos de suministro cuentan con sus respectivos permisos de parte de las autoridades locales aplicables. En situaciones de uso intensivo de agua, como por ejemplo en las operaciones "No convencionales", realizamos cuidadosos estudios de fuentes de aprovechamiento y análisis de disponibilidad, con el fin de no obstaculizar los diversos usos (existentes y potenciales), así como la sustentabilidad de las mismas. A modo de ejemplo, el porcentaje de uso en las operaciones en Argentina - que aprovechan agua del Río Neuquén (310 m3/s) - fue del 0.017% del caudal de dicho río durante el año 2019.

Hitos 2019

65% de reducción en intensidad de consumo de agua: En Fortín de Piedra identificamos una reducción de la intensidad de consumo de agua de 0,87 m3 por m3 de producción equivalente, a 0,30 m3/m3 producción equivalente debido al menor uso en operaciones "No convencionales".

Más del 60% del consumo de agua proviene de la reutilización de aguas grises.

Agua de producción reinyectada

En el proceso de extracción, el hidrocarburo viene acompañado de agua, también llamada "agua de producción" o coproducida, de características normalmente salinas. Dado que no es apta para el consumo humano ni animal, contamos con un tratamiento adecuado de restauración, a través del cual el agua de producción es redirigida de dos maneras: para recuperación secundaria, donde es reinyectada para favorecer la extracción de hidrocarburos, o a sumideros, donde queda confinada en profundidad evitando así la contaminación de las aguas sub-superficiales.

En el caso de las operaciones "No convencionales", el agua asociada a los líquidos extraídos se denomina "flowback", producto de la estimulación hidráulica. Por sus características, la gestionamos de forma similar al agua de producción.
La siguiente tabla incluye información sobre el agua de producción gestionada (incluye "flowback"):

Producción neta

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3	12,267,804	11,173,894	-8.9%

La baja en el volumen de agua de producción en el año 2019, se debe principalmente a la reversión del Bloque Bermejo, y a una menor cantidad de agua producida en El Tordillo.

Generación específica de agua producida por unidad de producción

Convencional

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3 /m3 eq prod. Pet. Conv.	4,03	2,70	-33%

No Convencional

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3 /m3 eq prod. Pet. NC	0,22	0,14	-41%

Nota: m3 eq. prod. no incluye Pesquería

Agua producida y "flowback" reinyectada

Reinyección

Unidad	2018	2019	% Diferencia
m3	12,673,348	11,427,666	-9.8%

En 2019, el 94% del volumen de la actividad de inyección transcurre en las operaciones convencionales. Un 70% de ellas se gestiona en dos operaciones: El Tordillo y Libertador. Estos valores incluyen la inyección de agua dulce para recuperación secundaria que llevamos a cabo en el Área Agua Salada, como así también el agua de "flowback" que producen los pozos no convencionales en la Cuenca Neuquina en Argentina.

Biodiversidad

Hábitat restaurado y rescate de especies

Promovemos la conservación del hábitat y la biodiversidad en cada una de las zonas donde tenemos presencia operativa. Si bien contamos con una considerable extensión bajo concesión, nuestras instalaciones ocupan menos del 1% de la misma y se encuentran alejadas de áreas protegidas.

Las operaciones de Bermejo, próximo al Bosque Protector Bermejo, Libertador, se exceptúan por la presencia del Patrimonio forestal del Estado.

En ningún caso, desarrollamos actividad hidrocarburífera dentro de estos espacios de protección de los recursos naturales.

Gestión de impactos

Con el objetivo de prevenir, mitigar y/o corregir los impactos indeseables, realizamos en todas las concesiones estudios de impacto ambiental y de monitoreo, ya sea para estudiar la ubicación de instalaciones nuevas, como para la gestión de aspectos ambientales durante las operaciones. A su vez, llevamos adelante acciones de recuperación progresiva del hábitat de las áreas previamente ocupadas por nuestras actividades:

- En México, rescatamos especies en áreas objeto de una nueva instalación, y desarrollamos un programa de compensación de superficies utilizadas, con programas de reforestación e instalación de viveros.
- En Colombia, llevamos a cabo una significativa obra de reforestación, donde se plantaron 220,000 especies arbóreas en una zona de aproximadamente 200 ha, territorio que aún mantenemos bajo monitoreo y mantenimiento.
- En Ecuador, las actividades se limitaron al Bloque Bermejo, donde realizamos tareas de remediación ambiental por zonas afectadas por derrames, y acciones de revegetación en locaciones de pozos.
- En Argentina trabajamos en revegetación asistidas de hábitat, principalmente en las Cuencas Neuquina y Golfo San Jorge. Dadas sus características climáticas y naturales, los proyectos más difundidos son el arado de suelos, producción de plantines y revegetación asistida, para devolver y aumentar la capa vegetal de las zonas intervenidas por nuestras actividades.

Con estas iniciativas, durante 2018, se trabajaron 3,313,704 m2 de superficie para su restitución, acumulando unas 70,000 especies plantadas (a excepción de Colombia). En 2019, el trabajo continuó con la intervención de 360,674 m2 para restitución superficial, la plantación de más de 4,000 especies vegetales, y el rescate de más de 600 individuos por nuevas obras.

Emisiones

En Tecpetrol registramos las emisiones de todos los procesos en cada una de nuestras áreas operadas, y realizamos un seguimiento periódico de su evolución. El método de medición es por balance energético, al que se le suma el método por factores de emisión de instalaciones y procesos para el Bloque Misión.

Una de las principales fuentes de emisión de gases de efecto invernadero (GEI) en el sector de E&P, es la cantidad de gas emitido a la atmósfera por venteo. Esta práctica se lleva a cabo por razones operativas asociadas a procesos específicos, como, por ejemplo: ensayos de pozos, purgas y tareas de mantenimiento, entre otras. El gas es quemado antes de ser emitido, así se genera CO2 en vez de CH4.

La otra fuente de GEI es la combustión de combustibles, principalmente gas natural, y en proporciones menores gasoil y diesel para los diversos procesos propios de la actividad.

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Gases de efecto invernadero	Tn eq CO2	4,097,214	4,065,970	-0,8%

Nota: no incluye otros GEI como SOx, NOx, o hidrocarburos sin metano

Es importante destacar que las estimaciones difieren entre operaciones, en base al cálculo utilizado. En este caso, para las operaciones de México, se utilizaron factores de emisión de las instalaciones y operaciones, mientras que, en el resto de las concesiones, el cálculo se llevó a cabo por balance de consumo y venteo de gas natural. No obstante, manteniendo la misma metodología, la intensidad de emisiones de CO2 registrada por unidad de producción fue:

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Intensidad de emisiones	Tn eq CO2/ m3 eq. prod. Petróleo	0,62	0,42	-32%

La diferencia se debe a cambios a la baja en intensidad de emisiones en tres áreas: Misión, debido a un incremento de producción despachada, Los Toldos, producto de una menor producción de gas quemado, y Aguaragüe, por un aumento de producción despachada y leve baja de consumo y venteado.

Gestión de residuos

Nuestra gestión de residuos se basa en la clasificación de éstos en dos categorías: condicionados o especiales - asociados a los procesos operativos de la exploración y producción - y residuos sólidos urbanos (RSU), generalmente asociados a oficinas y comedores.

Por otro lado, la industria hidrocarburífera "upstream" tiene la particularidad de generar un volumen de remanentes producto de las actividades de perforación: los recortes de roca, que, sin ser residuos propiamente dichos, deben ser gestionados en forma apropiada. En la medida que no presenten características riesgosas para la salud y el ambiente, ya que principalmente se tratan de rocas trituradas y arcillas en una matriz de agua, se utilizan para el relleno y recuperación de superficies impactadas en canteras. Aplicamos el mismo destino a los recortes denominados "base aceite", después de un tratamiento térmico que garantice las condiciones inertes de los recortes a disponer.

Residuos generados

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Condicionados / especiales	kg /m3 eq prod.	146,504	79,331	-46%
Urbanos	kg /m3 eq prod.	1,333	984	-26%
Recortes y lodos base agua	kg /m3 eq prod.	45,323	35,659	21%

La mayor cantidad de residuos condicionados se relaciona a los recortes de perforación "base aceite", y a agua de fractura producto de "flowback" de pozos "No convencionales", que son enviados para su tratamiento y disposición final.

La diferencia en general se debe a una menor actividad de perforación y fractura de pozos. Esto, sumado al aumento significativo de la producción, resulta en una importante baja en la intensidad de generación por unidad de producción en 2019, como se observa en la siguiente tabla:

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Condicionados / especiales	kg /m3 eq prod.	22,05	8,25	-63%
Urbanos	kg /m3 eq prod.	0,20	0,10	-50%
Recortes y lodos base agua	kg /m3 eq prod.	6,82	8,25	21%

Tratamiento y disposición final

La estrategia que implementamos para la disposición final de los residuos se basa en la segregación y almacenamiento temporario in situ, en espacios preparados para tal fin. Luego, se trasladan a plantas de tratamiento ex – situ, que procesan los residuos mediante diversas técnicas tales como:

- **Tratamientos térmicos:** incineración, desorción térmica.
- **Tratamientos biológicos:** biorremediación, compostaje.
- **Tratamientos químicos:** oxidación química. Reciclado.

La disposición final depende del tipo de producto resultante del tratamiento:

- Confinamiento en relleno municipal autorizado.
- Relleno de canteras y otras superficies similares.
- Recuperación de corrientes útiles (ej.: plásticos, cartones y metales reciclables, madera no contaminada para donaciones).
- Durante 2019, aumentamos significativamente las actividades de reciclaje de residuos.

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Reciclaje	Tn	64	140	120%

Control de derrames

Implementamos distintos mecanismos de prevención y/o correctivos para gestionar los posibles impactos de nuestras operaciones. De manera continua, realizamos trabajos de integridad, mantenimiento e inspecciones, que nos permiten la detección temprana de potenciales accidentes ambientales.

Monitoreamos las diferentes causas de derrames de petróleo, tales como fallas de equipos, defectos de materiales, vuelco de productos químicos, combustibles líquidos (ej.: gasoil), lodos y recortes de perforación, entre otros factores. Durante 2019, registramos una significativa reducción en el volumen de los eventos en nuestras operaciones:

Concepto	Unidad	2018	2019	% Diferencia
Cantidad	#	450	441	-2%
Volumen	m3	888	436	-51%

Los derrames promediaron 1,97 m3 por evento en 2018, bajando a 0,99 m3 en el año 2019, siendo agua de producción la mayor parte derramada.
En todos los casos, reportamos internamente cada incidente para su pronta intervención (limpieza, saneado y recuperación de los componentes afectados, ya sea suelo, cuerpos de agua, y/o instalaciones), como así también notificamos a las autoridades de aplicación pertinentes en cada jurisdicción.

09 Renovación tecnológica y optimización de procesos

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

La inversión en tecnología y la mejora continua son dos pilares sobre los que consolidamos nuestro crecimiento sostenido y sobre los cuales logramos alcanzar los objetivos operativos pautados.

Mediante la utilización de las tecnologías más eficientes en exploración, estudio de reservorios, perforación y producción, logramos incrementar la productividad en las áreas operadas, controlar los costos operativos y minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad.

Utilizando la más moderna tecnología en comunicaciones SCADA (Supervisory Control and Data Aquisition) y sistemas informáticos, obtenemos una mejora continua de los procesos, incrementando la confiabilidad de los servicios de transporte y reduciendo los costos y el impacto ambiental.

Optimización de procesos e implementación de mejores prácticas

La Dirección Global de Operaciones tiene entre sus metas la búsqueda permanente de la eficiencia en los procesos. Este objetivo se lleva adelante desde la Gerencia de Optimización de Procesos (GOPP), cuyos ejes son la estandarización de las metodologías de trabajo, la optimización de procesos productivos y la implementación de las mejores prácticas de la industria en las áreas donde Tecpetrol opera.

En 2019, evaluamos alrededor de 60 proyectos en Colombia, México, Ecuador, Argentina y Bolivia. Estos fueron realizados ya sea por Grupos de Mejora Continua (equipos multidisciplinarios que trabajan mancomunadamente sobre una oportunidad de mejora con un objetivo en común, en general de gran impacto o de implicancia en múltiples procesos) o por grupos reducidos de igual disciplina que detectan un área a mejorar con un impacto acotado a procesos.

Proyectos por área y tipo de mejora

Los procesos alcanzados por los diferentes proyectos son prácticamente todos los vinculados con la operación de un yacimiento, con predominio de los procesos de producción (mejoras en costos o productividad), construcción de pozos (mejoras en tiempos y en utilización de materiales y servicios) y administrativos, entre otros.

Mejora proyectada en primer año (MUSD)

Los proyectos abordados pueden implicar, por ejemplo:

1. Modificaciones a procesos productivos en plantas y baterías.
2. Empleo de sistemas de extracción de pozos adecuados y maximización de su vida útil.
3. Empleo de telemetría para el control de la producción.

10 Relaciones con la comunidad

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Bajo el lema "Ayudar a quien se ayuda" llevamos adelante nuestros programas de inversión social, con un enfoque a largo plazo que impulsa el desarrollo sustentable de la comunidad, siempre en un marco de trabajo conjunto y de diálogo. En cada iniciativa buscamos facilitar la autonomía y la toma de decisiones, creando redes con el Estado, las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones.

En todos los países actuamos bajo tres ejes de trabajo:

- Educación
- Arte y cultura
- Desarrollo comunitario

1. Educación

Estamos convencidos que el conocimiento es la base para el desarrollo sustentable de una comunidad, por eso colaboramos de manera directa con Ministerios de Educación provincial y con distintas organizaciones no gubernamentales que fomentan la lectura, la alfabetización, la educación en valores y la integración de niños y jóvenes que asisten a las escuelas de las comunidades cercanas a nuestras operaciones.

Programa Gen Técnico

A través de este programa, buscamos contribuir con el fortalecimiento de la educación técnica en el nivel secundario. Desde hace más de 10 años, trabajamos con el fin de reducir la brecha entre los requisitos de la industria y los conocimientos técnicos adquiridos por los estudiantes. Proporcionamos apoyo para mejorar la infraestructura y proveer equipamiento a las escuelas, además de capacitar al plantel docente y a los estudiantes en aspectos relacionados con la formación de habilidades de la industria 4.0.

Resultados 2019:

- **Alcance:** 5 comunidades en Argentina.
- **Beneficiarios:** 1.355 alumnos y 119 docentes.
- **Más de** 31.000 horas de capacitación técnica.
- **En Neuquén** 500 estudiantes de 11 escuelas técnicas recibieron capacitación sobre la industria del petróleo y gas; 9 docentes y directivos de Neuquén, Aguaragüe y Comodoro Rivadavia recibieron un total de 400 horas de capacitación técnica.
- **Inversión** USD 355.586

Programa de Becas al Mérito

Este programa comenzó en 1976, con el objetivo de premiar la excelencia académica y el compromiso de estudiantes de nivel secundario. El propósito inicial era premiar a los hijos de colaboradores que tuvieran un desempeño escolar sobresaliente. En 2006, se abrió a todos los estudiantes de la comunidad y actualmente llega a 34 comunidades en todo el mundo. En 2019 se implementó por primera vez en Añelo (Provincia de Neuquén, Argentina).
Desde Tecpetrol, en 2019 destinamos USD 135.567 para otorgar 234 becas en Argentina.

Programa Educativo Roberto Rocca

El objetivo del Programa Educativo Roberto Rocca es contribuir al desarrollo de recursos humanos en los campos de la ciencia y la tecnología, a través del otorgamiento de becas a estudiantes universitarios. Participan carreras de ingeniería y geociencias que son importantes para el desarrollo del país.
En 2019 hubo 177 becarios. En Tecpetrol asumimos el 10% de los costos del programa en Argentina.

Programa ExtraClase

"ExtraClase" es un programa de educación no-formal destinado a niños de 6 a 12 años que asisten a escuelas públicas en comunidades de interés o influencia operativa. Su objetivo es desarrollar habilidades básicas de alfabetización y competencias socio-emocionales, aplicando la metodología de aprendizaje basado en proyectos en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemática). A fin de garantizar la calidad de las actividades, generamos alianzas estratégicas con Innovec y Pequeños Científicos, entidades que nos facilitan currículas STEM y desarrollo profesional de los educadores.
Con una inversión de USD 68.016, beneficiamos en 2019 a un total de 1330 niños: 1200 en Argentina, 50 en Colombia y 80 en Ecuador.

Voluntarios en acción

Las actividades de voluntariado son un aspecto fundamental para que podamos construir relaciones sólidas y duraderas con proveedores, contratistas y las comunidades donde operamos. La participación de nuestros colaboradores está vinculada a mejorar la infraestructura de establecimientos educativos.

Resultados 2019:	Argentina	Colombia
Cantidad de voluntarios	18	12
Horas	288	60
Cantidad de beneficiarios	560 estudiantes de nivel secundario	147 estudiantes de nivel primario
Acciones	Refacciones edilicias en una escuela técnica	Refacciones edilicias en una escuela rural

Otras acciones educativas:

- **Jornada ampliada:** 160 alumnos de Añelo, Neuquén, Argentina, recibieron talleres de lectoescritura, matemática e inglés.
- **Becas Cimientos:** 40 beneficiarios en Añelo, Neuquén, Argentina. Son becas de sostén-inclusión, para que los alumnos continúen en el sistema escolar.
- **Becas educativas:** En Bermejo, Ecuador, entregamos 29 becas a estudiantes secundarios y 32 para estudiantes y docentes universitarios.
- **Cronicando:** en Añelo, Neuquén, Argentina, taller realizado en la escuela donde 18 alumnos desarrollaron sus habilidades de narración.
- **Becas Red de Escuelas Técnicas Robero Rocca (ETRR) en Pesquería, México:** tienen la visión de ser escuelas de excelencia que formen técnicos de alta calidad, desarrollen competencias técnicas de vanguardia, contribuyan a la igualdad de oportunidades y al progreso de las comunidades y del sistema educativo. En 2019, aportamos el equivalente a 7 becas completas en la ETRR - Pesquería.

Recursos destinados: USD 184.032

Becas otorgadas por universidad

2. Arte y cultura

En este eje de trabajo, mediante actividades audiovisuales contribuimos a compartir las distintas realidades del mundo contemporáneo, la recuperación de la identidad en las comunidades donde estamos presentes, la promoción de la diversidad y el respeto por todas las culturas.

Junto al resto de las compañías del Grupo Techint, acompañamos a la Fundación PROA, un espacio que desde 1996 difunde los grandes movimientos artísticos del siglo XX y XXI a través de sus propuestas. En sus salas exponen algunos de los artistas más prestigiosos de la actualidad, cuyas obras son una inspiración para el pensamiento crítico y creativo. En 2008, encaró un proceso de remodelación de su edificio, la piedra angular de la iniciativa de renovación cultural del barrio histórico de La Boca en Buenos Aires, Argentina. Desde PROA se organizan programas pedagógicos a partir de sus exposiciones, así como talleres, seminarios y festivales de música y cine para el público en general.

En 2019 apoyamos con USD 65.291 las siguientes iniciativas

4 exposiciones internacionales, Anish Kapoor – Surge, Dan Graham – Whirligig (Molinete), Minimalismo, posminimalismo y conceptualismo/60 - 70 y Artists Film International 2019, a las que asistieron 105.300 personas.

Festival de Cine

Con el objetivo de visibilizar distintas coyunturas del mundo y Latinoamérica, auspiciamos la realización de 4 festivales en 4 comunidades de Argentina, con 15 proyecciones y 2.417 espectadores.

Fototeca

Para revalorizar la identidad local de las comunidades a través de la preservación del patrimonio fotográfico, se digitalizaron 7.660 imágenes en 3 comunidades desde el inicio del programa. A su vez, junto con la Alcaldía y la Biblioteca de Puerto Gaitan, Meta, Colombia, se produjo un libro que narra la historia de la región a través de las imágenes de las familias de los primeros pobladores.

Concurso "Mi Ciudad + NY"

Auspiciamos por primera vez un concurso de arte para más de 90 estudiantes de Neuquén, Campana y San Nicolás. Los 3 ganadores obtuvieron una beca de inmersión cultural en Nueva York durante una semana.

Ciclo de Música Mozarteum

Junto a Armonicus del Comahue-Mozarteum Argentina llevamos adelante en la provincia de Neuquén un ciclo de música que incluyó 5 funciones a las que asistieron 3.000 personas.

3. Desarrollo comunitario

Entendemos que las soluciones son reales cuando perduran en el tiempo. Por eso, proveemos a la comunidad de herramientas concretas para satisfacer las principales necesidades de sus miembros:

Programa Consejo Asesor de Proyectos

El objetivo de este programa es impulsar el desarrollo comunitario a partir de un modelo participativo y representativo, donde la opinión de los vecinos es fundamental para la identificación y priorización de los proyectos. En la práctica, esto se logra en comisiones temáticas entre productores y artesanos, comunidades aborígenes, educación, ONG, educación especial y salud.
Los proyectos aprobados son gestionados y evaluados por el área de Relaciones con la Comunidad, en conjunto con las comisiones de origen, muy vinculadas con los generadores de cada iniciativa.

Programa Consejo Asesor de Proyectos	Argentina	Colombia
Cantidad de beneficiarios	2.800 personas	450 personas
Recursos destinados	USD 65,321	USD 11,283

Programa de Salud Ocular:

En alianza con la Fundación Baylor, evaluamos la agudeza visual de más de 1.000 niños en las localidades de Añelo, Sauzal Bonito y Rincón de los Sauces.

Apoyo a organizaciones de la sociedad civil

ONG	Acciones
ASDRA (Asociación de familias de personas con síndrome de Down)	Auspicio al programa de apoyo a escuelas de educación especial. Aporte a la cena anual solidaria a beneficio.
Lekotek	Modelo de gestión comunitario: contribuimos a dejar niveles de organización instalados en las comunidades, a través de: - Mantenimiento del proyecto de juegotecas (Neuquén y Salta) - Aporte anual para mantenimiento de Juegotecas
Fundación Leer	Programas de voluntariado y auspicio anual de la "Maratón Nacional de Lectura 2019" en la cual participaron más de 6 millones de chicos, jóvenes y adultos pertenecientes a más de 19.200 instituciones de 3.454 localidades de todo el país.
Fundación Equidad	Convenio para donación de equipos informáticos en desuso. La organización capacita a jóvenes para que aprendan a reciclarlos y luego los entrega a escuelas y otras instituciones, lo que contribuye a reducir la brecha digital en Argentina.

Nuestra inversión en la comunidad

ARG: USD 883.812
COL: USD 13.334
ECU: USD 143.969
MEX: USD 25.000

Total= USD 1.066.115

TABLA DE INDICADORES GRI / ODS

CONTENIDOS GENERALES

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Perfil de la organización			
102-1 Nombre de la organización	Tecpetrol Internacional S.L.		
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	13, 15 y 16		
102-3 Ubicación de la sede	Madrid, España.		
102-4 Ubicación de las operaciones	14		
102-5 Propiedad y forma jurídica	"Tecpetrol, y sus sociedades directa e indirectamente controladas" Forma jurídica: Sociedad Limitada		
102-6 Mercados servidos	8		
102-7 Tamaño de la organización	9		
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	38, 39, 40 y 41		
102-9 Cadena de suministro	56		
102-10 Cambios significativos a la organización y su cadena de suministro		Durante el 2019 no hubo cambios significativos en la estructura accionaria de Tecpetrol y su cadena de suministro	
102-11 Principio o enfoque de precaución	62, 63, 67, 73, 80 y 81		
102-12 Iniciativas externas	20		
102-13 Afiliación a asociaciones	17		
Estrategia			
102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4 y 5		
Ética E Integridad			
102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	26 y 27		
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28		ODS 16
Gobernanza			
102-18 Estructura de Gobierno	29		
102-22 Composición del máximo órgano de Gobierno y sus Comités	29		ODS 16
102-23 Presidente del máximo organo de gobierno	Gugliuzza, Claudio Gabriel	La persona que preside el órgano superior de gobierno no cumple funciones ejecutivas en Tecpetrol	
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	23		

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Participación de los Grupos de Interés			
102-40 Lista de grupos de interés	20		
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	52		
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	20		
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	20		ODS 8 / ODS 17
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	23		
Prácticas para la elaboración de informes			
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nota 1 (Pág 100)		
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	22 y 23		
102-47 Lista de los temas materiales	23		
102-48 Reexpresión de la información		No aplica. El presente documento es el primer reporte de sustentabilidad de Tecpetrol	
102-49 Cambios en la elaboración de informes		No aplica. El presente documento es el primer reporte de sustentabilidad de Tecpetrol	
102-50 Periodo objeto del informe	Ene-Dic 2019		
102-51 Fecha del último informe		No aplica. El presente documento es el primer reporte de sustentabilidad de Tecpetrol	
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	102		
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Esencial		
102-55 Índice de Contenidos GRI	90 a 100		
102-56 Verificación externa	No se realizó verificación externa para el período 2019		

TEMAS MATERIALES

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Desempeño económico			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	32 y 33		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	32 y 33		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32 y 33		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	33 y 34		ODS 8 / ODS 9
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Tecpetrol no recibió ningún tipo de aporte financiero por parte del gobierno		
Presencia en el mercado			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	38		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	38, 39, 40 y 41		
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Nota 2: Pág 100		
Impactos económicos indirectos			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	35, 42, 58, 66 y 80		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	35, 42, 58, 66 y 80		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	35, 42, 58, 66 y 80		
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	35, 66, 80 y 81		ODS 8 / ODS 9
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	42, 58, 59, 80, 81 y 88		ODS 8 / ODS 9

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Prácticas de adquisición			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	56		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	57		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57		
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	56		ODS 8
Anticorrupción			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	26		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	26 y 27		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	27 y 28		
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	26 y 27		ODS 16
Energía			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67 y 70		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	70		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	70		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	70		ODS 7
302-3 Intensidad energética	70		ODS 7

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Agua			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67 y 71		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	71 y 72		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	71 y 72		ODS 6 / ODS 15
303-1 Extracción de agua por fuente	71		ODS 6 / ODS 15
303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	71		ODS 6 / ODS 15
303-3 Agua reciclada y reutilizada	72		ODS 6 / ODS 15
OG5 Volumen de agua de formación generada y dispuesta.	72		ODS 6 / ODS 15
Biodiversidad			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67 y 73		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	73		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	73		
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	16 y 73		ODS 15
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	73		ODS 15
OG4 Número y porcentaje de operaciones en que se ha evaluado y monitoreado los riesgos para la biodiversidad.		En todas las Operaciones se evaluaron los impactos a la biodiversidad	ODS 15

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Emisiones			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67 y 74		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	74		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	74		
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	74		ODS 13
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	74		ODS 13
Efuentes y residuos			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	67 y 75		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	75		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76		
306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	75 y 76		ODS 12 / ODS 15
306-3 Derrames significativos	76		ODS 12 / ODS 15

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Evaluación ambiental de proveedores			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	57		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	57		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57		
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	57		ODS 12
Empleo			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	38		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42, 43 y 51		
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42 y 43		ODS 3 / ODS 8
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	51		ODS 3 / ODS 8
401-3 Permiso parental	51		ODS 3 / ODS 8

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Salud y seguridad en el trabajo			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	62 y 63		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	62 y 63		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	64, 65 y 66		
403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	52		ODS 3 / ODS 8
403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	64		ODS 3 / ODS 8
403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	65		ODS 3 / ODS 8
Formación y enseñanza			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38 y 44		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	44, 45 y 46		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	44, 45 y 46		
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	45		ODS 4
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	45 y 46		ODS 4
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	46		ODS 4

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Diversidad e igualdad de oportunidades			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38 y 47		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	38, 47 y 48		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	47 y 48		
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	29, 38, 39, 40, 41, 47, 48 y 49		ODS 5
Comunidades locales			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	84		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	84, 87 y 88		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	84, 85, 86, 87 y 88		
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	84, 85, 86, 87 y 88		ODS 4 / ODS 9 / ODS 16
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	No hubo impactos negativos en la comunidades a partir de la ejecución de programas de inversión social.		
OG 9 Operaciones donde las comunidades indígenas estén presentes o afectadas por actividades y donde se implementan estrategias concretas de participación	No hubo conflicto en las comunidades locales / pueblos indígenas		

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Evaluación social de los proveedores			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	57		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	57		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	57		
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	57		ODS 8

Nota 1

Principales sociedades dependientes:

Tecpetrol S.A., Tecpetrol Operaciones S.A de C.V, Tecpecuador S.A., Tecpetrol del Perú S.A.C, Tecpetrol Bloque 56 S.A.C., Techenergy Services S.A. de C.V., Tecpetrol de Bolivia S.A., Norpower S.A. de C.V, Pardaliservices S.A, Tecpeservices S.A, Tecsip S.A. Tecpegas S.A., Suizum - Servicios de Consultoría S.L., Servicios Libertador S.L., Tecpetrol Servicios S.L., Tecpeandina S.A., Tecpetrol Libertador B.V., Marble Properties B.V. Y Tecpetrol Colombia S.A.S.

Nota 2

Argentina: 95%, Colombia: 50% , Ecuador: 37,5%, México: 50%, Perú: 100%, Uruguay: 0% y Venezuela: 100%.

Tecpetrol

www.tecpetrol.com

@tecpetrolenergía

@tecpetrol

@Tecpetrol

@Tecpetrol