



Reporte Global de Sustentabilidad

2020



Reporte Global de Sustentabilidad Tecpetrol Investment S.L.U.¹ 2020

Índice

Carta del Presidente y CEO	5
Quiénes somos	6
Enfoque de sustentabilidad	22
Compromiso ético	28
Desempeño económico	36
Nuestra gente.....	40
Gestión responsable de nuestra cadena de valor.....	58
Seguridad, Ambiente y Salud.....	67
Desempeño ambiental	78
Innovación y tecnología	90
Relaciones con la comunidad.....	94
Tabla de indicadores GRI / ODS.....	106

¹ En adelante Tecpetrol



Carta del Presidente y CEO

Hace más de 30 años que desde Tecpetrol fomentamos el desarrollo sostenible de nuestra actividad, con una filosofía de compromiso a largo plazo y un fuerte sentido de pertenencia con nuestras comunidades vecinas. La llegada del COVID-19, sin duda, representó un gran desafío para todos, enfrentándonos a una nueva manera de trabajar y relacionarnos, a la cual pudimos adaptarnos con velocidad y eficacia.

En este marco, presentamos nuestro segundo Reporte de Sustentabilidad, en el que compartimos los resultados económicos, sociales y ambientales de la gestión de Tecpetrol enfatizando nuestro foco en el cuidado de la salud de nuestros colaboradores y las comunidades donde operamos.

Hoy más que nunca queremos estar cerca de nuestros grupos de interés, así como reforzar nuestra vocación por desarrollar procesos de mejora continua que nos permitan medir y optimizar constantemente nuestro desempeño.

Durante el período 2020, destacamos las siguientes actividades e hitos:

- Creamos la dirección de Transición energética en Tecpetrol con el desafío de generar proyectos empresariales y sinergias entre todas las empresas industriales del Grupo Techint, para trabajar hacia un futuro más sostenible y minimizar la huella ambiental.
- Finalizamos la construcción de la Planta Central de Procesamiento de Fortín de Piedra, implementando un complejo sistema de trabajo en células para cuidarnos entre todos.

- Profundizamos en los distintos ejes de Recursos Humanos, brindando apoyo a los colaboradores para poder afrontar los desafíos que trajo la pandemia: implementamos un ciclo de webinars de acompañamiento emocional, desplegamos nuestro programa +diversidad, continuamos haciendo foco en la seguridad de nuestras operaciones, trabajamos sobre la capacitación para orientarla a una modalidad virtual, dando especial importancia a acompañar a nuestros colaboradores en este contexto y a reforzar las habilidades para el trabajo remoto.
- Impulsamos el liderazgo en seguridad y la optimización de procesos, y realizamos mejoras tecnológicas en el área de Supply Chain para potenciar la eficiencia de nuestras operaciones.
- Lanzamos un fondo de USD 16,2 millones gracias a los recursos de las empresas del Grupo Techint y la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, destinado a fortalecer la estructura sanitaria de las comunidades en las cuales operamos. Entregamos 12 respiradores, 310 equipos hospitalarios y 235.545 elementos de bioseguridad a 24 hospitales de Latinoamérica.
- Invertimos USD 2.058.734 en programas de Relaciones con la Comunidad, alcanzando a 52.000 personas en Latinoamérica.
- Lanzamos nuestro nuevo sitio web, tecpetrol.com, para ofrecer una mejor experiencia a los usuarios y facilitar información constante sobre nuestras actividades.



Quiero reconocer y agradecer la dedicación y entusiasmo de nuestros colaboradores, que aportan la energía necesaria para asumir los desafíos que nos proponemos y lograr las metas. Creo que este reporte es un paso más de una comunicación abierta y transparente que nos permitirá avanzar hacia una gestión cada vez más sustentable.

Antes de despedirme, quisiera aprovechar para anunciar la designación de Ricardo Markous, a partir del 1° de abril del 2021, como el nuevo Presidente y CEO de Tecpetrol, y desearle todos los éxitos en este nuevo rol. Por mi parte continuaré participando de la compañía como Chairman.

Cordialmente,

Carlos Ormachea,
Presidente del Consejo
de Administración de Tecpetrol



Quiénes somos

01

¿Qué hacemos en 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.

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. Como una de las seis empresas principales del Grupo Techint, nos dedicamos a la exploración, producción, transporte, distribución y generación de energía, que se utiliza para el transporte, las industrias y los centros de consumo.

Cada una de nuestras actividades tiene foco en procesos de mejora continua, lo que nos permite optimizar la recuperación de reservas de campos maduros y una mayor eficiencia en operaciones de transporte de gas y desarrollo de proyectos no convencionales, como es el caso de Vaca Muerta en Argentina.

A través de nuestras 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. Nuestros clientes son refinerías, comercializadores, industrias, distribuidoras de gas locales, generadoras eléctricas y estaciones de GNC (gas natural comprimido para vehículos).

Teniendo en consideración que al cierre del ejercicio 2019 la Sociedad aún se encontraba radicada en Uruguay, el reporte global se emitía por su sociedad controlada española Tecpetrol Internacional. A partir del año 2020, este reporte se emite desde Tecpetrol, controlante de Tecpetrol Internacional, quienes en conjunto controlan los negocios de Oil & Gas y los potenciales proyectos en desarrollo de transición energética.

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

Nuestra historia

1981

Nacimos como el brazo energético del Grupo Techint.

1990 | 2000

Iniciamos nuestras operaciones de exploración y desarrollo en Argentina, Venezuela, Bolivia, Perú y Ecuador. Surge el negocio de transporte y distribución de petróleo y gas en Argentina.

2000 | 2010

Comenzamos con trabajos de exploración en la cuenca de Burgos, México.

Incorporamos el servicio de mantenimiento de los sistemas de transporte de gas de Pemex, en México.

Suscribimos los contratos para iniciar operaciones en Colombia.

2010 | 2020

Sumamos nuevas áreas en Ecuador: Libertador y Shushufindi.

Construimos y pusimos en funcionamiento la Central Eléctrica Pesquería en México.

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.



Nueva dirección de transición energética

En octubre 2020 creamos una nueva área de desarrollo de negocios con el objetivo principal de agregar valor en torno a las industrias de transición energética. Aprovechando nuestras capacidades y operaciones actuales, el sector se propone trabajar en 4 áreas de desarrollo: litio, hidrógeno, captura y almacenamiento de carbono, y electrificación (renovables, nuclear y almacenamiento de energía).

Liderada por Andrea Rocca, el área cuenta con un director de planificación estratégica y un líder para cada proyecto. En el último trimestre de 2020 comenzamos la etapa de evaluación y generación de conocimiento, donde fortalecimos nuestra red de contactos y llevamos adelante un *workshop* con representantes de las distintas compañías del Grupo Techint a fin de identificar oportunidades de negocios y organizacionales. Actualmente, estamos evaluando proyectos sobre procesamiento de litio para baterías.



Nuestros negocios

1. Exploración y producción

Realizamos actividades de exploración y producción de petróleo y gas, que incluyen plantas e instalaciones de recuperación primaria y secundaria para acondicionamiento y procesamiento de gas, así como para generación de energía.

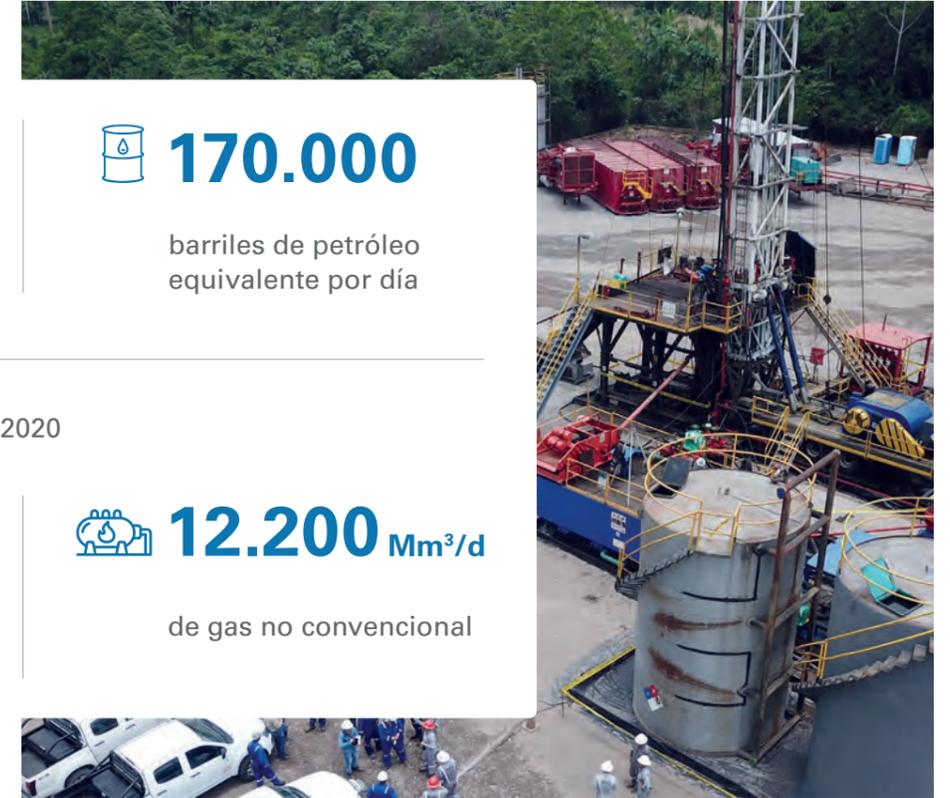
 **750**
pozos en
producción

 **170.000**
barriles de petróleo
equivalente por día

Vaca Muerta produjo en 2020

 **607 m³/d**
de petróleo no
convencional

 **12.200 Mm³/d**
de gas no convencional



Producción por tipo de operación

Producción	Tipo	Unidad	2019	2020	% diferencia
Petróleo	Convencional	m ³	1.879.020	1.777.185	-5%
	No Convencional (NC)	m ³	269.370	221.555	-18%
Gas natural	Convencional	Mm ³	2.300.595	2.257.160	-2%
	No Convencional (NC)	Mm ³	5.458.940	4.416.500	-19%

Nota:

- Se incluye la producción propia (sumando operadas y no operadas), al % de Tecpetrol.
- La producción no convencional corresponde a las áreas de Fortín de Piedra, Punta Senillosa y Los Toldos.
- La reducción en la producción respecto a 2019 se debe a la declinación natural de las áreas y al impacto de la pandemia.

Nuestras operaciones



Nota:

no se modificaron las superficies de exploración respecto a lo reportado en 2019, a excepción del bloque CPO-7 de Colombia, que pasó de 16 km² a 14 km².

2. Transporte y distribución

Desde la superficie del pozo hasta su destino final de consumo, los hidrocarburos viajan por un conjunto de redes que conforman su sistema de transporte y distribución. En una primera etapa se traslada la materia prima desde los yacimientos a las plantas de tratamiento, y en el caso del crudo, a las refinerías, donde se procesa para obtener los productos derivados.

La segunda etapa es la distribución que lleva los subproductos a los centros de consumo. El suministro al consumidor individual lo gestionan las compañías de distribución a través de sus propios sistemas de tuberías.

En Argentina operamos las siguientes empresas, a lo que sumamos nuestras capacidades para desarrollar proyectos de infraestructura de gas:

Transportadora de gas del norte (TGN)

Junto a CGC formamos parte del grupo de control de TGN y contamos con el sistema de transporte de gas natural de TGN que está compuesto por dos gasoductos troncales, el Norte y el Centro-Oeste, que conforman una red de ocho de las nueve distribuidoras de gas y a numerosas generadoras eléctricas e industrias ubicadas en 14 provincias argentinas y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con una extensión total cercana a los 6.806 kilómetros y una capacidad de entrega aproximada de 59.7 millones m³/d. El sistema se conecta





a los gasoductos Gas Andes y Nor Andino Argentina S.A. construidos oportunamente para el transporte de gas al centro y norte de Chile, respectivamente; al gasoducto Entrerriano, que transporta gas a la provincia de Entre Ríos y al litoral uruguayo; al gasoducto de Transportadora de Gas del Mercosur S.A., y al Gasoducto del Noreste Argentino (GNEA).

Desde TGN también prestamos servicios de operación y mantenimiento (O&M) a varios gasoductos de transporte de propiedad de terceros, a saber: Gas Pacífico; Compañía Entrerriana de Gas S.A.; Nor Andino Argentina S.A.; Transportadora de Gas del Mercosur; Petrouuguay; UTE ENARSA-YPF-Proyecto GNL Escobar; Fortín de Piedra – Tratayén de Tecpetrol S.A.; y GNEA de Integración Energética Argentina S.A. (IEASA). Durante el 2020 TGN resultó adjudicataria del resultado de una licitación llevada adelante por IEASA, para prestar el servicio de operación y mantenimiento del gasoducto de integración Juana Azurduy en territorio argentino, por un plazo de cinco años. Este gasoducto se extiende a lo largo de 30 km desde la frontera argentino-boliviana hasta la planta de Refinor S.A. en la provincia de Salta, conectándose con el sistema de gasoducto Norte y con la cabecera del GNEA.

Desde el inicio de sus operaciones en 1992, TGN expandió, con aportes propios y de terceros, la capacidad de transporte desde cabecera de 22,6 MMm³/d a los 59,7 MMm³/d antes referidos, lo que representó un incremento del 164%. Las expansiones, así como las numerosas obras de mantenimiento y confiabilidad del sistema, requirieron inversiones por un importe de US\$ 1,469 millones. En términos físicos, las expansiones exigieron la instalación de 2.619 km de nuevos gasoductos, la construcción de ocho nuevas plantas compresoras y la instalación de veintiún equipos turbocompresores, los que adicionaron 216.250 HP de potencia instalada.

Transportadora de gas del Mercosur (TGM)

En asociación con Total Gas y Electricidad Argentina, CGC y Central Puerto, administramos TGM, un gasoducto de exportación que une Aldea Brasileira 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 y su socio Engie, por intermedio de su subsidiaria International Power SA., se unen para desarrollar 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, aproximadamente 743.000 clientes residenciales, comerciales, industriales, usinas, expendedores de gas natural comprimido y subdistribuidores, contando para ello con 2.188 kilómetros de gasoductos y 11.251 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 3,9 millones de habitantes.

A lo largo del 2020 se incorporaron 446 kilómetros de cañerías aproximadamente. El sistema de distribución de Litoral Gas alcanzó así un total de 13.439 kilómetros al 31 de diciembre de ese año, registrando un incremento del 168% desde el inicio de su actividad. Las localidades de la zona de distribución de Litoral Gas abastecidas por redes de gas natural pasaron de 45 al momento de la privatización a 120 en la actualidad.



3. Generación de energía eléctrica

La Central Eléctrica Pesquería (CEP) está ubicada en el estado de Nueva León, México y desde el 2016 abastece de energía eficiente y confiable a las plantas industriales de Tenaris y Ternium en México.

 **900 MW**
capacidad de generación neta

 **80**
colaboradores permanentes

 **22**
promedio de compañías contratistas

 **139**
personas empleadas por mes



La planta de ciclo combinado es amigable con el medioambiente ya que cuenta con una planta de tratamiento de agua con un sistema de cero descargas líquidas y reutilización de agua que no usa agua de subsuelo ya que la fuente son aguas grises.

Consumo 1/3 del agua y 35% menos de combustible que una central convencional. Además, cuenta con un programa de vigilancia ambiental permanente.



Destacados de nuestra gestión en 2020

EUR
315 MM
deuda financiera

Preservamos la posición financiera de la compañía, logrando al mismo tiempo reducir la deuda financiera.

USD
16,2 millones

en un nuevo fondo con recursos de las empresas del Grupo Techint y la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca para fortalecer la estructura sanitaria de las comunidades.

Desde Tecpetrol entregamos a

 **24**
hospitales de Latinoamérica:

 **12**
respiradores

 **310**
equipos hospitalarios

 **235.545**
elementos de bioseguridad

 + de USD
1,7 millones
invertidos en educación, salud y acciones culturales

 para
52.000
personas en Latinoamérica



+ de
90%

de virtualidad en la capacitación a colaboradores dentro de *Tecpetrol University*, con foco en reforzar las habilidades para el trabajo remoto.

+Diversidad

Primer aniversario de nuestro programa **+Diversidad**, celebrado en un encuentro virtual con

 **7**
panelistas

 **590**
espectadores

Nueva área de negocios dedicada a liderar la transición energética del Grupo y a la búsqueda y desarrollo de nuevos negocios.

Participaron activamente en el **programa Propymes**.

 **1260**
horas
de consultoría virtual

 **1226**
horas
de capacitación

 **140**
proveedores
y/o clientes

15 Prácticas Operativas de Prevención del COVID-19

implementadas para mitigar los riesgos de contagio en cada una de las instalaciones.

USD
18,4 millones

en mejoras producto de proyectos de inversión implementados por Grupos de Mejora Continua.

El Impacto del COVID-19

El gas y el petróleo que producimos constituyen la principal fuente de energía para abastecer de electricidad, agua, transporte y comunicaciones a los países donde operamos. Por eso, desde el comienzo de la pandemia consideramos esencial asegurar la continuidad de nuestras actividades, lo cual fue posible gracias al compromiso asumido por parte de todos los colaboradores y las empresas que conforman nuestra cadena de valor.

Creamos y pusimos en práctica todas las condiciones de seguridad necesarias para operar siguiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los lineamientos de cada país donde operamos. También apoyamos de cerca a nuestras comunidades reforzando con insumos esenciales a los distintos sistemas de salud, además de brindar asistencia alimentaria y crear nuevas prácticas en instalaciones productivas y oficinas propias.



“ La nueva realidad que impuso la pandemia nos llevó a tomar importantes decisiones para adaptar la operación. Nuestra prioridad es la salud y el bienestar de las personas que asisten todos los días a su puesto de trabajo cumpliendo con una tarea esencial: aportar energía a la región.”

Horacio Marin, Director General Tecpetrol



“ Establecimos medidas preventivas muy estrictas para controlar y detectar eventuales casos de COVID-19, así como mitigar el impacto psicosocial de los colaboradores. Cumplimos siempre con los estándares requeridos por las entidades de salud en cada una de las regiones.”

Federico Sameghini, Gerente de seguridad, salud y medioambiente de Tecpetrol



“ En conjunto con las autoridades de salud locales diseñamos un esquema de apoyo para acompañar al personal de salud de hospitales públicos en su labor diaria y entregar tanto elementos de bioseguridad como equipamiento específico. En cada región los diferentes sectores de Tecpetrol involucrados en la respuesta a la emergencia por COVID-19 trabajaron conectados para relevar las necesidades locales y responder de la forma más eficiente posible.”

Pablo Martellotta, Jefe de relaciones con la comunidad de Tecpetrol



“ La seguridad y bienestar de nuestra gente siempre fue la prioridad. Desde el primer minuto implementamos el teletrabajo para todos los colaboradores que por sus funciones podían hacerlo, y adaptamos controles y nuevos protocolos de seguridad para los que continuaron desempeñando sus tareas en las operaciones. También realizamos campañas de comunicación interna para concientizar sobre el cuidado personal y diferentes actividades de contención para acompañar a nuestros colaboradores durante la cuarentena.”

María Laura García, Gerenta de gestión de talento y comunicación, Recursos Humanos de Tecpetrol



“ Adaptamos nuestro programa ProPymes de desarrollo de proveedores a un formato 100% virtual. Esto nos permitió incluir en las capacitaciones y consultoría a una mayor cantidad de empresas, incluso de lugares más alejados, que tienen necesidades muy concretas sobre cómo seguir creciendo en el nuevo contexto.”

Luis Lanziani, Jefe de gestión de proveedores de Tecpetrol



“ El COVID-19 tuvo un impacto adverso sobre la economía mundial, incluido el precio del petróleo y la demanda de hidrocarburos. Con el objetivo de preservar la situación financiera de la compañía, adecuamos inversiones, hicimos una reducción adicional de costos, adaptamos los niveles de producción a las condiciones del mercado y disminuimos el endeudamiento.”

Victoria Peña, Gerenta de estructuración financiera de Tecpetrol



Enfoque de sustentabilidad

02

Una mirada de triple impacto

El reporte de sustentabilidad es una herramienta que nos permite presentar ante todos nuestros públicos cómo entendemos los principios que orientan nuestros negocios y las contribuciones que nuestra actividad genera. En este segundo ejercicio, que comprende el período entre enero y diciembre de 2020, exponemos el desempeño en materia económica, social y ambiental de los países donde operamos: Argentina, Colombia, Ecuador y México, y mencionamos aquellos donde tenemos alguna participación o presencia: Perú, Venezuela, Bolivia y Uruguay.

Para su elaboración seguimos 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 estuvo a cargo de la Gerencia de Gestión de Talento, Comunicaciones y Relaciones con la Comunidad bajo la Dirección de Recursos Humanos e Institucionales. Para finalizar el proceso, los directores de Tecpetrol realizaron una revisión exhaustiva a fin de que todos los contenidos estuvieran alineados con la visión integral del negocio.



Nuestros grupos de interés

Los grupos de interés son fundamentales en la relación de la compañía con su entorno de actividad, y están estrechamente vinculados con su capacidad para conseguir sus objetivos y crecer en el largo plazo. En Tecpetrol identificamos a los siguientes grupos de interés en función de las probabilidades que tienen de influenciar o verse impactados, positiva o negativamente, en el desempeño y operaciones de la empresa:

- Colaboradores
- Comunidades locales y pueblos indígenas
- ONGs
- Proveedores y contratistas
- Organizaciones sindicales¹
- Medios y opinión pública
- Entidades y Cámaras empresarias²
- Accionistas y calificadoras de riesgo
- Otras empresas

Nos comunicamos con cada uno de estos actores a través de diferentes canales, ya sean reuniones virtuales, *newsletters* internos, una línea transparente para denuncias, mail exclusivo para proveedores, web y redes sociales, entre otros.

Nuestra relación con las organizaciones sindicales también se adaptó a reuniones virtuales, espacio donde se discutieron la aplicación de nuevos protocolos y diagramas de trabajo (turnos, controles médicos, etc.), que estuviesen encuadrados dentro de los parámetros impuestos por los Gobiernos Nacional y provinciales, y que nos permitieron continuar con las operaciones en las distintas cuencas minimizando las posibilidades de contagio.

De esta manera buscamos mantener una relación cercana, abierta, constante y duradera con cada sector y lograr un mejor entendimiento, a través de la participación y retroalimentación de dichos grupos.

¹ Acompañamos a las mismas organizaciones sindicales que en 2019. Para más detalle ver Reporte de Sustentabilidad Tecpetrol 2019, pág 52.

² Para ver las entidades y cámaras empresarias que acompañamos, ver Reporte de Sustentabilidad Tecpetrol 2019, pág 17. En Ecuador comenzamos a participar en el Colegio de Contadores de Pichincha.



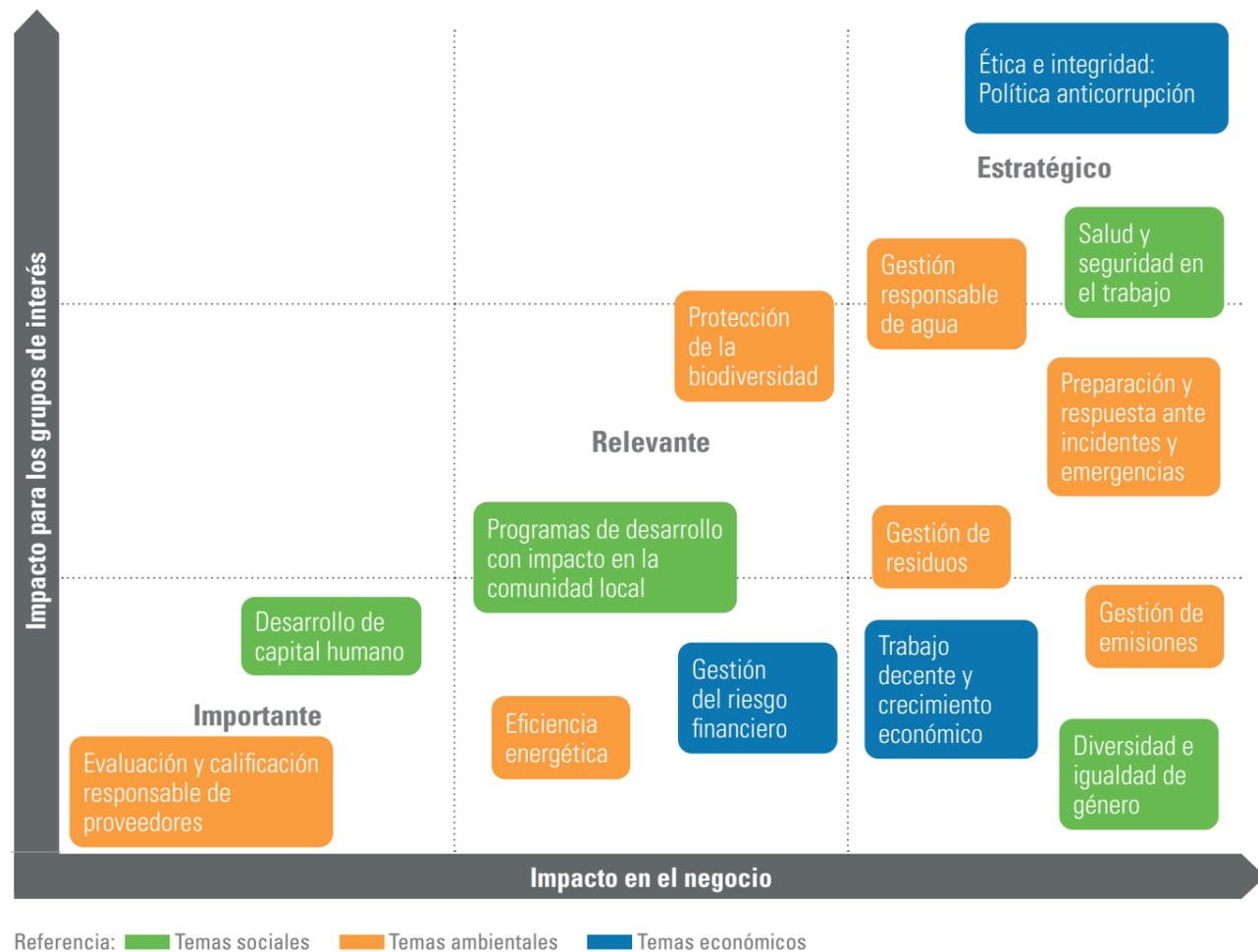
Nuevo contexto, nuevos diálogos

Considerando el contexto de pandemia y el impacto que tuvo en todos los ámbitos de la organización, llevamos adelante una actualización del análisis de materialidad realizado en 2019, a fin de validar nuestros temas materiales y redefinir las prioridades.

Abrimos un nuevo espacio de diálogo con los diferentes públicos a través de una encuesta online donde además de consultar a los líderes internos de cada área de Tecpetrol, sumamos las opiniones e inquietudes de nuestros contactos directos en la comunidad de cada país, los principales referentes de la prensa y opinión pública en Argentina, así como proveedores y clientes claves para Tecpetrol.

También evaluamos la actualización de las 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).

Como consecuencia de este análisis, confeccionamos la siguiente matriz de materialidad que refleja los temas más relevantes para el negocio y nuestros grupos de interés durante 2020.



Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un marco de referencia genuino para la incorporación de la sustentabilidad en el ADN de la estrategia corporativa. Junto a otras compañías referentes de nuestro sector, colaboramos en la confección y actualización anual de una hoja de ruta del petróleo y gas 2020 cuyo objetivo es articular una visión común, establecer el nivel de contribución a los ODS a lo largo de la cadena de valor, fortalecer colectivamente la licencia para operar, administrar riesgos operativos y regulatorios, y abrir nuevos mercados de crecimiento. A su vez, es una guía para identificar las oportunidades de impacto más importantes del sector; y establecer elementos de acción clave y sistemas de seguimiento para la industria.

¿Cómo aportamos desde Tecpetrol?

3 SALUD Y BIENESTAR



Nuestro Sistema de Gestión SAS protege tanto la integridad física de colaboradores y terceros, como la gestión de riesgos e impacto de los procesos: prácticas operativas seguras, respuesta ante emergencias y capacitaciones, entre otros. Esto se complementa con una propuesta de beneficios que incluye iniciativas para mejorar el ambiente de trabajo y el acompañamiento emocional.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Fomentamos la educación de calidad y desarrollo profesional de nuestros colaboradores a través de *Tecpetrol University*, e impulsamos diferentes programas educativos para la comunidad, como Gen Técnico, Roberto Rocca, ExtraClase, entre otros.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Nuestro programa +Diversidad garantiza la pluralidad de voces y la diversidad generacional, cultural y de género dentro de la compañía.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Trabajamos para la optimización del recurso hídrico y el incremento progresivo de su reutilización, a partir del diagnóstico preciso de las fuentes utilizadas y el análisis de disponibilidad.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Nuestro programa ProPymes acompaña el crecimiento económico de toda nuestra cadena de valor.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Nuestro objetivo es evaluar y optimizar permanentemente los procesos a partir de la incorporación de nuevas metodologías y la implementación de las mejores prácticas de la industria.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Comprometidos con una cultura de transparencia e integridad, basada en el comportamiento ético y el cumplimiento de las leyes.



Compromiso ético

03

Transparencia e integridad

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 Conducta⁴ 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.

El Código refleja las mejores prácticas en materia de ética, cumplimiento de leyes y transparencia, 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-).

Todos los que formamos parte de Tecpetrol reconocemos y nos comprometemos a cumplir con el Código de Conducta y la Política de Conducta Empresarial. De hecho, los colaboradores ya han completado los respectivos *e-learning*s, los cuales son obligatorios para todo el personal de la compañía.

Programa de Cumplimiento y gestión de riesgos

En Tecpetrol consideramos que la evaluación y comprensión integral de los riesgos de corrupción de la compañía es la base para el diseño de un adecuado Programa de Cumplimiento de Conducta Empresarial. Este Programa contempla medidas sustanciales en la evaluación periódica de riesgos, con los objetivos de:

- Identificar los riesgos de soborno que la compañía podría enfrentar.
- Analizar, evaluar y priorizar los riesgos identificados.
- Evaluar la idoneidad y eficacia de los controles existentes en la empresa para mitigarlos y administrarlos.

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 y mitigación 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 las mejores prácticas de la industria a nivel mundial. Abarca diez actividades claves: evaluación de riesgos y planificación, marco normativo, asesoramiento y orientación, comunicación, capacitación, certificaciones, evaluación de terceros, monitoreo y auditoría, disciplina y remediación, y *benchmarking*.



⁴ https://www.tecpetrol.com/media/ynwgg04n/tep_int__coc_2018_esp.pdf

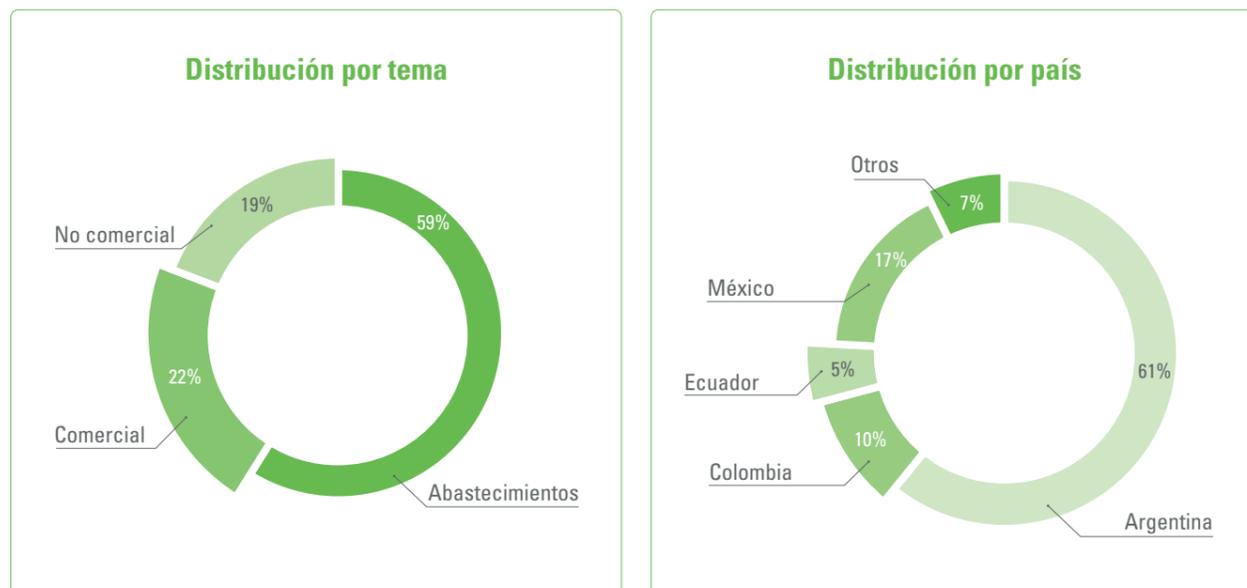
Evaluación de terceros

El Programa de Cumplimiento de Tecpetrol considera también 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.

A partir de la evaluación de la exposición a riesgos de conducta empresarial realizada sobre los terceros vinculados a la compañía, se determina y categoriza a aquellos terceros que son considerados de alto riesgo, y son sujetos a una evaluación de integridad y debida diligencia, en forma previa a iniciar cualquier relación comercial vinculante.

Dada la importancia y el rol esencial que cumplen los proveedores en el Programa de Cumplimiento, contamos además con el **Código de Conducta para Proveedores** el cual está basado en las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas y es aceptado y reconocido por todos nuestros proveedores. Además de los controles que establecemos en nuestro programa de cumplimiento, los colaboradores pueden comunicarse con el área de *compliance* para efectuar consultas de manera proactiva y solicitar la evaluación de terceros para prevenir posibles incidentes de corrupción y mitigar su impacto.

En el siguiente gráfico se observa la distribución del total de consultas y solicitudes de aprobación recibidas por país en el año 2020.



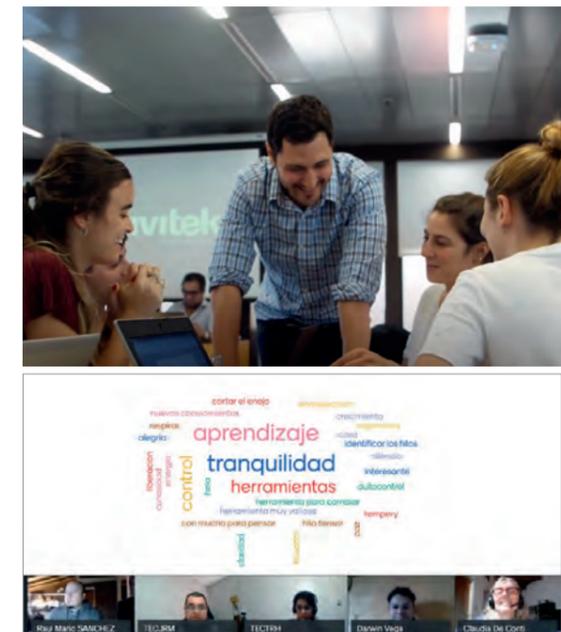
Difusión, comunicación y entrenamiento

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

A través de la difusión buscamos reforzar los conocimientos en materia de conducta empresarial, incrementando la concientización entre los colaboradores, destacando la importancia de la aplicación de los controles. En este sentido, realizamos una campaña de alcance global difundiendo los principios del Código de Conducta y de los controles internos bajo el lema "Estar alertas, buscar consejo y hacer lo correcto" y una nota sobre el fortalecimiento de la ética y el *compliance* en época de crisis.

Además, desarrollamos campañas de comunicación sobre el Programa de Cumplimiento, destacando la importancia de la transparencia y la integridad, comunicando lineamientos, políticas y procedimientos y la importancia del mantenimiento de registros transparentes y exactos.

Estas campañas se realizan a través de los distintos canales disponibles, tales como notificaciones, noticias, publicaciones en la intranet, reuniones de inducción, entre otros materiales utilizados de acuerdo con las mejores prácticas de la industria.



Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.



Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.

Con el objetivo de concientizar y mantener alerta a los colaboradores sobre los posibles riesgos de corrupción, en 2020, emitimos 18 comunicaciones al personal, incluyendo, un *top-down message* de la Alta Dirección (CEO y directores).

Durante el año 2020, 316 colaboradores fueron capacitados. Los programas de capacitación presenciales fueron adecuados temporalmente en el mes de marzo atendiendo las medidas de aislamiento impuestas por las distintas autoridades gubernamentales.

A diciembre de 2020, se encuentra capacitado el 99% del personal con alta exposición a riesgos de conducta empresarial, y el 97% del personal responsable de la contratación y/o supervisión de terceros de alto riesgo. Además, se lanzó un programa dirigido de capacitación a proveedores que actualmente prestan servicios a Tecpetrol.

Como parte de la evaluación continua de la efectividad del programa, se llevaron a cabo actividades de auditoría y monitoreo, que posibilitan la detección de posibles incumplimientos y la adopción de las medidas necesarias de remediación, en los casos que correspondan.

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 que la legislación aplicable lo permita.

Los reportes pueden ser enviados 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.

- Los reportes tuvieron una tasa de verificabilidad del 54% y condujeron a la aplicación de medidas disciplinarias y/o ayudaron a mejorar el ambiente de control interno de la compañía.
- En el 77% de los reportes, el denunciante se identificó.

Gobernanza

Con el objetivo de proteger los intereses de la compañía y los accionistas, contamos con un Consejo de Administración. Este máximo órgano de gobierno está compuesto por 6 miembros quienes a lo largo del 2020 se reunieron nueve veces para revisar los aspectos más relevantes que impactan en la compañía.

El Consejo de Administración está compuesto actualmente por los siguientes consejeros:



Carlos Arturo Ormachea
PRESIDENTE

 Argentino
Residente en Argentina



Gonzalo de Benito Fernández
SECRETARIO

 Español
Residente en España



Rosana Marcela Garoby

 Argentina
 Residente en España



Claudio Gabriel Gugliuzza

 Argentino
Residente en Argentina



Carlos Enrique Macellari

 Argentino
 Residente en España



Carlos Guillermo Pappier

 Argentino
Residente en Argentina



Desempeño económico

04

Tecpetrol en números



El brote de COVID-19 tuvo un impacto adverso sobre la economía mundial, incluido el precio del petróleo que registró una baja de más del 50% hacia fines de marzo de 2020. Durante el segundo trimestre, los países productores llegaron a un acuerdo de recortes de producción, el cual, sumado a la salida gradual de la pandemia de los países europeos y asiáticos y su consecuente aumento de la demanda, generaron una recuperación del precio del petróleo que se consolidó en el tercer trimestre.

Los gobiernos de los países donde operamos implementaron medidas tendientes a disminuir la circulación de la población como el aislamiento social preventivo y obligatorio, permiso de circulación sólo a aquellas personas vinculadas a la prestación y/o producción de servicios y productos esenciales, toques de queda, etc., que han impactado significativamente en la demanda de hidrocarburos.

Desde la Administración de la Sociedad monitoreamos de cerca la situación y tomamos medidas acordes a la complejidad del contexto con el objetivo de asegurar la integridad del personal, el mantenimiento de la operación y la preservación de su situación financiera. Estas acciones incluyeron la readecuación de inversiones, la optimización de costos y la adaptación de los niveles de producción a las condiciones del mercado, trabajando con los clientes y la cadena de valor de proveedores para preservar la sustentabilidad de la compañía.

El acceso *in situ* a los yacimientos del personal operativo esencial organizado en pequeñas células independientes, y el trabajo a distancia del resto de los colaboradores fueron cambios que marcaron una nueva normalidad que nos permitió trabajar en las operaciones sin mayores consecuencias ni impactos negativos en nuestros sistemas de información y el control interno sobre la información financiera.

Indicadores económicos-financieros

El siguiente cuadro es la apertura del estado de resultados por el ejercicio finalizado al 31 de diciembre 2020 comparativo con el ejercicio anterior y en Euros.

Tecpetrol y sus dependientes

	31 de diciembre de 2020	31 de diciembre de 2019
Ingresos por ventas netos	1.179.369.048	1.594.168.006
Costes operativos	(778.116.662)	(950.737.061)
Resultado bruto	401.252.386	643.430.945
Gastos de comercialización	(81.133.385)	(79.857.895)
Gastos de administración	(52.524.797)	(66.163.287)
Costes de exploración	(24.763.270)	(16.953.914)
Otros ingresos operativos	6.177.875	7.669.205
Otros egresos operativos	(5.463.420)	(3.339.824)
Resultado operativo	243.545.389	484.785.230
Ingresos financieros	27.286.861	20.385.500
Costes financieros	(50.882.156)	(58.737.855)
Otros resultados financieros, netos	(142.255.206)	(155.056.896)
Resultado antes del resultado de inversiones en compañías contabilizadas al método de la participación y del impuesto sobre los beneficios	77.694.888	291.375.979
Resultado de inversiones en compañías contabilizadas al método de la participación	27.173.391	77.043.344
Resultado antes del impuesto sobre los beneficios	104.868.279	368.419.323
Impuesto sobre los beneficios	(50.082.342)	(150.606.031)
Resultado del Ejercicio	54.785.937	217.813.292

EUR
1,179 MM
en ventas netas

EUR
789 MM
de EBITDA

EUR
118 MM
en inversiones en
inmovilizado material y
activos tangibles

EUR
159 MM
de deuda neta (siendo Deuda Neta = Deuda
Financiera – Efectivo y Equivalentes de
efectivo y Otras inversiones de corto plazo)
tomada principalmente para hacer frente a
las inversiones del área Fortín de Piedra en
Argentina



Nuestra gente

05

Trabajando en tiempos de COVID-19

La crisis que estamos atravesando a nivel mundial cambió nuestra rutina, las formas de relacionarnos y cómo trabajamos en equipo, entre muchas otras cosas. Todas las áreas de la compañía nos vimos impactadas, tanto quienes por sus funciones pasaron a trabajar de forma remota como aquellos que están en la operación y que debieron continuar con sus tareas de forma presencial.

Nuestro compromiso con el bienestar, la salud y la seguridad de los colaboradores se mantuvo intacto. Minimizamos el riesgo de contagios con el teletrabajo, la suspensión de viajes de negocios y la implementación de nuevas prácticas en los centros operativos. Esto último implicó una reorganización de los grupos en células de trabajo pequeñas que se gestionaron de manera independiente. Asignamos espacios específicos de accesos, estaciones de trabajo, comedores, baños y transporte para cada una, a fin de respetar el distanciamiento social recomendado. También establecimos una rutina de desinfección y ventilación completa en vehículos e instalaciones, medimos diariamente la temperatura al ingreso, y distribuimos mascarillas o tapabocas certificados, siguiendo los criterios de las autoridades locales y el servicio médico.

Estamos orgullosos de la motivación y esfuerzo de todos nuestros colaboradores que en tiempos de incertidumbre trabajaron para garantizar la continuidad de las operaciones y se adaptaron a nuevos esquemas laborales. Alineados con la misión y valores de la compañía, desde Tecpetrol renovamos nuestra promesa de fomentar el desarrollo profesional, potenciar la propuesta de valor para atraer y retener talentos, así como facilitar un ambiente sano y seguro para todos. Somos un equipo de 836 colaboradores distribuidos en 7 países, con las siguientes características:



Perfil de nuestros colaboradores

Argentina		Ecuador		México		Colombia	
461	127	56	10	119	21	19	12
Por categoría		Por categoría		Por categoría		Por categoría	
75	10	7	0	11	2	3	0
Director y/o responsables de área funcional		Director y/o responsables de área funcional		Director y/o responsables de área funcional		Director y/o responsables de área funcional	
81	19	9	3	18	1	3	5
Mandos intermedios		Mandos intermedios		Mandos intermedios		Mandos intermedios	
228	36	39	6	81	11	12	2
Profesionales / técnicos especialistas		Profesionales / técnicos especialistas		Profesionales / técnicos especialistas		Profesionales / técnicos especialistas	
77	62	1	1	9	7	1	5
Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares		Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares		Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares		Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares	
Por región		Por región		Por región		Por región	
175	85	31	10	10	6	3	7
Colaboradores en oficina central		Colaboradores en oficina central		Colaboradores en oficina central		Colaboradores en oficina central	
286	42	25	0	109	15	16	5
Empleados en yacimientos		Empleados en yacimientos		Empleados en yacimientos		Empleados en yacimientos	
Por edad		Por edad		Por edad		Por edad	
45	34	0	0	20	4	1	5
Menos de 30 años		Menos de 30 años		Menos de 30 años		Menos de 30 años	
340	74	55	10	93	16	16	7
Entre 30 y 50 años		Entre 30 y 50 años		Entre 30 y 50 años		Entre 30 y 50 años	
76	19	1	0	6	1	2	0
Más de 50 años		Más de 50 años		Más de 50 años		Más de 50 años	
Por tipo de contrato		Por tipo de contrato		Por tipo de contrato		Por tipo de contrato	
455	124	55	10	117	21	19	12
Contrato indefinido o permanente		Contrato indefinido o permanente		Contrato indefinido o permanente		Contrato indefinido o permanente	
6	3	1	0	2	0	0	0
Contrato de duración determinada o temporal		Contrato de duración determinada o temporal		Contrato de duración determinada o temporal		Contrato de duración determinada o temporal	

Venezuela		Perú		Uruguay	
2	2	3	0	3	1
Por categoría		Por categoría		Por categoría	
1	2	0	0	1	0
Director y/o responsables de área funcional		Director y/o responsables de área funcional		Director y/o responsables de área funcional	
0	0	0	0	0	0
Mandos intermedios		Mandos intermedios		Mandos intermedios	
1	0	1	0	1	1
Profesionales / técnicos especialistas		Profesionales / técnicos especialistas		Profesionales / técnicos especialistas	
0	0	2	0	1	0
Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares		Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares		Colaboradores / operarios / administrativos / auxiliares	
Por región		Por región		Por región	
2	2	3	0	3	1
Colaboradores en oficina central		Colaboradores en oficina central		Colaboradores en oficina central	
0	0	0	0	0	0
Empleados en yacimientos		Empleados en yacimientos		Empleados en yacimientos	
Por edad		Por edad		Por edad	
0	0	1	0	1	0
Menos de 30 años		Menos de 30 años		Menos de 30 años	
1	0	2	0	2	1
Entre 30 y 50 años		Entre 30 y 50 años		Entre 30 y 50 años	
1	2	0	0	0	0
Más de 50 años		Más de 50 años		Más de 50 años	
Por tipo de contrato		Por tipo de contrato		Por tipo de contrato	
2	2	3	0	3	1
Contrato indefinido o permanente		Contrato indefinido o permanente		Contrato indefinido o permanente	
0	0	0	0	0	0
Contrato de duración determinada o temporal		Contrato de duración determinada o temporal		Contrato de duración determinada o temporal	

Nota: A fin de alinear el criterio utilizado en nuestro Balance Financiero, este cuadro considera a partir de 2020 solo a la dotación de *Headcount*.

Hacia una nueva forma de trabajar

El área de Recursos Humanos actuó como facilitador para que el negocio pueda continuar con el menor impacto posible, más allá de las circunstancias. Esto implicó establecer una nueva forma de trabajar donde se evaluaron y tomaron decisiones rápidas sobre cada uno de los procesos, desde la evaluación de desempeño y desarrollo, hasta las estrategias de capacitación, los espacios de trabajo y la gestión efectiva de la comunicación para sensibilizar al público interno sobre el cuidado individual y cómo prevenir el contagio.

Para instalar esta nueva dinámica, el primer paso fue reforzar y reconocer de dónde venimos y cuáles son los valores que nos guían. Poniendo el foco en nuestra identidad, nos centramos en tres pilares:

Soy Tecpetrol

Nuestros valores, nuestras creencias, nuestras experiencias

- Asumimos **desafíos** complejos con **energía, pasión, y compromiso**.
- Trabajamos con **profesionalismo, tenacidad y transparencia**.
- Tenemos **vocación técnica y visión de largo plazo**.
- Compartimos el **conocimiento** que generamos.
- Aceptamos, valoramos y promovemos la **diversidad**.
- Cuidamos el **medio ambiente** y la **seguridad** de nuestros colaboradores y contratistas.
- Respetamos y nos comprometemos con nuestras **comunidades**.

Soy líder

Nuestro Liderazgo

- Entendemos la forma en que **agregamos valor**.
- Estamos **comprometidos con el desarrollo** de nuestro talento.
- Entendemos qué **nos moviliza** y qué **nos apasiona**.
- Buscamos **innovar, inspirar e influir positivamente** en nuestros entornos.
- Promovemos la **flexibilidad** y la **colaboración**.
- Nos vinculamos con **empatía, confianza y apertura**.
- Ponemos en acción nuestros **valores**.

Soy experto

Nuestra formación a través de competencias

- Creamos y fortalecemos nuestro conocimiento basándonos principalmente en competencias:
 - Técnicas
 - Manageriales
 - Seguridad, Ambiente y Salud.

Enfrentamos estos nuevos desafíos sabiendo que era necesario incorporar ciertas habilidades, como empresa y a nivel individual. Para ello, nuestra comunicación se centró en 9 comportamientos:

<p>1</p>  <p>Mejorar la gestión de la agenda y las prioridades.</p>	<p>2</p>  <p>Fomentar la adopción de nuevas tecnologías.</p>	<p>3</p>  <p>Promover un entorno de trabajo colaborativo.</p>
<p>4</p>  <p>Reforzar la cultura que promueve activamente el aprendizaje continuo, la innovación y el espíritu emprendedor.</p>	<p>5</p>  <p>Fortalecer la responsabilidad y autonomía de los colaboradores en nuevos escenarios laborales.</p>	<p>6</p>  <p>Ser ágiles para tomar decisiones, organizar los procesos y optimizar la agenda de trabajo.</p>
<p>7</p>  <p>Reforzar una cultura que reconoce y da feedback constante y frecuente.</p>	<p>8</p>  <p>Estimular las habilidades de liderazgo basadas en la escucha activa y la empatía.</p>	<p>9</p>  <p>Fomentar comportamientos saludables dirigidos al bienestar de todos los miembros del equipo.</p>

Luego, definimos cuatro ejes de trabajo que organizaron los proyectos a desarrollar y las iniciativas ya implementadas:



Espacios de trabajo

Impulsado por las restricciones que nos impuso la pandemia, reparamos todos nuestros espacios de trabajo con la premisa de priorizar y proteger la salud de nuestra gente y sus familias. Mientras que parte de los equipos migraron a un esquema de trabajo remoto, se debieron reorganizar los turnos para que los colaboradores de operaciones, identificados como esenciales, continuaran con el trabajo presencial. Esto nos llevó a implementar un protocolo COVID-19 y evaluar una forma de trabajo diferente marcada por dos factores: la flexibilidad, y el equilibrio entre lo laboral y la vida personal.

Para definir e implementar esta transformación creamos un grupo de trabajo junto a las empresas del Grupo Techint, cuyo objetivo buscaba trazar un mapeo de nuestras oficinas en todo el mundo y proponer una adecuación para una forma de trabajo más flexible.

Con la convicción de que las oficinas agregan valor, estimulan la creatividad y promueven un diálogo formal e informal que son insustituibles, este equipo empezó a evaluar un nuevo diseño y uso más flexible de las áreas de trabajo comunes, salas de reuniones, así como espacios de interacción menos formales y estructurados. De esta manera, buscamos garantizar un aprovechamiento máximo de las interacciones, porque entendemos que el compartir genera innovación, es la base del crecimiento a largo plazo y es clave en la construcción de nuestra cultura corporativa.





Capacitación

Consolidar el desarrollo mediante la formación de colaboradores comprometidos siempre fue nuestra prioridad. Ampliar el horizonte de crecimiento personal y profesional forma parte de nuestra cultura, que llevamos a la práctica a través de *Tecpetrol University*. Bajo el lema “La capacitación no se pone en pausa”, adaptamos nuestra oferta al escenario planteado por la pandemia, lo que nos permitió continuar con todas las capacitaciones corporativas y los cursos in *Company* ya programados, cumpliendo así con la agenda 2020.

Para detectar las nuevas necesidades y expectativas, realizamos cuatro encuestas cortas y anónimas de pulso a lo largo del año a todos los colaboradores de la compañía. Esto nos ayudó a aprovechar mejor los esfuerzos, determinar prioridades y responder de forma más eficiente, logrando que **más del 85% de los colaboradores calificara como positivo el acompañamiento que percibían por parte de la compañía.**

Desarrollamos nuevas modalidades de training abarcando temáticas que van desde habilidades digitales y de teletrabajo hasta socioemocionales, entendiendo que incorporar nuevos *skills* es sumamente importante para responder a los cambios que ha generado el contexto.

Las acciones e iniciativas que implementamos durante este ciclo fueron:

1. Capacitaciones manageriales

Virtualización de cursos presenciales: Todos los cursos del ciclo 2020 de idiomas, las capacitaciones *in company* y los entrenamientos corporativos ya programados se adecuaron y dictaron en modalidad virtual, lo que nos permitió ampliar el alcance e invitar a participantes de diferentes países. La capacitación asociada a nuestro proceso de performance también fue virtual, tanto los talleres de objetivos, como los *webinars* “Convertir el diálogo en desarrollo y evaluación de potencial” y “*Feedback* consciente”. Otra de las actividades que por primera vez se realizó en formato virtual fue el *management induction week* destinada a jóvenes profesionales.

Lanzamiento de un ciclo de *webinars*: Una manera de acompañar emocionalmente a nuestra gente fue con un ciclo de charlas semanales de una hora donde se trataron temáticas orientadas a la nueva forma de trabajo, asuntos “*soft*”, como manejo de emociones y estrés, estilos de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, entre otras. En estos encuentros también se mostraron herramientas de gestión específicas, como dar un *feedback* virtual, realizar una evaluación de potencial y conversaciones de desarrollo, entre otras.

Momento COVID: Al comienzo de cada actividad incorporamos el “Momento COVID” destinado a transmitir mensajes corporativos sobre seguridad, concientizar a nuestros colaboradores y brindar información sobre COVID, además de actualizar acerca de la situación pandémica en cada país donde opera Tecpetrol y en el resto del mundo. Estas charlas estuvieron a cargo de los referentes internos del área de Seguridad, Ambiente y Salud (SAS).

Itinerarios de aprendizaje virtual: Creamos seis itinerarios de aprendizaje sobre Trabajo Remoto, Toma de Decisiones y Liderazgo en Contexto de Incertidumbre, *Project Management*, Delegación y *Empowerment* y Bienestar Laboral. En cada caso incluimos recursos en distintos formatos virtuales como ser *e-learning*s, *webinars*, videos, *podcasts*, artículos, entre otros.



2. Capacitaciones técnicas

IFM Solutions | *E-learning*s: Incorporamos una nueva herramienta que consiste en una serie de tutoriales en formato *e-learning* provistos por la empresa “*IFM Solutions*”. Está orientada principalmente a ingenieros de reservorios, ingenieros de producción e ingenieros de *facilities*, y permite la comprensión de distintos recursos y aplicaciones standard de mercado que se utilizan en nuestra industria, como ser: Prosper, MBAL, Sahara, GAP, PVTP y Openserver, a través de videos explicativos, textos de interés y casos de aplicación prácticos para resolver.

Plan de capacitación basado en el modelo de gestión por competencias: Nuestro modelo de gestión define una serie de competencias para cada puesto de trabajo y el nivel que debe tener en cada una de ellas la persona que lo ocupa. Este plan de capacitación surge como herramienta práctica para ayudar a cubrir

2800 horas
de capacitación dictadas
en 2020

116
registrados
por charla
(promedio)

80
participantes
por charla
(promedio)

4,1
de calificación
promedio (1 al 5)

las brechas detectadas en el proceso de evaluación de competencias técnicas, y a su vez ofrece la posibilidad de trabajar competencias de gestión para incentivar el desarrollo profesional. Este sistema es un desarrollo propio que permite a todos los colaboradores crear planes de capacitación de forma proactiva y gestionarlos desde un mismo lugar. Actualmente, está implementado como prueba piloto para nuestra área de exploración y desarrollo.

3. Capacitaciones en seguridad

Programa liderazgo en seguridad: destinado a reforzar la cultura en seguridad y salud a través de comportamientos y compromisos específicos que pasen a formar parte de nuestro ADN como organización. En la primera etapa 75 líderes participaron de talleres que buscaban afianzar nuestra cultura de seguridad y salud. En una segunda instancia se formó a 28 entrenadores, responsables de extender de manera rápida y efectiva lo aprendido hacia sus equipos y contratistas. En el 2021 el desafío continúa con una tercera etapa donde los líderes como impulsores del cambio, impacten a toda la organización.

Desarrollo del E-learning Software SAS: Creado para satisfacer los elementos que integran nuestro sistema de gestión SAS (Seguridad, Ambiente y Salud) y estar alineado a las nuevas tecnologías, brindando herramientas de uso práctico cotidiano. Este *e-learning* tiene como objetivo dar a conocer las funcionalidades que ofrece este *software* y enseñar acerca de la metodología de gestión SAS de Tecpetrol, a través de videos explicativos.



Indicadores de capacitación

HORAS DE CAPACITACIÓN - GLOBAL 2020								
	Total	Argentina	Ecuador	México	Colombia	Perú	Venezuela	Uruguay
Por género								
Hombres	28.144	13.426	3759	9417	1463	36	26	18
Mujeres	7747	3907	628	1531	1604	-	57	22
Por categoría laboral								
Directores	232	232	-	-	-	-	-	-
Gerentes	3616	2180	599	496	249	-	75	18
Profesional Sr.	19.404	7372	3531	6445	2017	10	7	22
Profesional Jr.	2682	1631	-	799	226	26	-	-
Jóvenes profesionales	3921	2528	26	853	513	-	-	-
Empleados	35	35	-	-	-	-	-	-
Técnicos	5699	3279	177	2182	62	-	-	-
Otros	304	76	55	174	-	-	-	-
Por tipo de contenido								
Técnica	12.050	7112	1658	2392	847	-	29	14
Managerial	7557	3956	1171	1248	1074	36	54	21
Seguridad	10.862	2216	1329	6703	609	-	-	6
Sistemas	896	854	40	2	-	-	-	-
Idiomas	4491	3195	189	604	503	-	-	-
Difusión	36	-	-	-	36	-	-	-
Por formato de capacitación								
Presencial	3573	1733	439	1095	307	-	-	-
Virtual	32.319	15.599	3948	9854	2761	36	82	40
Horas trabajadas	1.926.144	1.324.576	162.976	331.760	83.600	6336	8448	8448
Índice de Capacitación	1,9%	1,3%	2,7%	3,3%	3,7%	0,6%	1,0%	0,5%



Premio Persona al programa “Simuladores”

La iniciativa **Simuladores**, desarrollada por un equipo multidisciplinario de Tecpetrol, consiste en una herramienta de capacitación que propone escenarios de simulación pensados para que los jóvenes profesionales de la compañía desarrollen la competencia de *business acumen*, entendiendo las variables de una situación del negocio, tomando decisiones que contemplen la interrelación de las mismas y obteniendo finalmente resultados que maximicen los beneficios.

En 2020, esta iniciativa fue seleccionada cuarta entre los 10 mejores proyectos de los Premios Persona a la Práctica destacada de Recursos Humanos organizados conjuntamente por BenchClub y Dossier Talento & Empresa. Se trata de un certamen que se realiza en Argentina con el objetivo de visibilizar el trabajo de empresas, ONGs o entidades gubernamentales que hayan generado efectos positivos, de bienestar y productividad, en sus organizaciones y en sus colaboradores. En total se presentaron 65 proyectos, que fueron evaluados por un jurado compuesto por 15 especialistas en Recursos Humanos, de acuerdo con cuatro parámetros: calidad en la presentación, aplicabilidad a otras empresas, creatividad e innovación, y la capacidad de resolución de problemas e impacto en los resultados.

Bienestar y flexibilidad: una manera de estar cerca

Teniendo en cuenta las necesidades locales y las prácticas competitivas de nuestra actividad, gestionamos un plan de bienestar para todos los colaboradores que se articula sobre cinco ejes: tu familia y vos, tu salud, tu bienestar, tu crecimiento y tu economía personal.

A lo largo de 2020 buscamos evolucionar hacia un esquema con mayor flexibilidad en la forma de trabajo que beneficie el equilibrio personal con el laboral, y al mismo tiempo, acompañe a los colaboradores en distintos ámbitos vinculados al bienestar, como la salud familiar, mental y económica, entre otros.

Para ello, comenzamos a desarrollar una dinámica que priorice los contenidos y objetivos sobre la dedicación horaria, flexibilice las horas de ingreso y egreso, y fije hasta un máximo de dos días por semana en remoto, para quien quiera y pueda hacerlo. En la práctica, se implementará de forma acordada y programada en función del contexto, e involucrará a todas las áreas, incluidos los yacimientos y las plantas.

En el resto de los ejes de trabajo, la situación de aislamiento obligatorio impactó directamente en la realización y uso de las propuestas presenciales vinculados a la familia, salud y deporte, como por ejemplo el gimnasio, las actividades recreativas para la familia y los chequeos médicos. En el caso de las licencias de maternidad y paternidad, ofrecimos un esquema flexible para el periodo de reincorporación, además de un regalo por el nacimiento y la posibilidad de acceder a un préstamo especial cuyo monto varía de acuerdo con cada país. En el eje económico, mantuvimos la oferta de préstamos personales y entregamos un bono equipamiento a todas las personas que pasaron a trabajar desde sus casas, para que puedan acondicionar su nuevo lugar de trabajo. En este proceso trabajamos en conjunto con el sector de IT para solucionar temas técnicos y garantizar la conectividad.

A fin de año, llevamos adelante un encuentro virtual donde hicimos un brindis y cada uno de los colaboradores recibió presentes de la compañía, para compartir con sus familias.



Desarrollo del talento

El talento interno es una pieza fundamental para llevar adelante con éxito esta nueva etapa de la empresa, de la industria y del mundo. Por eso apostamos a su crecimiento profesional con nuevas herramientas, competencias y procesos.

Nuevo protocolo de desarrollo

Creamos un protocolo de desarrollo para nuestros talentos con mayor potencial. Consiste en una herramienta que nos permite planificar y estructurar distintas acciones de retención e iniciativas para impulsar y promover el crecimiento profesional.

A partir de encuestas o conversaciones individuales, identificamos los conocimientos, las expectativas y los intereses de rotación interna, entre otras cosas. Luego, el protocolo actúa como una guía para el seguimiento de los indicadores de capacitación, las necesidades de formación técnica y posibles acciones de mentoreo y coaching. Es un documento que nos permite ser más ágiles con las decisiones al momento de planificar el desarrollo de nuestra gente y del negocio.

Nuevas competencias

La evaluación de desempeño para todos los colaboradores estaba basada en cinco competencias: trabajo en equipo, gestión del negocio, liderazgo, orientación al cliente y profesionalismo. En conjunto con las empresas de Grupo Techint, iniciamos un análisis detallado de estas competencias para adaptarlas a la nueva dinámica de trabajo y alinearlas a los nuevos comportamientos y exigencias del negocio. Una vez finalizado ese análisis en 2021, algunas competencias o sus descriptores (acciones que ayudan a evaluar esa competencia) se modificarán o dejarán de existir, y otras nuevas se sumarán a la evaluación.

Evaluación de desempeño

En 2020 respetamos la columna vertebral de nuestro proceso de evaluación de desempeño anual ya que nos permite que éste sea transparente, justo y eficiente. Comenzamos a trabajar en la adaptación de nuestra plataforma *Performance Management System* con el objetivo de hacer el proceso más ágil, tanto desde un aspecto tecnológico como conceptual.

En la práctica, adaptamos las etapas de autoevaluación, evaluación, *feedback* y carga de objetivos para el próximo período en función del contexto de pandemia y el impacto que tuvo sobre los planes de trabajo y capacidad de alcanzar los objetivos de cada colaborador.



- Adelantamos las charlas de performance tanto para colaboradores como para jefes.
- Impulsamos una campaña de comunicación para que los líderes revisen con sus equipos los planes de trabajo y adapten los objetivos a la nueva realidad. Luego de estos encuentros, más del 70% de los planes tuvieron cambios.
- Brindamos talleres para implementar el *feedback* virtual.
- Incentivamos la carga de comentarios en cada objetivo al momento de evaluar y autoevaluar.
- Realizamos de forma virtual las discusiones de los comités y pre-comités de normalización del personal comparable donde gerentes y directores de distintas áreas ajustan o validan las evaluaciones de cada colaborador a través del consenso.
- Construimos un sitio de performance donde publicamos la información de todo el proceso de manera pedagógica e intuitiva.
- Estructuramos las reuniones de comité, facilitando y organizando los debates, lo cual fue clave para que la virtualidad sea un beneficio en estas instancias.
- Involucramos aún más a todos los directores en su información de performance, previa, durante y post proceso.

Estas modificaciones nos incentivaron a buscar mayor flexibilidad y adaptación en los planes de trabajo y seguimiento de la gestión de las personas, así como en la comunicación y acercamiento de los líderes con sus equipos. Como resultado, logramos un proceso más detallado y dinámico, con una mirada no sólo en las tareas de cada persona sino haciendo foco en los contextos de trabajo.

Durante 2020 evaluamos a 887 personas, de las cuales el 67% corresponde a Argentina, 18% a México, 10% a Ecuador, 4% a Colombia y 1% al resto de los países (Uruguay, Perú, Venezuela).

Incorporación de nuevos talentos

Ofrecemos oportunidades laborales de forma equitativa a todos los postulantes, sin discriminación de ningún tipo, priorizando las aptitudes, habilidades y formación que se requieren para cada posición. Al momento de elegir un candidato, evaluamos que las cualidades personales estén alineadas con los valores y el estilo de



Tecpetrol, la idoneidad psicofísica, y el potencial para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización.

Como política general de desarrollo interno, el área de Recursos Humanos considera en primera instancia al personal de la empresa que genera la vacante y luego al personal externo local. En cada proceso de selección garantizamos la confidencialidad de los datos y la transparencia en la devolución a cada uno de los entrevistados.

En 2020 el único canal utilizado fue el de las entrevistas virtuales, por el cual se incorporaron 48 personas en posiciones *Headcount*.

Ingresos por país | Headcount



Nota: No hubo incorporaciones en Ecuador, Uruguay y Perú.

+Diversidad suma

Este programa surgió en 2019 con el objetivo de garantizar la pluralidad de voces dentro de la compañía, y con la convicción de que la diversidad generacional, cultural y de género fortalece a los equipos de trabajo e impacta en el desarrollo de talentos. En el contexto de la pandemia adaptamos la dinámica de cada propuesta a formatos virtuales, lo que nos permitió conectar a colaboradores de distintas regiones, generando un mayor *networking* y pertenencia a Tecpetrol.

Con esta premisa, durante 2020 trabajamos en las siguientes iniciativas:

1. Continuamos con el programa *maternity coaching*, un espacio para compartir inquietudes, brindar apoyo y acompañamiento para las futuras madres o para las que volvieron de su licencia de maternidad.
2. Realizamos un *webinar* sobre sesgos inconscientes con un alcance global.



3. Seguimos con el ciclo de charla de mujeres, una oportunidad para pensar las barreras que tienen a la hora de diseñar sus carreras, como desafiar los propios paradigmas y estrategias para crecer en el contexto organizacional.

4. Con el objetivo de ampliar el foco del programa a distintas generaciones y culturas, realizamos una charla con el emprendedor Mateo Salvatto sobre "Diversidad Generacional", orientada a cómo conviven y se nutren las distintas generaciones en el ámbito corporativo.

5. Trabajamos en un nuevo formato virtual del programa de mentoreo, ampliando la posibilidad de duplas con mentores de otras regiones para enriquecer las experiencias.

6. Realizamos la licitación con proveedores para lanzar el programa *Paternity 4.0*, un espacio de apoyo y acompañamiento para padres recientes o futuros donde puedan intercambiar sobre su rol de padre y profesional, entre otros temas.

7. Continuamos recabando información para realizar el diagnóstico de *Women Empowerment Principles* (WEP) ONU Mujeres y establecer un plan de acción.

8. Celebramos el primer año del programa con un encuentro virtual que contó con la presencia de Carlos Ormachea, CEO y Presidente de Tecpetrol, siete panelistas y 590 espectadores. El objetivo fue dar a conocer el ADN diverso de la compañía a través del testimonio de colaboradores de distintos países, géneros y edades.

9. Lanzamos los Círculos *Lean In Together*: coordinamos dos ediciones en Argentina, donde se sumaron 35 participantes, 15 mujeres y 20 hombres. Dada la buena repercusión, planeamos continuar estos encuentros de forma virtual y con un alcance global.

A partir de 2021 se creará un comité de *governance* de los proyectos con participación de dos directivos, dos colaboradores de distintas áreas y la representación de recursos humanos para evaluar y discutir temas relacionados a los proyectos. Este equipo se renovará todos los años y será responsable de revisar procesos y políticas para garantizar una mirada más inclusiva.





**Gestión responsable de
nuestra cadena de valor**

Desarrollo integral de proveedores

Reforzar el compromiso con el desarrollo de nuestros proveedores es fundamental para proteger la generación de valor del negocio. Por eso, buscamos fortalecer los vínculos con cada integrante de la cadena de valor para garantizar la calidad de los bienes y servicios contratados que son claves para un adecuado desempeño de nuestra actividad productiva.

El escenario que trajo la pandemia y la necesidad de virtualizar nuestros programas de formación abrió la puerta a nuevas oportunidades en la incorporación, evaluación y capacitación de proveedores y contratistas, que incluyen una mejor integración con nuestras políticas de transparencia, calidad, seguridad, cuidado del medioambiente y salud.

Política de contratación

Para asegurar un proceso eficiente, transparente y justo de incorporación de proveedores, evaluamos las diferentes ofertas disponibles en el mercado en función de su idoneidad y disponibilidad local, la capacidad económico-financiera, la calidad en las prestaciones solicitadas, las características técnicas, y aspectos de prevención y desempeño en materia de Seguridad, Salud y Ambiente (SAS).

En 2020 incorporamos dos instancias proactivas tanto de reclutamiento y selección, como de evaluación y calificación de proveedores para habilitarlos a participar de los procesos de licitación:

Herramienta de pre-calificación

Con el objetivo de mejorar la convocatoria a licitaciones, desarrollamos una solución 100% digital y abierta a las comunidades para poder aumentar la visibilidad y la capacidad real y potencial de oferta de empresas locales, nacionales y extranjeras. Consiste en un formulario disponible en nuestro sitio web y a través de las distintas Cámaras, Federaciones, *clusters* y/o conglomerados, donde solicitamos los datos básicos de la organización, sus áreas de gestión y su situación económico-financiera. Esta herramienta no solo nos permite identificar nuevas empresas, sino también brinda



Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.

la oportunidad a nuestros proveedores regulares de dar a conocer la totalidad de su oferta promoviendo la mejora de la competencia en los procesos de licitación. La plataforma ya cuenta con más de 600 empresas inscriptas con una fuerte presencia de compañías latinoamericanas, así como también de otras regiones.

Evaluación y calificación

En 2020 construimos una base de proveedores calificados para cada grupo de artículo / servicio, los cuales están a disposición de la gerencia de abastecimientos a través de la plataforma IVALUA. En ella funciona el proceso de alta del proveedor, instancia en la cual se verifican los antecedentes relacionados a conducta empresarial del mismo, se solicita conformidad a nuestros códigos de conducta y ética, y se registran los aspectos administrativos para asegurar una relación comercial viable.

En casos más críticos iniciamos procesos exhaustivos de evaluación con el objetivo de identificar si el proveedor cuenta con herramientas de gestión para ejecutar las tareas requeridas sin incurrir en desvíos que afecten la seguridad y salud de las personas, el ambiente, las instalaciones y la continuidad operativa. Dicha evaluación fue diseñada considerando 83 requerimientos que surgen de analizar los requisitos más importantes y/o comunes entre las normas ISO 9001:2015, ISO 14.001:2015, ISO 45.001:2018 y API Q2: Primera Edición 2011/16.

Esta evaluación se realiza a través de un método que permite identificar, ponderar y analizar los requisitos en función de los distintos grupos de artículos / servicios, y así asegurar un reporte de evaluación consistente con el menor sesgo posible. Para poder estructurar este modelo nos basamos en:



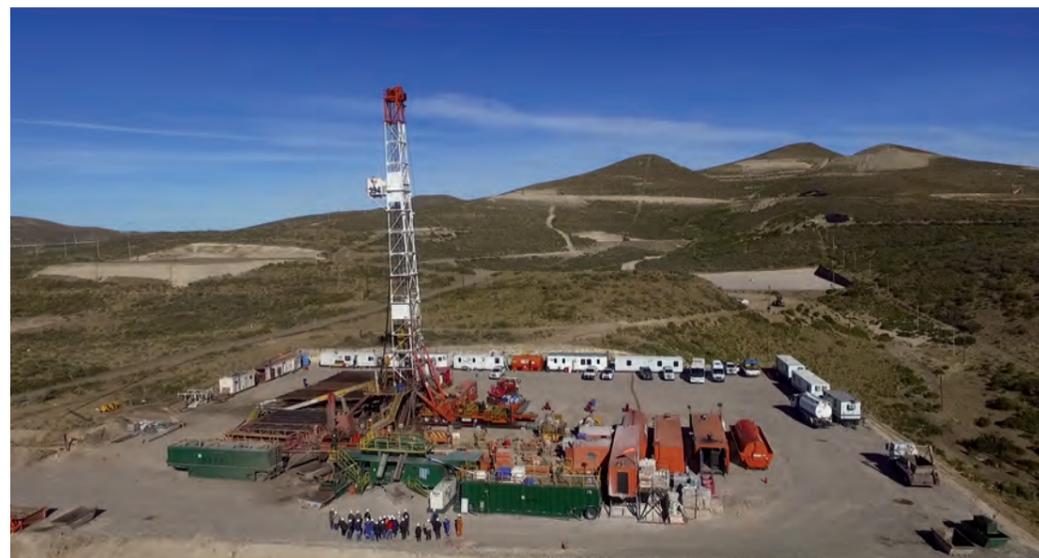
Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.

- Matriz de criticidad CPOS (Criticidad de Producto o Servicio), desarrollada por el área de Gestión de Proveedores, con la colaboración de la Gerencia de Conducta Empresarial, la Gerencia de Seguridad, Salud y Ambiente y la Gerencia de Operaciones. La matriz contempla 5 ejes en los cuales pondera la continuidad operativa, la Imagen y *Compliance*, la seguridad sobre las personas, sobre el ambiente y sobre los activos.
- Matriz de casos de uso para asignar a cada grupo de artículo / servicio su propia criticidad utilizando como criterio la matriz de criticidad CPOS incorporando además a este análisis los peligros inherentes a las tareas que involucran.

A partir de las respuestas a los 83 requisitos consultados a los proveedores para aquellos grupos de artículos / servicios considerados críticos en función del análisis anterior, realizamos un informe consensuado previamente con la Gerencia de SAS. El resultado y las observaciones del mismo se incluyen en IVALUA y quedan a disposición para los compradores de la Gerencia de Abastecimiento.

Implementamos esta metodología en todas nuestras operaciones con el objetivo de unificar el criterio, eliminar la subjetividad, generar un legajo integral y establecer mecanismos para aumentar la liquidez tanto en cantidad como en calidad. Aquellos proveedores que superan positivamente este proceso son registrados en la plataforma IVALUA quedando habilitados para participar en las licitaciones, solamente de los grupos de artículos / servicios habilitados.

A su vez, al ser un proceso 100% digital nos permite realizar diagnósticos individuales o globales con la capacidad de segmentarlos para alimentar los procesos de desarrollo de proveedores y generar información para Cámaras, Federaciones, *clusters* y/o conglomerados, sobre el estado de las empresas que los comprenden, siempre teniendo como objetivo identificar las falencias, pero también las oportunidades y las fortalezas de los proveedores.



Durante 2020, 1085 compañías participaron a nivel global de nuestros procesos de licitación.



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

Compras en millones de USD

Subclasificación	Argentina	Colombia	México	Ecuador	Total
Facilidades	61,2	27,6	4,8	5,7	99,3
Operación & Mantenimiento	101,8	10,8	12,9	1,4	126,9
Perforación	47,7	10,5	14,5	0,4	73,1
Terminación	13,6	-	1,2	0,1	15,0
Servicios de soporte	23,8	2,6	4,4	1,7	32,5
Total	248,1	51,6	37,8	9,3	346,8

Nota aclaratoria: A partir del 2020 decidimos confeccionar los reportes con los montos certificados en lugar de montos adjudicados, ya que esto resulta en valores más representativos de nuestra actividad.

Evaluación de desempeño

Durante la vigencia de los contratos llevamos adelante evaluaciones regulares de desempeño tanto de temas administrativos, de personal, de seguridad y aspectos vinculados al cumplimiento de los plazos y objetivos establecidos. En esas instancias, procuramos detectar oportunidades de mejora, analizar los resultados y definir las prioridades en temas laborales, gremiales, de seguridad, salud y medioambiente, entre otros.

Los responsables de servicio son los encargados de reportar en un libro digital de comunicaciones cualquier desvío durante la gestión del contrato, que el proveedor en cuestión tiene la obligación de revisar, responder y/o implementar la solución correspondiente.

Programa ProPymes, comprometidos con nuestra cadena de valor

Desde el 2002, ProPymes busca potenciar el crecimiento de muchas pequeñas y medianas empresas, ya sean clientes o proveedores del Grupo Techint en Argentina. Esto implica asesorarlos para que puedan mejorar su competitividad, optimizar su capacidad productiva y exportadora, así como promover la inversión y la adquisición de bienes de capital.

Como consecuencia de la pandemia, adaptamos los planes de consultoría y capacitación a un formato 100% virtual, lo que permitió a una mayor cantidad de empresas de diferentes puntos de la Argentina acceder a capacitaciones de alto nivel, que con el anterior escenario no podíamos alcanzar. Estas consultorías toman como base el resultado del informe de calificación de proveedores para estructurar planes de apoyo a mediano y largo plazo. Nos enfocamos en brindar herramientas muy concretas para que las pymes puedan superar la crisis actual conservando su visión y una mirada estratégica en el manejo de sus equipos y en la mejora de su gestión.

ProPymes en números

- **140 empresas** participaron activamente en el programa.
- **1260 horas** de consultoría virtual.
- **1226 horas** de capacitación.
- **2 capacitaciones técnicas operativas** sobre “Plan de izaje operación segura de grúa móvil” e “Innovación en instrumentación, control y seguridad en la industria”.
- **2 cursos externos** sobre “Análisis de fallas de materiales” y “Norma API SPEC Q2”.
- En el marco de *Tecpetrol University* llevamos adelante el programa “Planificación y gestión operacional” y 6 *webinars* sobre las siguientes temáticas: Coyuntura y Familia, Gestión Estratégica, Habilidades Digitales, Las Bases del Desempeño, Liderazgo y el Ciclo Exporta.



Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.



Seguridad, Ambiente y Salud (SAS)

Comprometidos con prácticas responsables

Cuidar el medioambiente, proteger la salud e integridad física de colaboradores y terceros siempre fueron nuestras prioridades. En 2020 la crisis sanitaria mundial llevó este compromiso al centro de la escena, modificando la forma de relacionarnos y de trabajar.

Para adaptarnos a estos cambios fue fundamental contar con un sólido sistema de gestión de SAS que se aplica en todas las actividades de la compañía, a lo largo de todo el ciclo de vida de los negocios. Su importancia radica en que está especialmente diseñado para ayudar a las operaciones a establecer y alcanzar objetivos de desempeño a través de la gestión de los riesgos e impactos asociados a sus actividades, así como también a implantar los controles operacionales adecuados.

A lo largo de los años este sistema de gestión se fue consolidando como una manera efectiva para identificar y responder rápidamente a situaciones críticas. La llegada de la pandemia demostró su capacidad para adaptar el funcionamiento operativo a las nuevas condiciones, siguiendo, una vez más, un proceso de mejora continua, formado por cuatro instancias:

- **Planificar:** seguimiento y medición de los procesos, metas y requisitos legales. Respetamos y cumplimos con todos los derechos laborales que reconoce la ley y la normativa internacional incorporada y aplicable en cada país donde operamos.
- **Hacer:** implementar los elementos y procesos. Definimos y monitoreamos estándares de gestión corporativa, estándares operacionales críticos (EOC) y procedimientos y prácticas operativas.
- **Verificar:** establecer los elementos necesarios para conseguir resultados. Exigimos y evaluamos, tanto a proveedores como a contratistas, el cumplimiento de los más altos estándares y procedimientos en materia de SAS.
- **Actuar:** tomar decisiones para mejorar el sistema de gestión SAS.



12 elementos del Sistema de gestión de Seguridad, Ambiente y Salud (SAS)

1	Compromiso y liderazgo	2	Gestión de contratistas	3	Cumplimiento regulatorio	4	Gestión ambiental
5	Prácticas seguras	6	Respuesta ante emergencias	7	Gestión de transporte	8	Evaluación de riesgos e impacto
9	Gestión de cambio	10	Salud ocupacional	11	Incidentes y desvíos	12	Seguridad basada en el comportamiento

Cuidar la salud de todos

Inmersos en un contexto inicial de incertidumbre, identificamos la necesidad de actuar rápido para reducir la exposición de nuestra gente. Desde el inicio de la pandemia, elaboramos e implementamos en tiempo récord el programa que denominamos 15 Prácticas Operativas de Prevención del COVID-19 en todas nuestras áreas de trabajo (operaciones, mantenimiento, obras, equipos de torre) con el objetivo de mitigar los riesgos de contagio en cada una de las instalaciones. Por último, en temas de salud se realizó la campaña anual de vacunación antigripal en la cual se vacuna a la totalidad de los colaboradores.



Conoce las 15 Prácticas Operativas de Prevención del COVID-19 implementadas por Tecpetrol



1 Nueva organización y esquema laboral

Una vez identificado al personal crítico presencial, establecimos “células de trabajo” independientes agrupadas por la naturaleza de las tareas que realizan y el uso del mismo transporte e instalaciones comunes. Cada una está dividida en 3 grupos: trabajo, descanso y backup; y cumplen todas las medidas preventivas COVID-19.



2 Transporte del personal

Generamos pautas complementarias durante el traslado a los sitios de trabajo, reduciendo al 50% la capacidad de todos los vehículos para asegurar el distanciamiento social. A su vez, incorporamos nuevos requerimientos de limpieza, ventilación y desinfección de los vehículos antes y después del uso.



3 Ingreso al sitio de trabajo

Establecimos un conjunto de medidas preventivas de control previo al ingreso del personal, como la firma de una Declaración Jurada de Salud, la planificación de una entrada escalonada para evitar aglomeraciones y un control estricto del registro de capacitación en las medidas de prevención del COVID-19.



4 Medición de temperatura

Realizamos un control diario de temperatura corporal y de síntomas al 100% de las personas que ingresan a las instalaciones operativas y oficinas.



5 Aislamiento sanitario y preventivo

Definimos los criterios y condiciones para asegurar un correcto aislamiento preventivo y sanitario del personal, que se aplican a los contactos estrechos de casos sospechosos o confirmados y a aquellas personas que presenten síntomas compatibles con COVID en el control de ingreso.



6 Alimentación

Minimizamos el uso de comedores y los readecuamos para cumplir el distanciamiento social, implementar un esquema de turnos y poner en práctica un nuevo protocolo de limpieza y ventilación. A su vez, fomentamos la alimentación por el sistema de “viandas” y fijamos las condiciones necesarias para realizar el aprovisionamiento y suministro de alimentación al personal.



7 Higiene personal

Establecimos medidas de higiene personal que todo colaborador (propio/contratista) debe conocer, cumplir y compartir en su vida diaria, y nos aseguramos de proveer stock de productos de limpieza y desinfección (Ej.: alcohol en gel) en los sitios de trabajo.



8 Salud mental y recreación

Implementamos una metodología de apoyo psicosocial a los colaboradores (incluyendo a los que trabajaban en forma remota) y adaptamos las actividades recreativas en los campamentos para que cumplan con el resto de las medidas de prevención.



9 Comunicaciones

Definimos los principales lineamientos para gestionar una crisis en materia comunicacional relacionados con la pandemia, y los llevamos a la práctica con campañas internas y requisitos específicos para la comunicación externa.



10 Alojamiento

Distribuimos los módulos por “células de trabajo”, dispusimos alojamientos individuales durante el período de aislamiento preventivo, y redujimos la capacidad máxima por habitación a 2 personas (de la misma célula) durante el turno operativo, además de implementar un protocolo específico de limpieza y ventilación.



11 Limpieza y ventilación de sitios de trabajo

Desarrollamos rutinas más frecuentes de limpieza, ventilación y desinfección en las oficinas, dormitorios y áreas de acceso comunes. También llevamos expertos en ventilación para el análisis y recomendaciones específicas como ser instalación de lámparas UVC, dispositivos ionizantes y filtros HEPA, entre otros.



12 Respuesta ante un caso sospechoso

Implementamos protocolos específicos para identificar, aislar, y brindar asistencia médica en cada operación. Además, garantizamos el seguimiento y monitoreo del personal médico contratado y el análisis del cerco epidemiológico para implementar medidas de aislamiento.



13 Mapeo de stakeholders

Identificamos y priorizamos los stakeholders clave en relación con la situación provocada por el COVID-19 en cada área operativa y nos aseguramos de mantener una comunicación adecuada teniendo en cuenta los lineamientos de la Práctica Operativa de Comunicaciones.



14 Business Continuity Plan

Formamos un Comité Local de Continuidad del Negocio en cada área operativa, y elaboramos una matriz de criticidad de cada instalación y de cada célula de trabajo. Luego, identificamos los requisitos legales locales, evaluamos los distintos escenarios de la gravedad en cada región y diseñamos una estrategia de respuesta ante cada uno.



15 Retorno a la oficinas

Planificamos el regreso escalonado a nuestras oficinas administrativas exceptuando a los grupos de riesgo en una primera etapa. Además de cumplir con las nuevas medidas de prevención y la reducción del aforo, el plan involucró mejoras en los sistemas de ventilación, instalación de dispositivos sanitizantes, la entrega de kit de bioseguridad y protección respiratoria para áreas comunes, la reducción de la capacidad en ascensores y la prohibición del transporte público.

Esta estrategia de prevención fue dinámica y adaptable a los cambios, en base a las recomendaciones que fueron surgiendo de los diferentes organismos de salud nacionales e internacionales.

A su vez, creamos un comité de crisis liderado por el CEO de la compañía y coordinamos reuniones de seguimiento semanales con cada área, lideradas por la Dirección General, para garantizar el total cumplimiento de las medidas de prevención.

Adicionalmente, lanzamos una campaña de comunicación interna con el fin de concientizar a todos los empleados en la importancia de la aplicación de las medidas preventivas.



Como resultado de la aplicación de las 15 prácticas operativas, no se registraron contagios masivos dentro de nuestras instalaciones y pudimos garantizar la continuidad de las operaciones.

Además, durante el 2020 trabajamos en:

- La estandarización, revisión y actualización de las normas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión SAS.
- El desarrollo de una nueva plataforma informática de gestión de todos los aspectos de SAS.
- La sistematización de la gestión de los permisos de trabajos en plataformas digitales y en el proceso de migración de los planes de respuesta de emergencia de las áreas a la nueva metodología internacional de Sistema de Comando de Incidentes.
- Acciones para continuar mejorando la alineación de los contratistas que trabajan en las operaciones con nuestros estándares de SAS.
- Activamos una iniciativa a través de la cual buscamos reforzar la cultura de seguridad en todos los colaboradores, la cual estuvo a cargo de una consultora internacional. Dicho programa fue liderado y monitoreado por la alta dirección de la compañía.
- Llevamos adelante 49 estudios sobre análisis de riesgos de procesos en las instalaciones nuevas o donde se efectúan modificaciones.

- Implementamos distintas iniciativas de mantenimiento en las operaciones:

Argentina

- En Fortín de Piedra realizamos el paro programado para mantenimiento en la Planta de Tratamiento del área Los Bastos y del área Fortín de Piedra, y la registración sísmica de 205 Km² del área Los Toldos N1. En ambas acciones no hubo incidentes.
- En El Tordillo continuamos fortaleciendo el rol de la brigada de emergencias, incorporándose de manera preventiva en las tareas de obras y/o reparaciones, participando además de la elaboración y revisión de los procedimientos de rescate, seguridad y ambiente.

Ecuador

- En el Bloque Libertador seguimos con la implementación del Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Salud y Ambiente basado en las normas ISO 45001 e ISO 14001, estimando certificar dichas normas en el primer semestre del 2021.

Colombia

- En Campo Pendare trabajamos en la reactivación de las actividades operativas en dicho campo, cumpliendo con las prácticas operativas para la prevención del contagio del COVID-19, logrando un 2020 sin accidentes registrables.

México

- En el Bloque Misión consolidamos las actividades del Programa de Implementación del Sistema de Administración de Seguridad Industrial, Seguridad Operativa y Protección al Medio Ambiente (SASISOPA) con la emisión de procedencia de la Agencia de Seguridad, Energía y Ambiente (ASEA) en el cumplimiento de la auditoría externa, la cual fue superada con éxito en julio de 2020.

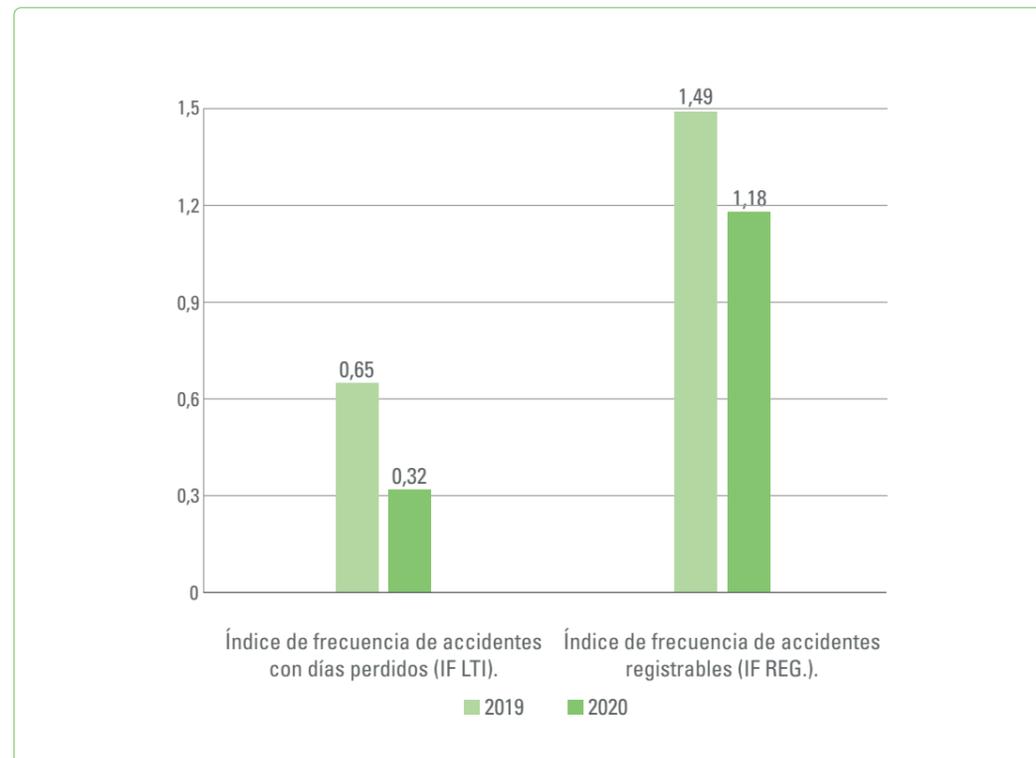


Seguridad en el trabajo

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. En materia de seguridad seguimos criterios internacionalmente reconocidos como los estándares de la OHSAS e IOGP.

Tasa de accidentes

Durante 2020 no se registraron accidentes fatales ni graves, y ocurrieron un total de 11 eventos, donde sólo 3 fueron con pérdida de días. Los índices de frecuencia de accidentes presentaron una tendencia a la mejora respecto al año anterior.



Índice	Índice de frecuencia de accidentes con días perdidos (IF LTI) ¹			Índice de frecuencia de accidentes registrables (IF REG.) ²		
	Personal Propio	Contratistas	Global	Personal Propio	Contratistas	Global
Año						
2019	0,29	0,75	0,65	0,88	1,67	1,49
2020	0	0,49	0,32	0	1,81	1,18

¹ IF LTI: cantidad de accidentes con días perdidos*1.000.000) / Horas hombre trabajadas.

² IF REG.: cantidad de accidentes registrables*1.000.000) / Horas hombre trabajadas.

Como parte de la gestión de seguridad, realizamos proactivamente observaciones preventivas de actos inseguros, reuniones de análisis de dichas observaciones e inspecciones, que pueden ser generales, de análisis de trabajo seguro, sobre permisos de trabajo o de bloqueo y etiquetado.

Acciones	2019	2020
Observaciones preventivas	14.941	8.602
Reuniones de análisis	8.048	7.229
Inspecciones	11.701	10.474

Cuando analizamos estos conceptos en base a la cantidad de actividades por persona, en el año 2020 observamos una tendencia a la mejora en reuniones e inspecciones y una disminución en el registro de observaciones preventivas. Esto también se debe a una disminución del 39% en las horas trabajadas como consecuencia de la pandemia.

Acciones	2019	2020	% Diferencia
Observaciones preventivas	2,33	1,85	(21%)
Reuniones de análisis	1,26	1,56	24%
Inspecciones	1,83	2,26	23%

(dato en base a 2000 HH por persona por año)

El cumplimiento de los objetivos anuales de seguridad (tanto los de accidentabilidad como los proactivos) están incluidos en los objetivos de cada empleado de Tecpetrol y forman parte de su proceso de evaluación anual.

Capacitaciones

Nuestro programa de capacitaciones interactivas para colaboradores funcionó en modalidad *e-learning*. Durante 2020 dictamos más de 12.000 hs de capacitación en temas específicos de SAS al personal propio, como gestión de riesgos, análisis de trabajo seguro (ATS), formación de brigadistas, entre otras. También incluimos entrenamientos relacionados a las medidas de prevención del COVID-19 implementadas durante el período.



Gestión ambiental

Nuestro mayor desafío es cuidar y preservar el ecosistema a partir de una gestión responsable de los recursos naturales: agua, suelo, aire y biodiversidad.

La gestión ambiental se organiza a través de una Gerencia Corporativa de Seguridad, Ambiente y Salud, con base en Buenos Aires, Argentina, con una Jefatura de Ambiente que reporta a dicha Gerencia. Esta estructura proporciona los lineamientos corporativos que nos permiten llevar adelante las mejores prácticas ambientales en materia de gestión de los recursos y de los riesgos existentes, así como dar respuesta a las exigencias legales y normativas vigentes en cada país.

En las operaciones, los aspectos ambientales son administrados por una Gerencia (o Jefatura, según la escala de la operación) Operativa de Seguridad, Ambiente y Salud, y su respectiva Jefatura de Ambiente local, supervisores ambientales y empresas contratistas especializadas, tales como consultoras ambientales, transportistas y tratadores de residuos, entre otras.

Trabajamos con foco en tres aspectos esenciales:

1. Mejora continua:

Planificamos mejoras en el sistema de gestión de residuos sólidos, mantenimiento y actualización en instalaciones con el fin de optimizar la eficiencia energética, obras de control de erosión y revegetación, entre otros.

2. Enfoque preventivo:

Adoptamos tareas de prevención de derrames, tales como programas de reemplazo de ductos antiguos, construcción de recintos de contención en tanques, entre otros. Realizamos estudios ambientales detallados previo a la ejecución de proyectos y/o construcción de instalaciones, analizando cuidadosamente el lugar de emplazamiento que minimice el impacto ambiental, evitando áreas sensibles, cursos de agua, desmontes y movimientos de suelos excesivos, entre otras acciones.

3. Gestión responsable de químicos:

Contamos con un sistema especial para el manipuleo y almacenamiento de los químicos que se utilizan en los procesos. Entre otras cosas, el sistema incluye 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.





Desempeño ambiental

Gestión sostenible de los recursos

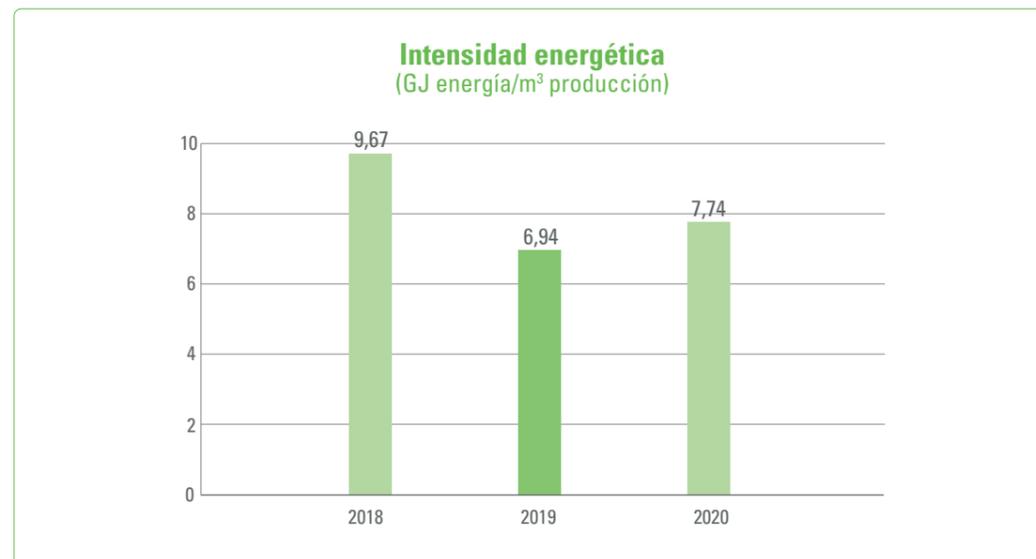
Como todos los años, evaluamos el desempeño ambiental de nuestras operaciones vinculadas a los consumos de energía y agua, el registro de las emisiones, el tratamiento de residuos y la conservación de la biodiversidad.

Consumo de energía

En las operaciones utilizamos dos fuentes de energía eléctrica: la generación propia mediante turbinas de gas y otros equipos, y la adquisición de energía a terceros.

En 2020 registramos un consumo de energía eléctrica de 648.298 GJ (un -3,5% menos que 2019), que fue 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 en 2020 fue 64.806.864 GJ un 0,9% más que en 2019.

La intensidad de uso de energía por cada unidad de producción (m^3 de petróleo equivalente) aumentó levemente en función de la baja relativa de la producción total de energía:



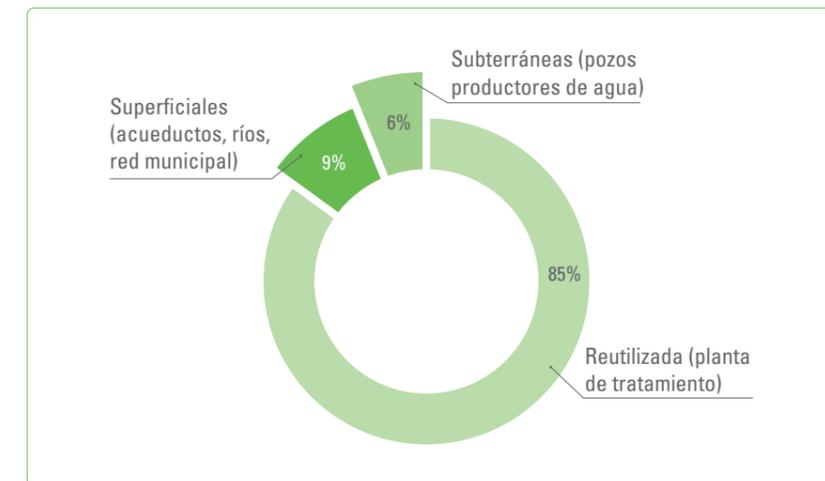
La mayor intensidad se refleja en las operaciones de producción de electricidad, donde el proceso de transformar energía del gas natural a electricidad consumió en 2019, 75,85 GJ por m^3 equivalente de petróleo, y 74,95 GJ/ m^3 eq. en 2020.

Por otro lado, las actividades de producción de gas natural y petróleo han requerido en 2019, 1,11⁵ GJ por m^3 producido, y 1,18 GJ/ m^3 eq. en 2020. Destacamos que, en las operaciones no convencionales, se reporta un consumo de energía significativamente menor que la producción convencional: 0,58 GJ/ m^3 eq. versus 2,04 GJ/ m^3 eq. (año 2020).

⁵ Este indicador fue reevaluado debido a una revisión de conversiones y equivalencias (1,07 GJ/ m^3 eq. en 2019)

Gestión del agua

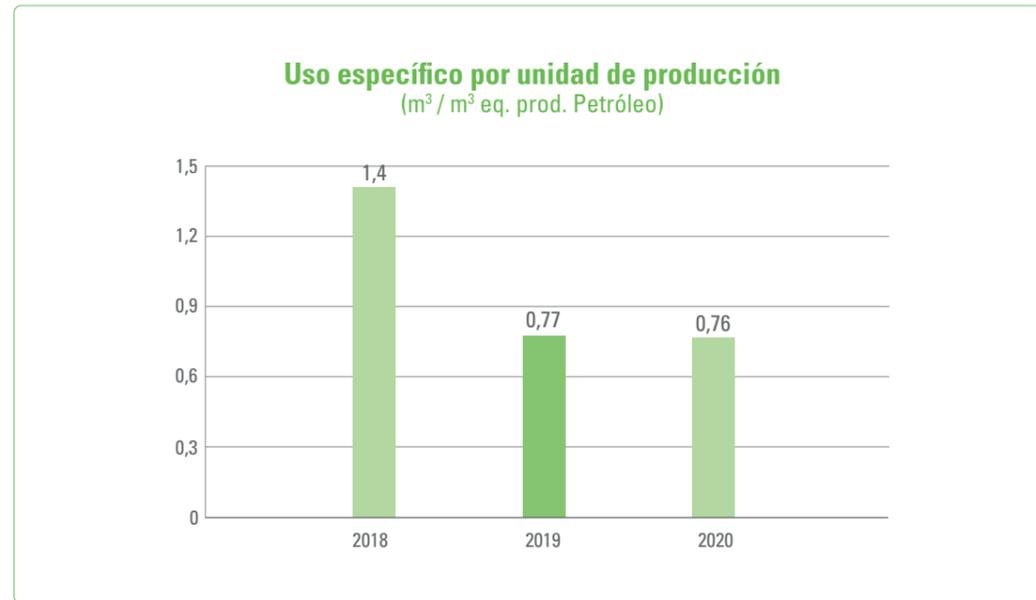
Dado que el agua es uno de los principales recursos naturales utilizados en nuestros diferentes procesos productivos y no productivos, buscamos optimizar el consumo e incrementar progresivamente la reutilización. Para ello, realizamos diagnósticos de las diferentes fuentes utilizadas:



Cada uno de los puntos de suministro cuentan con sus respectivas autorizaciones por 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.



Consumo de agua



Concepto	2018	2019	2020
Agua extracción (m ³)	9.283.781	7.148.375	6.383.064

Hitos 2020

Reducción en la intensidad de consumo de agua:

70%
en operaciones no convencionales
debido al menor uso.

15%
en la producción
convencional.

85%
del consumo de
agua proviene de
la reutilización de
aguas grises.

Agua de producción reinyectada

Contamos con un tratamiento adecuado de restauración del agua de producción, que consiste en redirigir el recurso 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 las actividades de fractura hidráulica. Por sus características, la gestionamos de forma similar al agua de producción.

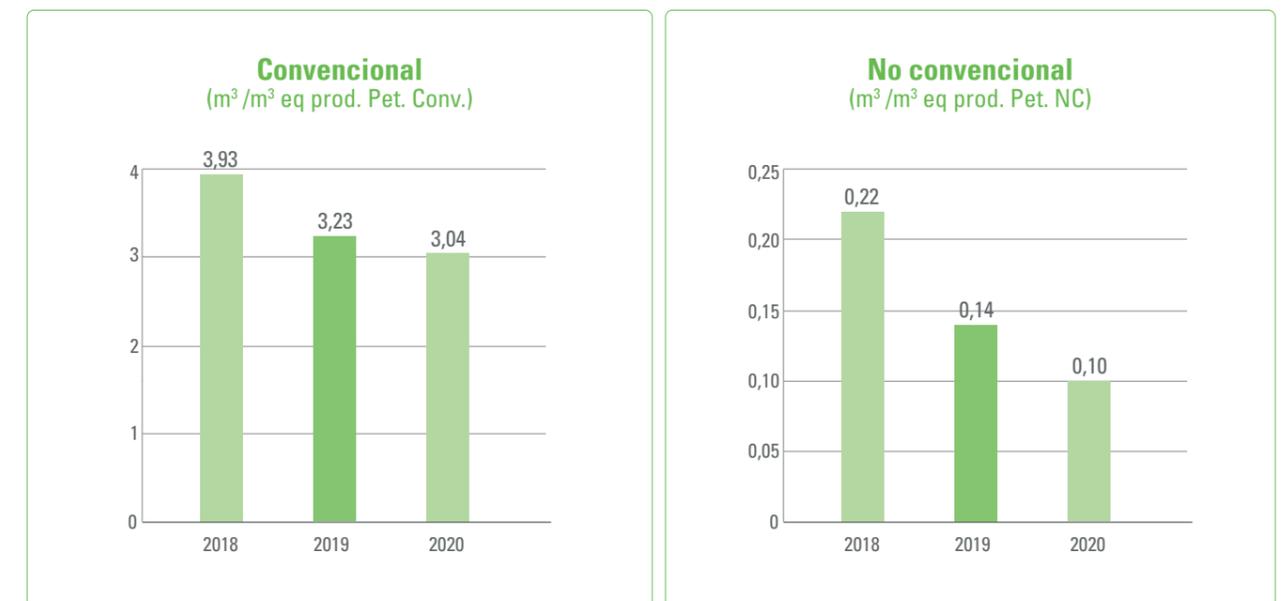
Agua de producción gestionada (incluye "flowback"):

Concepto	2018	2019	2020
Producción neta (m ³)	11.963.222	11.255.136	9.925.522

(*) Los indicadores 2018 y 2019 fueron reevaluados debido a una revisión de conversiones y equivalencias (12.267.804 m³ y 11.173.894 m³ respectivamente).

La baja en el volumen de agua de producción en el año 2020 acompaña la caída de producción de petróleo y gas.

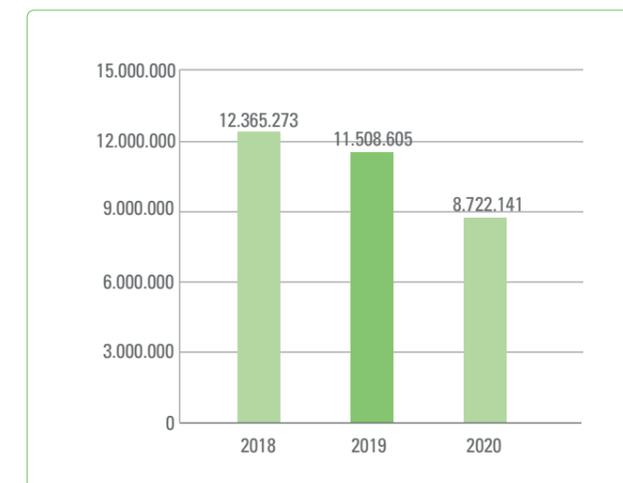
Generación específica de agua producida por unidad de producción



Nota: m³ eq. prod. no incluye Pesquería

(*Los indicadores 2018 y 2019 del tipo convencional fueron reevaluados debido a una revisión de conversiones y equivalencias (4,03 m³/m³ eq prod. Pet. Conv. y 2,70 m³/m³ eq prod. Pet. Conv. respectivamente).

Agua producida y "flowback" reinyectada



Nota:

Los indicadores 2018 y 2019 fueron reevaluados debido a una revisión de conversiones y equivalencias (12.673.348 m³ y 11.508.605 m³ respectivamente).

Al igual que en períodos anteriores, en 2020 la mayor parte del volumen de la actividad de inyección transcurre en las operaciones convencionales (95%), siendo más del 80% 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.

Conservación de la biodiversidad

Promovemos la conservación del hábitat y la biodiversidad a través de acciones de prevención, mitigación y/o corrección de los impactos no deseados. En todas las concesiones realizamos estudios de impacto ambiental y monitoreo, ya sea para estudiar la ubicación de instalaciones nuevas, como para la gestión de aspectos ambientales durante las operaciones. Además, implementamos acciones de recuperación progresiva del entorno, a saber:

- En México rescatamos especies en áreas objeto de una nueva instalación, y llevamos adelante un programa de compensación de superficies utilizadas, con proyectos de reforestación e instalación de viveros.
- En Colombia llevamos a cabo una importante 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 Argentina trabajamos en la revegetación asistida 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, desde 2018, se trabajaron 3.681.378 m² de superficie para su restitución, acumulando unas 70.000 especies plantadas (a excepción de Colombia). En 2020, dada las restricciones imperantes, la intervención se concentró a 7.000 m² en restitución superficial, y el rescate de más de 900 individuos por nuevas obras”

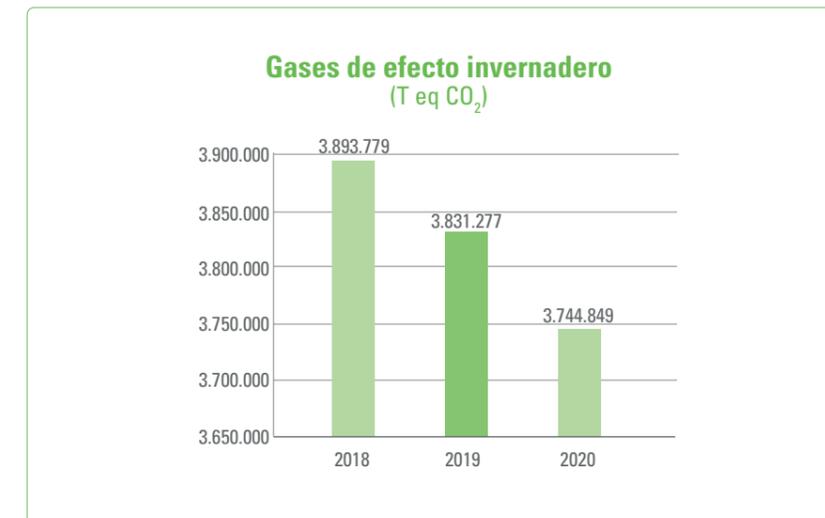
Stephen Wharton,
Jefe de ambiente de Tecpetrol.

Nuestras instalaciones ocupan sólo el 1% de las extensiones bajo concesión y se encuentran alejadas de áreas protegidas (a excepción de Libertador, próximo al “Patrimonio Forestal del Estado: Unidad 1 Cabecera Cuyabeno”, y Aguara Güe, cercanos al Parque provincial Laguna Pintascayo). En ningún caso llevamos adelante actividad hidrocarburífera dentro de estos espacios de protección de los recursos naturales.

Registro de emisiones

Registramos las emisiones de los procesos principales en cada una de nuestras áreas operadas, y realizamos un seguimiento periódico de su evolución.

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 venteo⁶. 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. La otra fuente de GEI es la combustión de combustibles, principalmente gas natural, y en proporciones menores gasoil y diésel para los diversos procesos propios de la actividad.



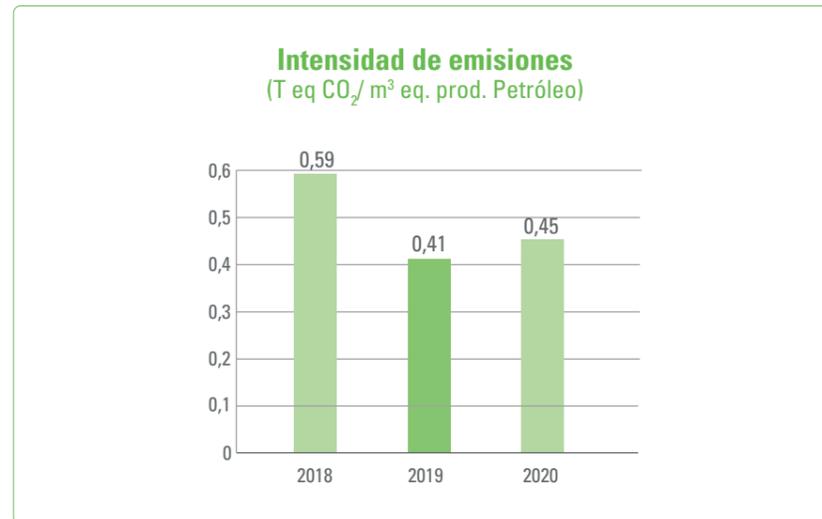
Nota: no incluye otros GEI como SO_x, NO_x, o hidrocarburos sin metano.

(*) Los indicadores 2018 y 2019 fueron reevaluados debido a una revisión de conversiones y equivalencias (4.097.214 T eq CO₂ (desvío 5%) y 4.065.970 T eq CO₂ (desvío 6%) respectivamente).

⁶ El gas es quemado antes de ser emitido



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	2018	2019	2020
Tecpetrol	0,59 (*)	0,41 (*)	0,45
Energía eléctrica	4,23	4,27	4,20
Convencional	0,19	0,15	0,14
No Convencional	0,08	0,05	0,04

Nota: La unidad de medición es T eq CO₂/ m³ eq. prod. Petróleo.

(*) Los indicadores 2018 y 2019 fueron reevaluados debido a una revisión de conversiones y equivalencias (0,62 T eq CO₂/ m³ eq. prod. Petróleo y 0,42 T eq CO₂/ m³ eq. prod. Petróleo respectivamente).

Aun cuando las emisiones bajaron un 2,3% en 2020, la intensidad para todo Tecpetrol aumentó dado que la producción total de hidrocarburos sufrió una merma de 10% en el mismo período respecto al año 2019. Nuevamente, de la tabla se desprende que las operaciones no convencionales tienen una huella de emisión de GEI menor a la producción convencional, medido por unidad de producción.

Tratamiento de residuos

Clasificamos a los residuos en dos categorías: condicionados o especiales - asociados a los procesos operativos de la exploración y producción - y residuos sólidos urbanos (RSU), generalmente relacionados 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.

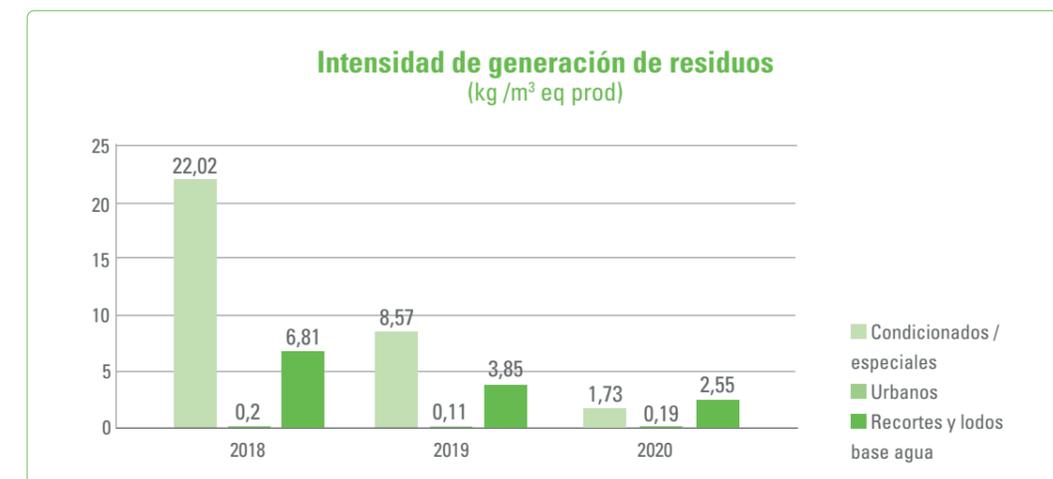
Residuos generados

Concepto	2018	2019	2020
Condicionados / especiales (T)	146.504	79.331	17.540 (*)
Urbanos (T)	1.333	984	1.559
Recortes y lodos base agua (T)	45.323	35.659	21.376

(*) La diferencia se debe a que hubo una baja significativa en la perforación e inyección hidráulica de pozos.

La mayor cantidad de residuos condicionados en 2020 se relaciona a la gestión de fondos de tanques, de recortes de perforación "base aceite", y de agua de fractura producto de *flowback* de pozos "no convencionales", que fueron enviados a proveedores especializados para su tratamiento y disposición final.

En base a la baja de actividad, se registra la siguiente intensidad de generación por unidad de producción en 2020:



Aumenta considerablemente la generación de residuos de tipo urbanos, vinculado con la aplicación de medidas preventivas del COVID-19.

Sistemas de tratamiento y disposición final

Separamos y almacenamos los residuos *in situ* en espacios preparados para tal fin, y luego de un tiempo los trasladamos a plantas de tratamiento *ex – situ*, que procesan los mismos mediante distintos tratamientos:

- Térmicos: incineración y desorción térmica.
- Biológicos: biorremediación y compostaje.
- Químicos: oxidación química.
- Reciclado.

La disposición final depende del tipo de producto resultante del tratamiento. Los principales destinos son el confinamiento en relleno municipal autorizado, el relleno de canteras y otras superficies similares, y la recuperación de corrientes útiles (ej.: plásticos, cartones y metales reciclables, madera no contaminada para donaciones, etc.).

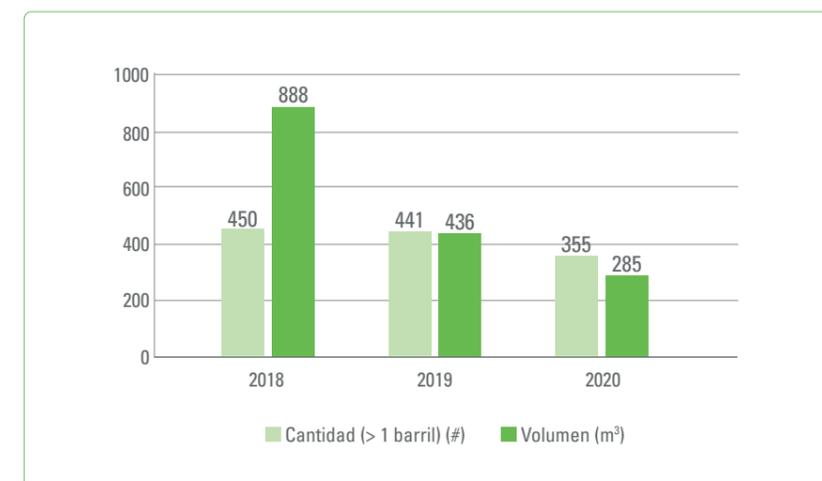
Durante 2020, las restricciones de COVID impactaron en las tareas de tratamiento de residuos y en nuestra posibilidad de reciclar:

Concepto	2018	2019	2020
Reciclaje (T)	64	140	43



Control de derrames

De manera continua, realizamos tareas preventivas y/o correctivas para la detección temprana de potenciales accidentes ambientales. Llevamos adelante trabajos de integridad, mantenimiento e inspecciones, así como un monitoreo de las posibles 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 2020, registramos una nueva reducción en el volumen de los eventos:



Los derrames son de agua de producción en más del 80% del volumen, promediando 1,25 m³ por evento durante el año 2020.

En el caso de un incidente, reportamos internamente para su pronta intervención. Limpiamos de forma manual, con el fin de preservar la vegetación de la zona, y trasladamos el residuo generado al sitio de tratamiento de cada yacimiento, donde se aplica un método biológico – que consiste en la aceleración del proceso de biodegradación de la naturaleza - y que no deja pasivos ambientales ni tiene agregado de químicos. En todos los casos, notificamos a las autoridades de aplicación pertinentes en cada jurisdicción.⁷

⁷ Los cálculos y estimaciones de conceptos, abarcan en forma global los procesos de producción de hidrocarburos, incluyendo pasos como la combustión y tratamiento de hidrocarburos producidos, emisiones por contingencias y paros de planta. Se asumen en varios casos: valores uniformes de densidad del petróleo, equivalencia uniforme en entre 1000 m³ de gas y 1 T de petróleo equivalente, valores uniformes de poder calorífico (ej.: 1 m³ de petróleo contiene 38 GJ de energía), entre otras conversiones y equivalencias que podrán ser revisados.



Innovación y tecnología

Iniciativas de mejora continua

Una forma de mejorar nuestro desempeño económico y crecimiento sostenido es impulsar la inversión en tecnología y la mejora continua en nuestras operaciones. Para ello, utilizamos las técnicas más eficientes en exploración, estudio de reservorios, perforación y producción, lo que nos permite no sólo incrementar la productividad sino también controlar los costos operativos y minimizar el impacto ambiental de nuestras áreas operadas. Gracias a la utilización de SCADA (*Supervisory Control and Data Acquisition*), moderna tecnología en comunicaciones y sistemas informáticos, logramos una mejora continua de los procesos, una mayor confiabilidad de los servicios de transporte y una reducción de los costos y del impacto ambiental.

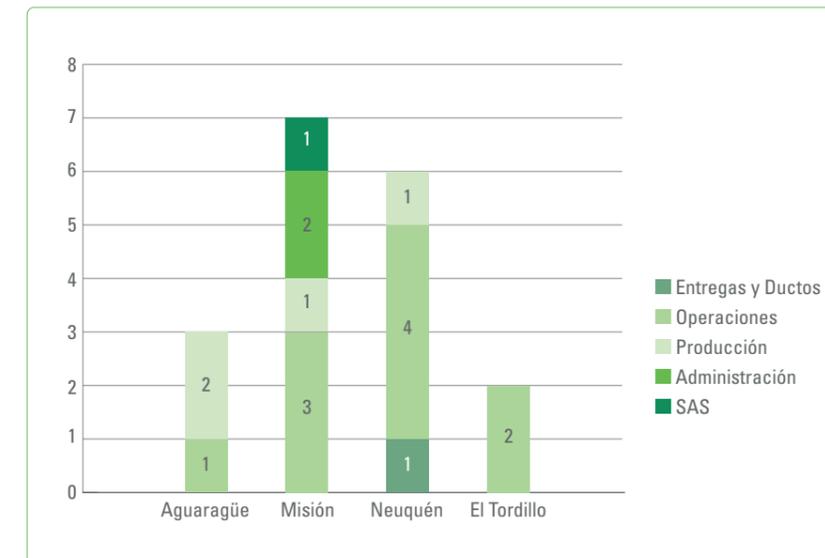
Optimización de procesos

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.

A pesar de que el contexto de pandemia aplazó la implementación de algunas de las inversiones en equipamiento, logramos evaluar a lo largo del 2020, 18 proyectos en Argentina, México y Bolivia. Estas iniciativas fueron implementadas por Grupos de Mejora Continua (equipos multidisciplinarios que trabajan 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.



Cantidad de proyectos por área y tipo de mejora



Los proyectos abordados están vinculados a la operación de yacimientos, con predominio de mejoras de costos y productividad en los procesos productivos, construcción de pozos (mejoras en tiempos y en utilización de materiales y servicios) y administrativos, entre otros.

Se alcanzó una mejora total de MUSD 18,4

Mejora efectivas en 2020 (MUSD)





Relaciones con la comunidad

Con la energía puesta en proteger a las comunidades

La visión de nuestra área de Relaciones con la Comunidad refleja los valores del Grupo Techint desde hace más de 70 años. Buscamos la sustentabilidad de nuestra actividad al velar por el bienestar de las comunidades donde operamos, y contribuir al crecimiento y desarrollo de sus integrantes a través de programas de educación y cultura, y acciones puntuales para proteger su salud.

Frente al impacto de la pandemia y su efecto en todos los sectores de la sociedad, ampliamos nuestro apoyo a las comunidades en las que tenemos presencia. Al estar enfrentados a una crisis global con un profundo impacto sanitario, social, educativo y económico, la consigna fue fortalecer los hospitales de nuestras comunidades para responder a la pandemia del COVID-19, y proveer de sostén a las instituciones y los profesionales de salud.

En este sentido, lanzamos un fondo de USD 16,2 millones gracias a los recursos de las empresas del Grupo Techint y la Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca, destinado a fortalecer la estructura sanitaria de las comunidades en las cuales operamos.

Plan de acción global

Como primer paso, realizamos un diagnóstico del sistema sanitario en cada comunidad, considerando el rango etario de la población, el número de hospitales y la disponibilidad de camas de terapia intensiva, respiradores y demás equipamientos. Luego, diseñamos un plan de refuerzo coordinado con los directores de hospitales de nuestras comunidades.

En colaboración con Exiros, empresa responsable por las compras corporativas, y su capacidad global de compra, pudimos fortalecer entre todas las empresas del Grupo Techint a 81 hospitales de nuestras comunidades mediante la provisión de 218

respiradores, 7.823 equipos hospitalarios y 1.140.050 elementos de protección personal para el personal médico. Para una correcta ejecución global dimos un seguimiento diario para asegurarnos que todo lo que se había planificado en esa ingeniería de detalle llegue a los hospitales correspondientes.

Finalmente, a modo de conocimiento y buenas prácticas realizamos dos encuentros virtuales entre los médicos de Humanitas, la Red de Hospitales del Grupo Techint en Italia, y más de 200 médicos de nuestras comunidades en Argentina, Brasil, México, Colombia, Uruguay, Guatemala y Ecuador. También creamos un campus virtual de acceso público para compartir el material de Humanitas sobre la gestión del COVID-19⁸.

Respuesta al COVID-19 en Tecpetrol

Desde el primer día asumimos el compromiso de colaborar con nuestras comunidades en respuesta al COVID-19. Trabajamos en equipo para implementar un plan de refuerzo a terapias intensivas e intermedias de los hospitales ubicados en las áreas de influencia operativa. Mediante la donación de elementos de bioseguridad, respiradores y equipamiento médico al sistema sanitario de la región, ratificamos nuestro apoyo a todo el personal que está trabajando en la lucha contra la pandemia.

Durante 2020 entregamos 12 respiradores, 310 equipos hospitalarios y 235.545 elementos de bioseguridad a 24 hospitales de Latinoamérica.



⁸ <https://www.aprenderdecoronavirus.com/>

Argentina

Neuquén

 **103.900** elementos de bioseguridad  **7** hospitales

Añelo, Catriel, Neuquén capital, Plaza Huincul, Rincón de los Sauces y Senillosa y al ministerio de salud de la provincia de Neuquén.

 **5** respiradores

 **41** equipos hospitalarios

 **700** módulos de alimentos y artículos de higiene

Hospital Castro Rendón, de Neuquén capital.

Neuquén, Añelo, Sauzal Bonito y Rincón de los Sauces, junto al Banco Neuquino de Alimentos.



Comodoro Rivadavia

 **53.290** elementos de bioseguridad  **4** hospitales y centros de salud

Comodoro y Rada Tilly.

 **2** respiradores al Hospital Regional.



Aguaragüe

 **11.965** elementos de bioseguridad  **269** equipos hospitalarios

a cuatro hospitales de General Mosconi, Tartagal, Aguaray y Salvador Mazza.

 **1** respirador al Hospital Juan Domingo Perón de Tartagal.

 **30.000** dosis de paracetamol para el tratamiento de Dengue en la zona.



Ecuador

 **5295** elementos de bioseguridad

a los centros de salud de Pacayacu y Dureno.



México

 **48.800** elementos de bioseguridad

Hospital General de Reynosa, Hospital Materno Infantil y Hospital Móvil UAT – Médicos sin fronteras.

 **2** respiradores al Hospital de Especialidades 270 de Reynosa.



Colombia

 **12.295** elementos de bioseguridad

 **2** respiradores

Hospitales de Puerto Gaitán y Villavicencio, y dos centros de salud comunitarios: Puerto Triunfo y Cuernavaca.



Iniciativas corporativas de inversión social

La situación de pandemia no impidió que sigamos adelante con nuestros programas de inversión social con la misma visión de trabajar en pos del desarrollo sustentable de la comunidad. Bajo el lema “Ayudar a quien se ayuda” buscamos espacios de diálogo y colaboración con el Estado, las organizaciones no gubernamentales y otras instituciones. En todos los países actuamos bajo tres ejes de trabajo: educación, arte y cultura, y desarrollo comunitario.

Durante 2020 invertimos USD 2.058.734 millones en educación, salud y acciones culturales alcanzando a 52.000 personas en Latinoamérica

Educación

Programa Gen Técnico

Con esta iniciativa buscamos fortalecer las habilidades de la Industria 4.0 en escuelas técnicas de nivel secundario. Para reducir la brecha entre los requisitos de la industria y los conocimientos técnicos adquiridos por los estudiantes, brindamos capacitaciones a docentes y alumnos, así como apoyo para mejorar la infraestructura y proveer equipamiento a las escuelas.

Destinamos 8018 horas de capacitación técnica a 145 alumnos y 206 docentes de 5 comunidades en Argentina.

En Neuquén trabajamos en alianza con la empresa FESTO⁹ y el Ministerio de Educación de la provincia, para capacitar virtualmente en Industrias 4.0 a 60 docentes de 27 escuelas técnicas y 3 escuelas agropecuarias, que replicarán su formación en 5000 estudiantes.

A su vez, diseñamos capacitaciones virtuales sobre Automatización y PLC para 23 alumnos de la EPET 3, y talleres de educación socioemocional a 120 docentes y directivos para el retorno a la nueva escuela post pandemia en la EPET 16 de Rincón de los Sauces. También dictamos el programa local Puente que busca fortalecer competencias laborales para 16 jóvenes que terminaron el secundario y no se encuentran trabajando ni estudiando.

⁹ Festo empresa multinacional alemana de control y automatización industrial con reconocido prestigio en estas temáticas a nivel mundial.

Becas Roberto Rocca

Desde 1976 premiamos con becas a la excelencia académica y el compromiso de estudiantes de nivel secundario. Si bien inicialmente estaba destinado a los hijos de colaboradores, en 2006 se abrió a todos los estudiantes de la comunidad y actualmente llega a 34 comunidades en todo el mundo. En 2020 entregamos un total de 528 becas en 4 comunidades de Argentina y México.

Nuestro programa educativo Roberto Rocca otorga becas a jóvenes de nivel secundario, universitario y PhD, por su excelencia y compromiso académico en los campos de la ciencia y la tecnología. En 2020 entregamos en una ceremonia virtual 528 becas secundarias y universitarias. El acto contó con la presencia de Paolo Rocca, el emprendedor Mateo Salvatto (creador de ‘¡Háblalo!’, la app que ayuda a personas sordas), Valentina Avetta (ex becaria del programa) y Diego Golombek (Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) del Ministerio de Educación).



Esta imagen fue tomada previo a la pandemia de COVID-19.

Programa ExtraClase

Programa de Ciencias, Ingeniería, Tecnología, Matemática (STEM) para niños de 6-12 años que asisten a escuelas públicas en comunidades de interés o influencia operativa. Aplicando la metodología de aprendizaje basado en proyectos en STEM buscamos desarrollar habilidades básicas de alfabetización y competencias socio-emocionales. 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. Durante este año beneficiamos a un total de 1250 niños: 1200 en Argentina y 50 en Colombia

Arte y cultura

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 exposiciones, talleres, seminarios y festivales. Desde Tecpetrol colaboramos en la difusión de 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. En 2020 apoyamos las siguientes iniciativas:

 **Tres exposiciones internacionales:** Anish Kapoor (“Surge”) y Dan Graham (“Whirligig”) en formato virtual, y en noviembre 2020, con la apertura al público, la muestra “Crear mundos”, una colección de obras de 50 artistas mujeres que expusieron a lo largo de 24 años de historia. Entre ambas modalidades accedieron 50.000 visitantes y participantes a los encuentros.

 **Fototecas:** un proyecto de digitalización de imágenes que refleja la historia de las comunidades a través de muestras fotográficas. Durante 2020 realizamos 6 encuentros virtuales de fotografía a los que asistieron 1543 personas.

Desarrollo comunitario

Proveemos a la comunidad de infraestructura y herramientas concretas para satisfacer las principales necesidades de sus miembros, en coordinación con los municipios. A través del programa “Consejo Asesor de Proyectos” impulsamos el desarrollo comunitario con un modelo participativo y representativo. Los vecinos identifican y priorizan los proyectos más relevantes en comisiones de diálogo entre productores y artesanos, comunidades aborígenes, educación, ONG, educación especial y salud. Luego, el área de Relaciones con la Comunidad gestiona y evalúa los proyectos aprobados, en conjunto con las comisiones que generan cada iniciativa.



En 2020 invertimos USD 337.352 para la gestión de proyectos comunitarios en Argentina, Ecuador, Colombia y México.

Nuestro trabajo con las comunidades

Más allá de nuestro plan de respuesta al COVID-19 y la continuidad que dimos a los programas corporativos de inversión social, trabajamos en un conjunto de iniciativas de gestión social del negocio vinculadas a donaciones, contribuciones, auspicios y capacitaciones que nos acercan a las comunidades donde operamos.

En Argentina continuamos acompañando a las siguientes organizaciones de la sociedad civil:

- ASDRA (Asociación de familias de personas con síndrome de Down): programa de apoyo a Escuelas de educación especial y cena anual solidaria.
- Lebotek: proyecto de juegotecas (Comodoro Rivadavia y Salta) y mantenimiento de Juegoteca Central en CABA.
- Fundación Leer: auspicio de la “Maratón Nacional de Lectura 2020” para celebrar, promover y fomentar la lectura. Este año fue realizada con la modalidad virtual a través de una plataforma diseñada especialmente de acceso gratuito, lo que permitió amplificar la cantidad de beneficiarios en todo el país.
- Fundación Equidad: Convenio para donación de equipos informáticos en desuso que se reciclan y entregan escuelas y otras instituciones.



En Ecuador realizamos las siguientes capacitaciones y contribuciones eventuales:

- Entrega de equipamiento e infraestructura educativa (laptop, impresoras y suministros de oficina) a 87 beneficiarios de escuelas en las comunidades de Pacayacu y Dureno.
- Ayuda técnica médica a 47 pacientes con discapacidad.
- Donación de equipo y mobiliario para el emprendimiento de Panadería destinado a 19 mujeres cabezas de familia.
- Capacitaciones virtuales sobre “Aprender de Coronavirus” y “Coloquio sobre COVID-19” para trabajadores de la salud, y una charla sobre “Desafío social en tiempos de pandemia”, para 42 líderes sociales.

En México llevamos adelante dos acciones directas:

- Campaña de reciclaje de baldes / cubetas de plástico en beneficio a la Asociación Iluminando Corazones a Niños con Cáncer que benefició a 220 personas.
- Donación de 3 cápsulas de aislamiento rápido con sistema de filtración desmontable, cómodo y seguro para el traslado de pacientes, a beneficio de la Secretaría de Defensa Nacional.

En Puerto Gaitán, Colombia acompañamos a la comunidad local a través de:

- Contribución al financiamiento del proyecto de “Dotación de torre de entrenamiento” para capacitación de trabajo seguro en alturas y espacios confinados al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA Puerto Gaitán). Esta torre permite que todos los

habitantes y trabajadores del municipio puedan acceder a las certificaciones (Trabajo Seguro en Alturas y Espacios Confinados) de manera gratuita y en condiciones de seguridad y respaldo institucional.

- Donación de 14 computadoras portátiles a la Secretaría de Educación formando parte del inventario de la Institución Educativa Rubiales (sede Puerto Triunfo) destinado a niños de edad escolar del Asentamiento Cuernavaca, cubriendo el 90% de los niños escolarizados.



Nuestra inversión en la comunidad

USD 1.462.764 Argentina	USD 27.807 Ecuador	USD 279.838 Colombia	USD 288.325 México
--------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

En total destinamos **USD 2.058.734**, incrementando en más de un **90%** los recursos asignados a la inversión social respecto a 2019.



Tabla de indicadores GRI / ODS

Tabla de indicadores GRI / ODS

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
CONTENIDOS GENERALES			
Perfil de la organización			
102-1 Nombre de la organización	Tecpetrol Investment S.L.U.		
102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	10 a 17		
102-3 Ubicación de la sede	Madrid, España.		
102-4 Ubicación de las operaciones	12 a 17		
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	8, 39, 42		
102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	42 a 44		
102-9 Cadena de suministro	8		
102-10 Cambios significativos a la organización y su cadena de suministro		Durante el 2020 no hubo cambios significativos en la estructura accionaria del grupo Tecpetrol y su cadena de suministro.	
102-11 Principio o enfoque de precaución	68, 76 y 77		
102-12 Iniciativas externas	27		
102-13 Afiliación a asociaciones	25		
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	8, 30, 31, 32		
102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	32 al 35		ODS 16

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
GOBERNANZA			
102-18 Estructura de Gobierno	35		
102-22 Composición del máximo órgano de Gobierno y sus Comités	35		ODS 16
102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	Carlos Arturo Ormachea		
102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad		El máximo órgano de gobierno realiza una revisión y validación final del Reporte de Sostenibilidad	
Participación de los Grupos de Interés			
102-40 Lista de grupos de interés	25		
102-41 Acuerdos de negociación colectiva	25		
102-42 Identificación y selección de grupos de interés	25		
102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	25 y 26		ODS 8 / ODS 17
102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	26		
Prácticas para la elaboración de informes			
102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Nota 1 (Pág 114)		
102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	24		
102-47 Lista de los temas materiales	26		
102-48 Reexpresión de la información	8, 63, 80, 83, 85, 86 y 87		
102-49 Cambios en la elaboración de informes		No se produjeron cambios significativos en la lista de temas materiales y su cobertura	
102-50 Periodo objeto del informe	Ene-Dic 2020		
102-51 Fecha del último informe	2019		
102-52 Ciclo de elaboración de informes	Anual		
102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	116		
102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	Esencial		

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
102-55 Índice de Contenidos GRI	107		
102-56 Verificación externa	No se realizó verificación externa para el período 2020		
TEMAS MATERIALES			
Desempeño económico			
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		
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	39		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	42		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42 a 44		
202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	Nota 2 (Pág 114)		
Impactos económicos indirectos			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	42, 64, 92, 96 y 100		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42, 64, 92, 96 y 100		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	20, 21, 65, 93		
203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	72, 73, 92 y 93		ODS 8 / ODS 9
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	20, 21, 64, 65, 92, 93 y 105		ODS 8 / ODS 9
Prácticas de adquisición			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60 a 62		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	60 a 62		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60 a 62		
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	61		ODS 8

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Anticorrupción			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	30 a 32		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	30 a 32		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30 a 32		
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	33		ODS 16
Energía			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	76, 77		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	76, 77		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76, 77		
302-1 Consumo energético dentro de la organización	80		ODS 7
302-3 Intensidad energética	80		ODS 7
Agua			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	76, 77		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	76, 77		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76, 77		ODS 6 / ODS 15
303-3 Extracción de agua	81		ODS 6 / ODS 15
303-5 Consumo de agua	82 y 83		ODS 6 / ODS 15
OG5 Volumen de agua de formación generada y dispuesta.	83		ODS 6 / ODS 15
Biodiversidad			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	76, 77		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	76, 77		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	76, 77		
304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	84		ODS 15
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	85		ODS 15

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
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
Emisiones			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	76, 77		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	76, 77		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	85		
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	85		ODS 13
305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	86		ODS 13
Efuentes y residuos			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	76, 77		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	76, 77		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	87		
306-3 Residuos generados	87		ODS 12 / ODS 15
306-5 Residuos destinados a eliminación	88		ODS 12 / ODS 15
Evaluación ambiental de proveedores			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60 a 62		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	60 a 62		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	63		
308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	63		ODS 12
Empleo			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	45 a 47		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	45 a 47		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	45 a 47		
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	56 y Nota 3 (Pág 114)		ODS 3 / ODS 8

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	52 y 53		ODS 3 / ODS 8
401-3 Permiso parental	El 100% de los colaboradores regresaron al trabajo después de finalizar su licencia		ODS 3 / ODS 8
Salud y seguridad en el trabajo			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	68 a 71		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	68 a 71		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	72		
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	68 y 69		ODS 3 / ODS 8
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	75		ODS 3 / ODS 8
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	75		ODS 3 / ODS 8
403-9 Lesiones por accidente laboral	74		ODS 3 / ODS 8
Formación y enseñanza			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	48 a 50		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	48 a 50		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	51		
404-1 Media de horas de formación al año por empleado	51		ODS 4
404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	48 a 50		ODS 4
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	55		ODS 4
Diversidad e igualdad de oportunidades			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	42		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	42		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	42 a 44		
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	42 a 44 - 56 y 57		ODS 5

Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Comunidades locales			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	96, 97, 100 y 103		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	96, 97, 100 y 103		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	98 y 99		
413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	98 a 105		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		
Evaluación social de los proveedores			
103-1 Explicación del tema material y su cobertura	60 a 62		
103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	60 a 62		
103-3 Evaluación del enfoque de gestión	60 a 62		
414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	63		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, Servicios Libertador, Tecpetrol Servicios, Tecpeandina S.A., Tecpetrol Internacional SL y Tecpetrol Colombia S.A.S.

Nota 2

Argentina: 94%, Colombia: 67% , Ecuador: 38%, México: 38%, Perú: 0%, Uruguay: 0% y Venezuela: 100%.

Nota 3

Tasa de rotación consolidada de 2020: Argentina 14,5% / Ecuador 32,2% / México 17,8% / Colombia 61,6%. Venezuela, Perú y Uruguay: 0%



 www.tecpetrol.com

 @tecpetrolenergía

 @Tecpetrol

 @Tecpetrol

 @Tecpetrol