

Reporte de Sustentabilidad 2021



Pampa energía

CONTENIDOS

Mensaje de nuestro CEO	3	06. Nuestros colaboradores	95
Indicadores de impacto 2021	6	6.1. Gestión estratégica de nuestro capital humano	97
Acerca de este reporte	8	6.2. Empleo	98
01. Acerca de Pampa Energía	11	6.3. Diversidad e igualdad de oportunidades	101
1.1. Perfil de la Compañía	12	6.4. Bienestar	107
1.2. Nuestros activos y operaciones	17	6.5. Compensaciones	110
02. Gobierno, ética e integridad	29	6.6. Desarrollo profesional	112
2.1. Gobierno corporativo	31	6.7. Libertad de asociación sindical	114
2.2. Gestión de riesgos	38	6.8. Gestión de la salud ocupacional y seguridad industrial	116
2.3. Ética e integridad	42		
03. Compromiso con la sustentabilidad	45	07. Comunidad	132
3.1. Compromiso con iniciativas y estándares de sustentabilidad	47	7.1. Compromiso con la inversión social	134
3.2. Gobierno de sustentabilidad	51	7.2. Educación	138
3.3. Nuestros grupos de interés	51	7.3. Empleabilidad	145
3.4. Iniciativas externas y afiliaciones a asociaciones	52	7.4. Inclusión social y comunitaria	150
3.5. Análisis de materialidad	53		
04. Desempeño económico-financiero	57	08. Glosario	157
4.1. Valor económico directo generado y distribuido	60		
4.2. Cadena de valor	61	09. Índice de contenidos	160
05. Desempeño ambiental	68	9.1. Índice de contenidos GRI	161
5.1. Gestión integrada	70	9.2. Índice de contenidos SASB, Petróleo y Gas – Exploración y Producción	178
5.2. Calidad de nuestra gestión	73	9.3. Índice de contenidos SASB, Compañías Eléctricas y Generadores Eléctricos	181
5.3. La gestión de los recursos naturales	74		
		10. Informe de verificación externa	184

Mensaje de nuestro CEO



Pampa energía

MENSAJE DE NUESTRO CEO

CONTENIDO GRI: 102-14

Por quinto año consecutivo, estamos muy orgullosos de compartir nuestro Reporte de Sustentabilidad. Este informe consolida el compromiso y el desempeño económico, social, ambiental y de gobernanza, que nos ha llevado a ser una de las empresas de energía más importantes del país.

CONTINUAMOS SUMANDO ENERGÍA EFICIENTE

Desde 2018 somos el mayor generador privado de energía eléctrica y nuestra misión es crecer de manera sustentable. Por eso, centramos nuestra estrategia en la expansión de energía altamente eficiente y con bajo contenido de carbono, como lo hemos hecho con la instalación de unidades térmicas con tecnología de vanguardia entre 2016 y 2017, el cierre a ciclo combinado en Genelba Plus en 2020 y actualmente, estamos por finalizar las obras para la expansión en la Central Térmica Ensenada Barragán, en asociación con YPF. Esta adición de 280 MW, prevista para fines de 2022, brinda energía con menor huella de carbono a Pampa y también al parque generador del país.

Además, entendemos que, aunque Argentina ofrece un gran potencial en energías renovables y en los últimos años se ha instalado un porcentaje significativo de la matriz, aún queda un largo camino para aprovechar este valioso recurso. Nuestro foco se encuentra en la energía eólica, donde actualmente operamos tres parques de 206 MW instalados y estamos próximos a sumar

otros 81 MW con la expansión del Parque Eólico Pampa Energía III (PEPE III), cuya habilitación se estima para el año 2023.

Financiar estas inversiones representan un gran desafío si consideramos el contexto macroeconómico y regulatorio. Sin embargo, gracias a la creciente demanda por parte de nuestros clientes industriales y la contribución de los mercados a bajar el costo financiero a estas iniciativas, logramos emitir nuestro primer Bono Verde. Esto refleja el compromiso de financiar proyectos con impacto positivo para el ambiente y diversificar la matriz energética del país. Asimismo, nos convertimos en el primer generador argentino en emitir certificados IREC (*International Renewable Energy Certificates*), que son utilizados por empresas que tienen como meta mitigar sus emisiones de carbono.

EL GAS Y LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

El gas natural es el combustible fósil con menor huella de carbono y contribuye a reducir las emisiones emanadas del consumo de *fuel oil* y diesel para la generación eléctrica. Nuestra estrategia de crecimiento también busca desarrollar este combustible como principal fuente de energía del país y, gracias al cual, Argentina posee uno de los reservorios de *shale gas* más grandes del mundo.

Pampa produce hidrocarburos mayoritariamente de la Cuenca Neuquina, la más importante del país, donde somos el tercer mayor productor de gas. En 2021, nuestra producción aumentó 16%, en comparación con 2020, y alcanzamos los 8 millones de m³ diarios

promedio del año. Esta importante suba se explica por los compromisos asumidos bajo el Plan Gas.Ar, un contrato de abastecimiento de largo plazo que además de asegurar precios y una producción base durante todo el año, premia las entregas durante el invierno, el periodo más crítico en la energía del país. El Plan Gas.Ar demostró ser un gran impulsor de inversiones en el segmento, las cuales ascendieron a US\$213 millones, 5 veces más de lo desembolsado en 2020.

NUESTRO COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

Nuestro compromiso es continuar trabajando en la gestión de los impactos de nuestra actividad sobre la economía, el medio ambiente, las personas y los derechos humanos. Además, continuamos con nuestros esfuerzos para dar respuesta a la información sobre sostenibilidad que sigue creciendo entre los diferentes grupos de interés, principalmente debido a los acuerdos internacionales de reducción de emisiones, como el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Conscientes de la huella que generan nuestras operaciones, nuestro desempeño ambiental trabaja con los más altos estándares de calidad, adoptando una postura proactiva para la evaluación y la mejora continua de los indicadores de desempeño, y una constante búsqueda de identificación de oportunidades de mejora. Por eso, en 2021 publicamos nuestra nueva Política de Gestión Integrada, reforzando los compromisos con la salud, el bienestar y la seguridad de las personas, el ambiente y nuestros grupos de interés.



Nuestros consumos de energía corresponden, principalmente, a la utilización de gas para la generación de electricidad, que menor impacto genera en la huella de carbono por sobre los demás combustibles fósiles. En este sentido, y bajo el marco de nuestros Principios del Ambiente, buscamos promover la eficiencia energética de nuestras actividades, reduciendo las emisiones a la atmósfera gracias a mejoras en la productividad y fomentando el consumo responsable de la energía. En 2021, 12,5% del total de la energía neta generada por la Compañía provino de fuentes limpias, y como lo mencioné anteriormente, seguiremos trabajando para agrandar este porcentaje.

En materia social, estamos orgullosos de ser uno de los grandes empleadores del país. Nuestra estrategia se basa en la comunicación clara y constante, la gestión del conocimiento de los negocios y el bienestar de toda nuestra gente. En 2021 nos enfocamos en la transformación digital, la experiencia del empleado y el desarrollo. Siempre comprometidos con el desarrollo social de las comunidades donde estamos presentes, los programas y las acciones que llevamos adelante son estratégicamente diseñados sobre el diálogo cercano y fluido con nuestros grupos de interés. Estamos convencidos de que, para generar valor social genuino, debemos conocer las necesidades y la situación socioeconómica de las comunidades.

En cuanto a gobernanza, por segundo año consecutivo, nuestro Código de Gobierno Societario obtuvo la calificación positiva por parte de la CNV, lo que demuestra nuestro compromiso con la transparencia y la ética como conductas necesarias para conducir los negocios

y alcanzar un crecimiento sustentable. Estamos comprometidos en gestionar nuestros riesgos de forma integral y garantizar el funcionamiento de un sistema de gestión que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los cuales se enfrenta la Compañía.

TU MIRADA NOS IMPORTA

Los invito a recorrer nuestro nuevo Reporte de Sustentabilidad, que fue elaborado de conformidad con los Estándares GRI, SASB y a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, y que nos hagan llegar sus comentarios, que nos van a permitir seguir mejorando nuestra estrategia de gestión responsable y sustentable.

Gustavo Mariani
CEO de Pampa Energía

Indicadores de impacto 2021



Pampa energía

INDICADORES DE IMPACTO 2021

CONTENIDO GRI: 102-7, 102-8

INDICADORES SASB: EM-EP-420A.3

IMPACTO EN EL NEGOCIO	2021	2020	Variación
Inversiones , en millones de US\$ ¹	588	528	+11,5%
Ventas de operaciones continuas , en millones de US\$ ²	1.559	1.073	+45,3%
% renovable (eólico e hidro)³	4,10%	6,20%	-33,0%
Activos , en millones de US\$	3.861	4.890	-21,0%
Pasivos , en millones de US\$	2.070	3.121	-33,7%
Patrimonio neto de los accionistas , en millones de US\$	1.785	1.428	+25,0%
EBITDA ajustado consolidado⁴ , en millones de US\$	921	749	+23,1%
Generación eléctrica⁵ , en GWh	17.433	16.470	+5,8%
% renovable (eólico e hidro)	12,50%	14,60%	-14,3%
Producción de petróleo , en miles de bbl/día	4,7	4,4	+6,1%
Producción de gas , en millones de m ³ /día	8	6,9	+16,0%
Producción de hidrocarburos , en miles de boe/día	51,8	45,1	+15,0%
Ventas de petroquímica , en miles de t/año	417	337	+23,9%

1 El monto incluye el 100% de las inversiones de las afiliadas, cuyos montos están en AR\$ nominales convertidos al tipo de cambio promedio anual. En 2020 incluye Edenor (operación discontinuada).

2 Monto en los EIFF de Pampa, no incluye afiliadas de acuerdo con NIIF. Incluye los ingresos por Plan Gas.Ar.

3 No considera PEMC, activo operado por Pampa y de la cual tiene el 50% de participación accionaria. Bajo NIIF no se consolida en los EIFF, con ventas de US\$26 millones y US\$29 millones en 2021 y 2020.

4 Incluye operaciones discontinuadas y EBITDA a nuestra tenencia de afiliadas. EBITDA ajustado consolidado representa los resultados antes de resultados financieros, impuesto a las ganancias, depreciaciones y amortizaciones, ingresos y egresos extraordinarios y *non-cash*, VPP y otros ajustes derivados de la implementación de NIIF.

5 Incluye afiliadas PEMC y CTEB, ambas operadas por Pampa.

6 Incluye HINISA, HIDISA, CTEB y PEMC. No considera las afiliadas Transener, TGS, Refinor y Oldelval.

IMPACTO SOCIAL	2021	2020	Variación
Empleados propios⁶	2.038	2.032	+0,3%
% de mujeres	14,50%	14,00%	+3,6%
Personal contratado	6.582	4.801	+37,1%
Capacitación por colaborador , en horas	28,7	33,1	-13,1%
Tasa de accidentes con pérdida de días laborables , total	4,33	3,67	+18,0%
Compras a proveedores⁵ , en millones de US\$	513	387	+32,7%
Proveedores locales , en % sobre total en US\$	89,00%	84,50%	+5,4%
Inversión social , en millones de US\$	2,2	2,7	-18,5%

IMPACTO AMBIENTAL ⁵	2021	2020	Variación
Emisiones GEI, alcance 1 y 2 , en tCO ₂ equivalente	7.673.335	6.806.907	+12,7%
Intensidad GEI de generación eléctrica , tCO ₂ /MWh	0,37	0,35	+5,9%
Intensidad GEI de petróleo y gas , tCO ₂ /ton producida	0,21	0,17	+20,3%
Consumo energético , en GJ	133.562.570	119.624.754	+11,7%
Intensidad energética en generación eléctrica , GJ/MWh	6,61	6,25	+5,7%
Intensidad energética en petróleo y gas , GJ/ton prod.	1,84	1,59	+15,9%
Residuos no peligrosos reciclables , en % sobre total	26,10%	14,00%	+85,9%
Agua dulce captada , en m ³	21.460.233	17.521.250	+22,5%
Agua reutilizada , en m ³	661.778	595.503	+11,1%

Acerca de este Reporte



ACERCA DE ESTE REPORTE

CONTENIDO GRI: 102-45, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56

Presentamos nuestro quinto Reporte de Sustentabilidad, elaborado de conformidad con los Estándares GRI -versión 2016, opción "Exhaustiva", tomando como referencia el Estándares Sectoriales de Petróleo y Gas 2021 y considerando los estándares SASB para los sectores de generación de energía y gas y petróleo. Este Reporte abarca desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021. Se incluyen datos cuantitativos del reporte anterior con fines comparativos. El reporte anterior publicado fue el [Reporte de Sustentabilidad 2020 \[+\]](#)

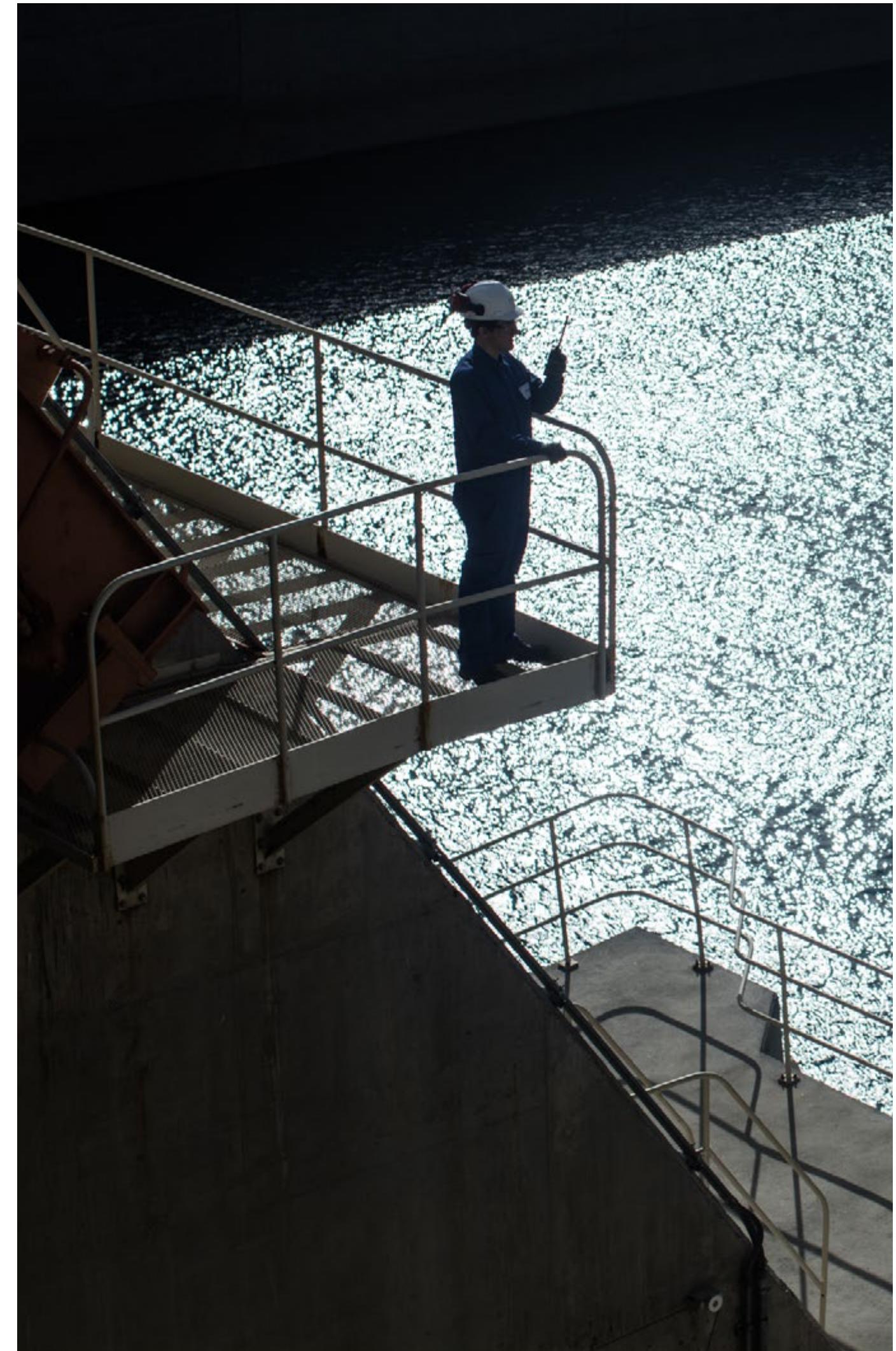
A diferencia de los datos que surgen del [Reporte Anual 2021 \[+\]](#), la información contenida en el Reporte de Sustentabilidad 2021 considera los datos de todos los activos operados por Pampa e incluye, en la sección Comunidad, programas y acciones que la Empresa lleva adelante junto con la Fundación.

Asimismo, este Reporte de Sustentabilidad 2021 incluye las operaciones de:

- Greenwind: una afiliada cuyo único activo es PEMC, parque eólico operado por Pampa desde su habilitación comercial en el año 2018. Al 31 de diciembre de 2021, nuestra tenencia accionaria en dicha sociedad ascendía al 50%⁷.

- CTBSA: una afiliada cuyo único activo es CTEB, una central térmica conformada por dos turbinas de gas a ciclo abierto y un proyecto de expansión a ciclo combinado. Pampa opera dicho activo desde su adquisición en 2019. Nuestra tenencia accionaria en dicha sociedad asciende al 50%.

Bajo NIIF, las afiliadas de los segmentos de transmisión de energía eléctrica (Transener), transporte y procesamiento de petróleo y gas (OldelVal y TGS, respectivamente) y Refinor⁸, del segmento de R&D, no consolidan en los EEFF de la Compañía. TGS prepara su propio Reporte de Sustentabilidad, que puede ser consultado en su sitio web www.tgs.com.ar. Transener, firmante del Pacto Global de Naciones Unidas, todos los años, publica su Comunicación de Progreso, que puede ser consultada en www.unglobalcompact.org.



⁷ En agosto de 2022 [Pampa compró el 50% de capital social \[+\]](#) restante, por lo que ahora detenta el 100% de Greenwind.

⁸ En octubre de 2022 se produjo la desinversión en Refinor. En consecuencia, Pampa no tiene más activos en el segmento de R&D.

ALCANCE DE INFORMACIÓN

NEGOCIOS Y SUBSIDIARIAS	REPORTE DE SUSTENTABILIDAD	EEFF CONSOLIDADOS BAJO NIIF
Generación eléctrica		
Pampa Energía	✓	✓
HINISA	✓	✓
HIDISA	✓	✓
PEMC ¹	✓	
CTEB ¹	✓	
Petróleo y gas		
Bloques operados	✓	✓
Bloques no operados		✓
OldelVal ¹		
Petroquímica		
Pampa Energía	✓	✓
Holding y otros		
Pampa Energía	✓	✓
TGS ¹		
Transener ¹		
Refinor ¹		

Nota: 1 Afiliadas donde Pampa no consolida bajo NIIF porque ejerce el co-control societario, siendo los VPPs expuestos en el ítem "Resultado por participación en negocios conjuntos y asociadas" de los EEFF.

No se realizó la reexpresión de información significativa de reportes anteriores. No hemos identificado la existencia de modificaciones ni cambios significativos en cuanto al tamaño, la estructura, la propiedad, el alcance o la cobertura del Reporte de Sustentabilidad 2021.

Con el objetivo de seguir trabajando en la mejora continua de nuestro compromiso de transparencia y rendición de cuentas, por segundo año consecutivo, sometimos este Reporte a un proceso de verificación externa. En el Capítulo 10 se puede consultar el informe de aseguramiento limitado emitido por PwC.

En 2019, firmamos nuestro compromiso a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que refieren a los derechos humanos, los derechos laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción. Como Compañía, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar estos principios dentro de nuestra esfera de influencia y hacer de ellos parte de nuestra estrategia, cultura y acciones cotidianas. Rendimos cuenta del cumplimiento a través de "Comunicación de Progreso Nivel Avanzado".

CONTACTO

La Gerencia de Relación con Inversores y Sustentabilidad es el punto de contacto para solventar dudas sobre el Reporte o nuestra gestión acerca de Sustentabilidad y criterios ESG. Casilla de correo: ESG@pampaenergia.com.

01

Acerca de Pampa Energía

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 7, 9, 12, 13, 17

- 1.1. Perfil de la Compañía
- 1.2. Mapa de negocios de Pampa



Pampa energía

ACERCA DE PAMPA ENERGÍA

1.1. PERFIL DE LA COMPAÑÍA

CONTENIDO GRI: 102-1, 102-2

En Pampa Energía trabajamos con profesionalismo y pasión, lo que nos ha llevado a ser **una de las empresas de energía más importantes del país**



Nuestra filosofía está fundada sobre las bases de un crecimiento sostenible, una gestión transparente y la creación de valor en el largo plazo, que priorice el bienestar de todas las partes involucradas con Pampa: colaboradores, comunidades en las que se encuentran nuestros activos, clientes, proveedores, inversores, instituciones financieras, entre otros.

EL MAYOR GENERADOR PRIVADO DE ENERGÍA ELÉCTRICA DEL PAÍS DESDE 2018

Tenemos una **capacidad instalada de 4.970 MW** a través de centrales térmicas, hidroeléctricas y parques eólicos. Con las próximas expansiones, la capacidad instalada total ascenderá a 5.331 MW. También participamos en la transmisión eléctrica en alta tensión a través de nuestro co-control de Transener, que transporta el 86% de la electricidad de la Argentina.

Asimismo, **continuamos creciendo** en nuestro portafolio eléctrico **de manera sustentable**, con foco en energía renovable y térmica de alta eficiencia. Con el fin de responder a la creciente demanda en el MATER, en 2021 invertimos en la expansión de **PEPE III**, cuya habilitación se estima para principios de 2023.

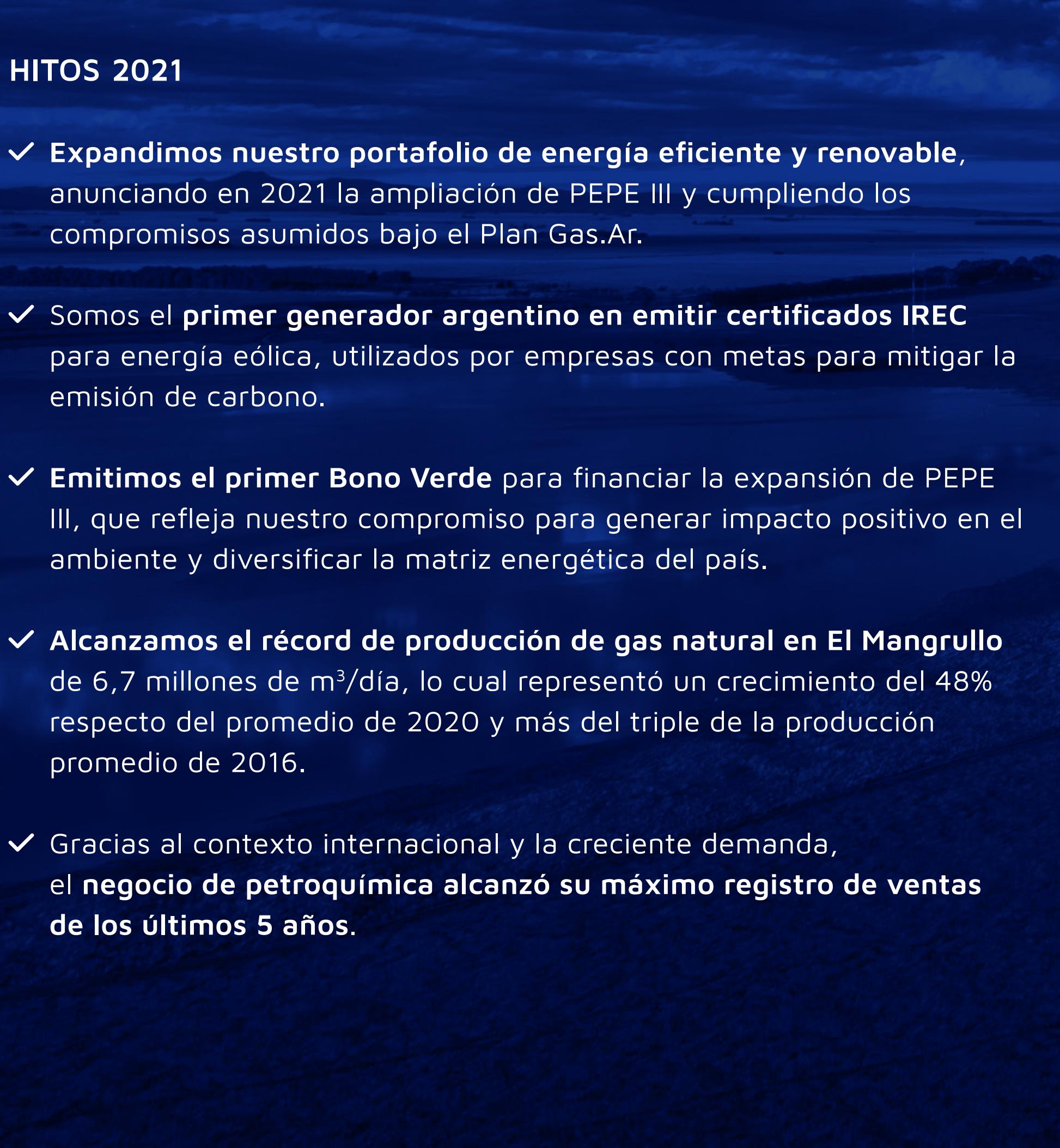
UNO DE LOS MAYORES PRODUCTORES DE GAS DE LA ARGENTINA

Nuestro segmento de petróleo y gas desarrolla una **intensa actividad en exploración y producción de gas y petróleo**, con presencia en 13 áreas de explotación y 5 áreas de exploración ubicadas en las cuencas más importantes del país, y con participación significativa en la formación Vaca Muerta. En 2021, el nivel de producción promedio **alcanzó 51,8 kboe por día, cuyo 91% fue gas**. Además, somos co-controlantes de TGS, la mayor transportista de gas, que entrega el 60% que se consume en el país.

IMPORTANTE POSICIÓN EN EL MERCADO PETROQUÍMICO

Somos los principales productores de **poliestireno, estireno y caucho** de Argentina, elaborados en dos plantas de alta complejidad de nuestra propiedad. Además, a través de nuestra participación en Refinor, refinamos y comercializamos combustibles en el norte del país. [Link para ver un video resumen de quiénes somos \[+\]](#)

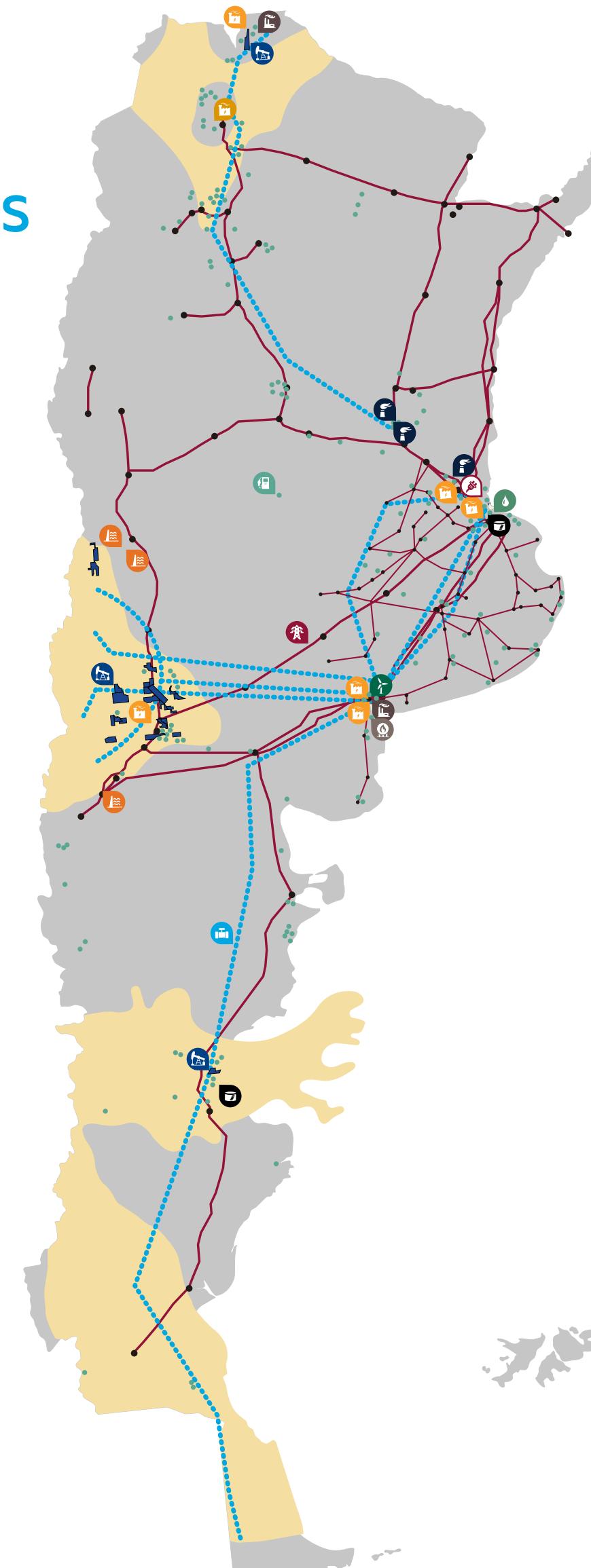
Pampa Energía S.A. es la denominación de nuestra empresa bajo las leyes de la República Argentina y nuestras oficinas centrales se localizan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.



1.1.1. NUESTROS NEGOCIOS Y ACTIVOS

CONTENIDO GRI: 102-2, 102-3, 102-4, 102-6

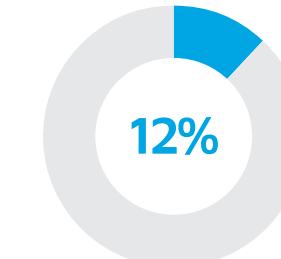
Estamos presentes en las cadenas de valor de electricidad y gas del país



Electricidad

Gas y Petróleo

GENERACIÓN



4.970 MW operados + **361 MW** en expansión

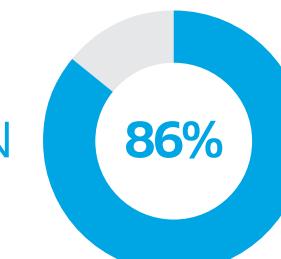


3 hidroeléctricas



3 eólicos

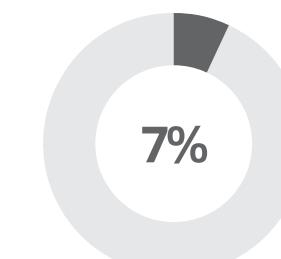
TRANSMISIÓN



Co-control de **Transener**
opera **21.414 km** de líneas de alta tensión



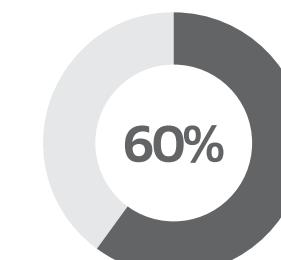
E&P



Producción de **51,8 mil boe** por día (91% gas)



MIDSTREAM



Co-control de **tgs**, opera **9.231 km** de
gasoductos y procesa **1 millón de ton** de LGN



DOWNSTREAM



Plantas petroquímicas



Operador de **Refinor**

1.1.2. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

CONTENIDO GRI: 102-16



NUESTRA VISIÓN

Ser una compañía emblema del sector de energía en Argentina, reconocida por su compromiso, excelencia operativa y crecimiento continuo.

Tenemos un fuerte compromiso con la honestidad, el respeto y la ética
Es nuestra esencia y se encuentra reflejada en nuestros valores

NUESTRA MISIÓN

Desarrollo de las personas, inversiones productivas en el país y máximos estándares basados en valores éticos, que integran y logran un desempeño sustentable.

NUESTROS VALORES

Responsabilidad: aleantamos el respeto hacia la diversidad, la comunidad y el medio ambiente, asumiendo un compromiso con el presente y con el futuro.

Integridad: respetamos la transparencia como garantía de un crecimiento sano y sostenido.

Excelencia: buscamos la mejora constante para lograr resultados concretos que tengan impacto positivo en la sociedad.

Espíritu emprendedor: promovemos el desarrollo y la creatividad.

Trabajo en equipo: superamos los desafíos trabajando en equipo e impulsando al máximo las capacidades de cada persona.

1.1.3. ESTRUCTURA ACCIONARIA

CONTENIDO GRI: 102-5, 102-7

CONTENIDOS GRI O&G: 11.20.6

Al 31 de diciembre de 2021, el capital accionario de Pampa estaba compuesto por un total de 1.398.919.655 acciones ordinarias emitidas con un valor nominal de AR\$1 y un voto por acción. Cabe mencionar que la Asamblea de Accionistas de Pampa del 30 de septiembre de 2021 aprobó la reducción de capital social, mediante la cancelación de 12.513.675 de acciones ordinarias que Pampa y sus subsidiarias tienen en cartera. Esta acción fue efectivizada el 3 de marzo de 2022.

Asimismo, la Asamblea de Accionistas de Pampa del 27 de abril de 2022 aprobó la reducción del capital social mediante la cancelación de 2.761.375 acciones ordinarias que Pampa y sus subsidiarias tienen en cartera. La misma se encuentra en proceso de cancelación y, una vez efectivizada, el capital emitido de Pampa Energía ascendería a 1.383.644.605 acciones ordinarias.

TENENCIA DE ACCIONES

Plan de compensación al personal 0,3%



Nota: 1 Tenencias directas e indirectas de los Sres. Marcos Marcelo Mindlin, Damián Miguel Mindlin, Gustavo Mariani y Ricardo Alejandro Torres.

 BYMA <small>Bolsas y Mercados Argentinos</small>		PAM LISTED <small>NYSE</small>	
Bolsas y Mercados Argentinos Símbolo: PAMP		New York Stock Exchange Símbolo: PAM 1 ADS = 25 acciones ordinarias	
✓ Listada en ByMA, Pampa participa de los índices S&P Merval y de sustentabilidad (no comercial) [+]	✓ Miembro del Panel de Gobierno Corporativo Plus de BYMA, denominado Panel +GC [+], que selecciona las compañías cotizantes con las mejores prácticas de gobierno corporativo.	✓ Contamos con un programa de ADR Nivel II, admitido para cotizar en el NYSE. ✓ Nuestro ADR forma parte del índice MSCI Argentina.	✓ Participamos en el índice bursátil (no comercial) de igualdad de género GEI organizado por Bloomberg [+] ✓ Pampa es la única empresa argentina con otras 29 empresas latinoamericanas.

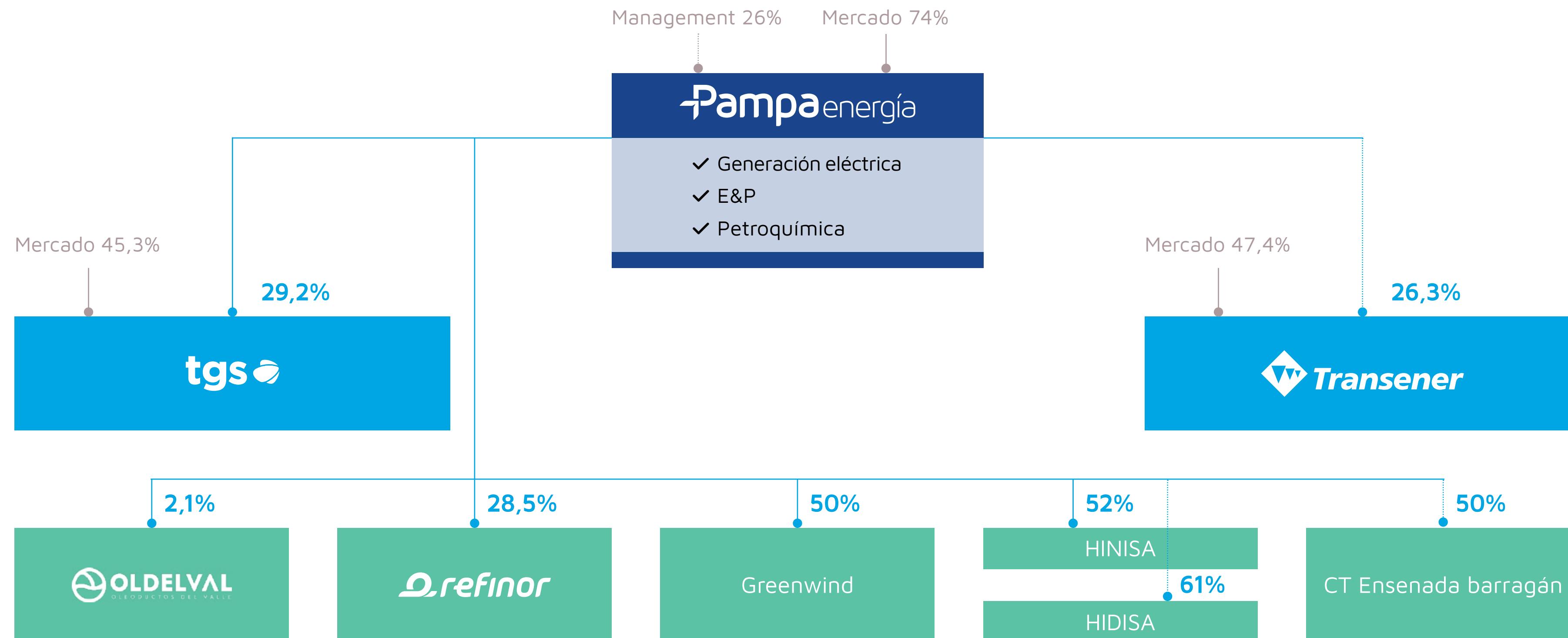
Además, en 2021 se completaron los cuestionarios de S&P Global Corporate Sustainability Assessment, Ecovadis y CDP, que nos convirtió en signataria de esta plataforma de referencia en temas ambientales.

1.2 NUESTROS ACTIVOS Y OPERACIONES

CONTENIDO GRI: 102-2, 102-4, 102-6, 102-7

CONTENIDOS GRI O&G: 11.20.6

1.2.1. MAPA DE NEGOCIOS DE PAMPA



Nota: —● Tenencia directa● Tenencia indirecta

Nota: En agosto de 2022 [Pampa compró el 50% de capital social \[+\]](#) restante, por lo que ahora detenta el 100% de Greenwind. En octubre de 2022 se produjo la desinversión en Refinor. En consecuencia, Pampa no tiene más activos en el segmento de R&D.

1.2.2. ENERGÍA ELÉCTRICA

INDICADORES SASB: IF-EU-000.C, IF-EU-000.D

Desde 2008, estuvimos en cada una de las convocatorias realizadas por el Estado Nacional para sumar capacidad instalada

1.2.2.1. GENERACIÓN

En cuanto a la generación eléctrica, somos la mayor operadora privada del país, con una capacidad instalada de 4.970 MW, que equivale al 12% del parque argentino. Sumadas las próximas expansiones de 361 MW, nuestra capacidad instalada total ascendería a 5.331 MW. Operamos quince centrales: ocho térmicas, tres hidroeléctricas, tres parques eólicos y una central de cogeneración. En 2021, las unidades generaron 17.433 GWh de electricidad, 6% más que en 2020. La variación responde a la creciente demanda y actividad económica. Las compras de electricidad ascendieron a 1.025 GWh, ampliamente superior a los 93 GWh adquiridos en 2020, destinados a cubrir contratos de abastecimiento con clientes industriales.

En respuesta a la creciente demanda industrial y nuestro compromiso de financiar proyectos con impacto positivo para el ambiente y diversificar la matriz energética del país, en el cuarto trimestre de 2021 anunciamos el proyecto de expansión de PEPE III, que incrementará la potencia bruta existente de 53 MW a 134 MW, mediante una inversión estimada de US\$128 millones. Se estima la habilitación comercial en etapas, que culminará en el 2023. Este proyecto se suma al ya iniciado en CTEB, donde, desde 2019 en asociación con YPF, estamos realizando las obras para el cierre a ciclo combinado. Dicho proyecto se estima que comenzará operaciones a finales de 2022.



Para financiar la expansión de PEPE III, **emitimos nuestro primer Bono Verde** en enero de 2022. La emisión fue evaluada por Fix Ratings, afiliada de Fitch Ratings, con la calificación de Bono Verde (BV1) —la mejor posible— ya que está alineada a los cuatro componentes principales de los Principios de Bonos Verdes (GBP por sus siglas en inglés) del ICMA. Asimismo, este bono ingresó al Panel de Bonos SVS (Sociales, Verdes y Sustentables) de ByMA, quien promueve las condiciones para que el Mercado de Capitales de Argentina sea cada vez más sostenible.

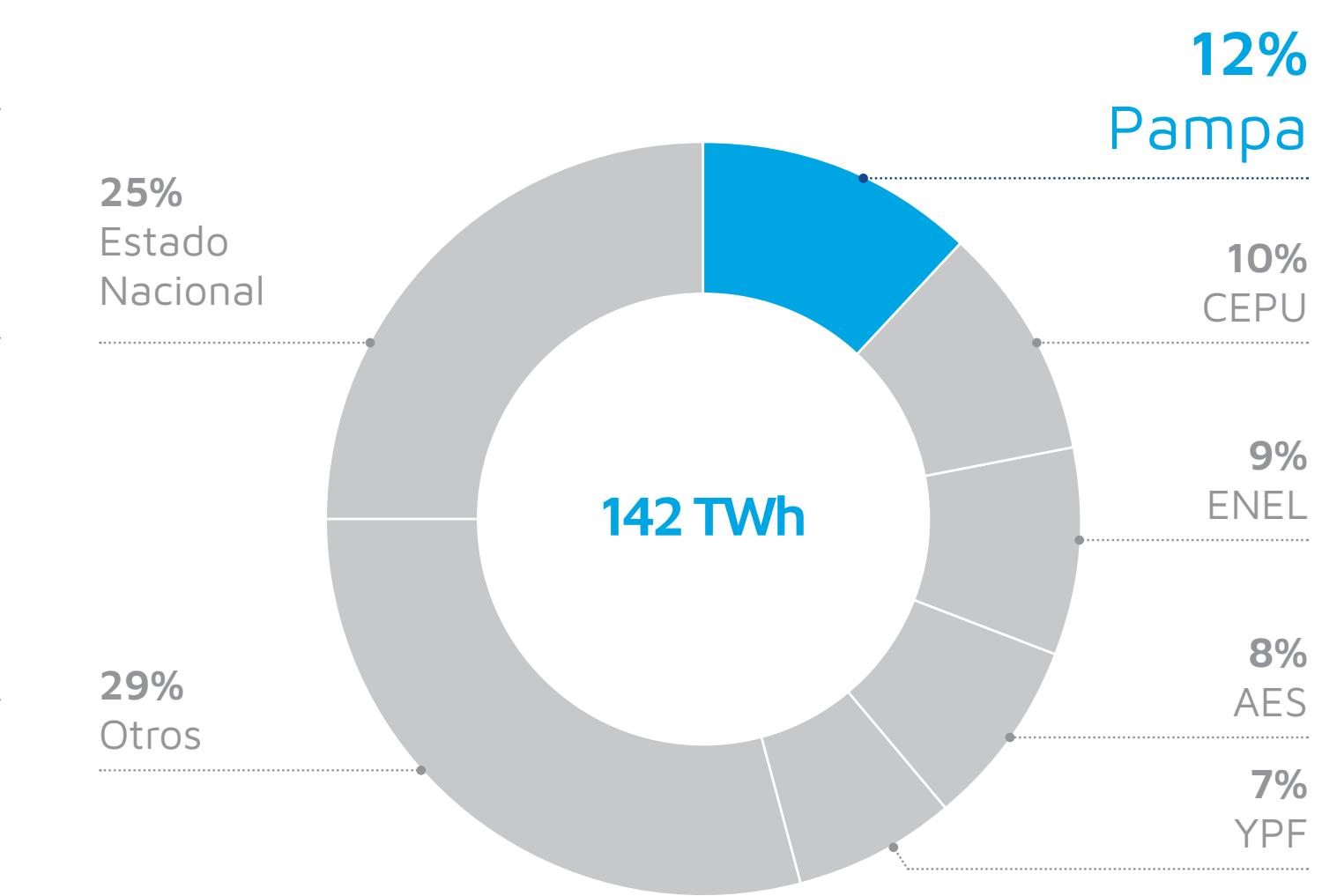
GENERACIÓN DE ELECTRICIDAD

SOMOS EL MAYOR GENERADOR PRIVADO DEL PAÍS



Nota: 1 Incluye 567 MW en CTEB (co-controlada). 2 Incluye 280 MW en CTEB (co-controlada). 3 Incluye PEMC (Greenwind, co-controlada). 4 Incluye 81 MW en el parque eólico PEPE III.

MERCADO DE LA GENERACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL EN 2021



Nota: Generación hidroeléctrica no es neta de bombeo.

Fuente: CAMMESA.

GENERACIÓN HIDROELÉCTRICA Y EÓLICA⁹



Central	Ubicación	Instalaciones	Capacidad instalada	% parque argentino	Generación media anual histórica
1. HIDISA	Sobre el río Diamante, Prov. de Mendoza	3 represas y 3 plantas generadoras Concesión hasta 2024	388 MW	0,9%	538 GWh
2. HINISA	Sobre el río Atuel, Prov. de Mendoza	3 represas y 3 plantas generadoras Concesión hasta 2024	265 MW	0,6%	797 GWh
3. HPPL	Sobre el río Limay, Prov. del Neuquén	1 represa con 3 turbinas Concesión hasta 2029	285 MW	0,7%	932 GWh
4. PEMC	Corti, Prov. de Bs. As.	29 aerogeneradores, cada uno con 3,45 MW de potencia	100 MW	0,2%	386 GWh
5. PEPE II	Corti, Prov. de Bs. As.	14 aerogeneradores, cada uno con 3,8 MW de potencia	53 MW	0,1%	211 GWh
6. PEPE III	Coronel Rosales, Prov. de Bs. As.	14 aerogeneradores, cada uno con 3,8 MW de potencia	53 MW + 81 MW en expansión	0,1%	249 GWh
Seis centrales			1.144 MW + 81 MW en expansión	2,7%	

⁹ [Link para más información sobre nuestras plantas de generación \[+\]](#)

GENERACIÓN TÉRMICA Y DE COGENERACIÓN¹⁰



Central	Ubicación	Instalaciones	Capacidad instalada	% parque argentino	Generación media anual histórica
1. CTLL	Loma de la Lata, Prov. del Neuquén	Ciclo combinado (3 turbinas de gas y 1 de vapor) más dos turbinas de gas	780 MW	1,8%	2.197 GWh
2. CTGEBA	Marcos Paz, Prov. de Bs. As.	2 ciclos combinados (2 turbinas de gas y 1 de vapor cada uno)	1.253 MW	2,9%	5.080 GWh
3. CPB	Bahía Blanca, Prov. de Bs. As.	2 turbinas de vapor y calderas de combustible dual, gas natural o <i>fuel oil</i>	620 MW	1,4%	1.920 GWh
4. CTIW	Bahía Blanca, Prov. de Bs. As.	6 moto-generadores de combustible dual, gas natural o <i>fuel oil</i>	100 MW	0,2%	279 GWh
5. CTG	Gral. Güemes, Prov. de Salta	3 turbinas de vapor y 1 turbogenerador, todo a gas	361 MW	0,8%	1.657 GWh
6. CTP	Paraje Piquirenda, Prov. de Salta	10 moto-generadores a gas natural	30 MW	0,1%	109 GWh
7. CTPP	Parque Industrial Pilar, Prov. de Bs. As.	6 moto-generadores de combustible dual, gas natural o <i>fuel oil</i>	100 MW	0,2%	213 GWh
8. Eco-Energía	Bahía Blanca, Prov. de Bs. As.	1 turbina de vapor en cogeneración, tomado del Complejo Gral. Cerri de TGS	14 MW	0,03%	92 GWh
9. CTEB	Ensenada, Prov. de Bs. As.	2 turbinas de gas a ciclo abierto y proyecto de cierre a ciclo combinado	567 MW + 280 MW en expansión 3.825 MW + 280 MW en expansión	1,3%	1.287 GWh
Nueve centrales				9,1%	

¹⁰ [Link para más información sobre nuestras plantas de generación \[+\]](#)

1.2.2.2. TRANSMISIÓN

TRANSMISIÓN DE ELECTRICIDAD

A través del co-control en Transener la operadora #1 de líneas en alta tensión del país

 Transener	14.648 km de líneas	58 estaciones transformadoras
Transba	6.766 km de líneas	108 estaciones transformadoras
TOTAL LÍNEAS EN ALTA TENSIÓN 14.648 km + 6.766 km $\underline{21.414 \text{ km}}$		

¹¹ Las operaciones de Transener y Transba no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.

Pampa co-controla Transener¹¹ a través de su participación indirecta del 26,3%. Transener es la empresa líder en el servicio público de transmisión de energía eléctrica en alta tensión en la Argentina. Es concesionaria de 14.648 km de líneas de transmisión y 58 estaciones transformadoras, operando en forma directa el 86% de las líneas de alta tensión del país.

A su vez, su controlada Transba tiene la concesión de 6.766 km de líneas de transmisión y 108 estaciones transformadoras, que conforman el Sistema de Transporte por Distribución Troncal de la provincia de Buenos Aires.

1.2.3. PETRÓLEO Y GAS

INDICADORES SASB: EM-EP-000.A, EM-EP-000.C, EM-EP-160A.3

Participamos en todas las rondas convocadas del Plan Gas.Ar, convirtiéndonos en el único productor con mayor compromiso de crecimiento de producción durante el invierno, el momento más crítico del año



1.2.3.1. E&P

UPSTREAM

Somos uno de los mayores productores de gas del país



Bloques

**13 de producción
+ 5 de exploración**

Pozos

884 pozos productivos
en las cuencas más importantes del país

Gas

8,0 millones m³
por día de producción

Petróleo

4,7 miles bbl
por día de producción



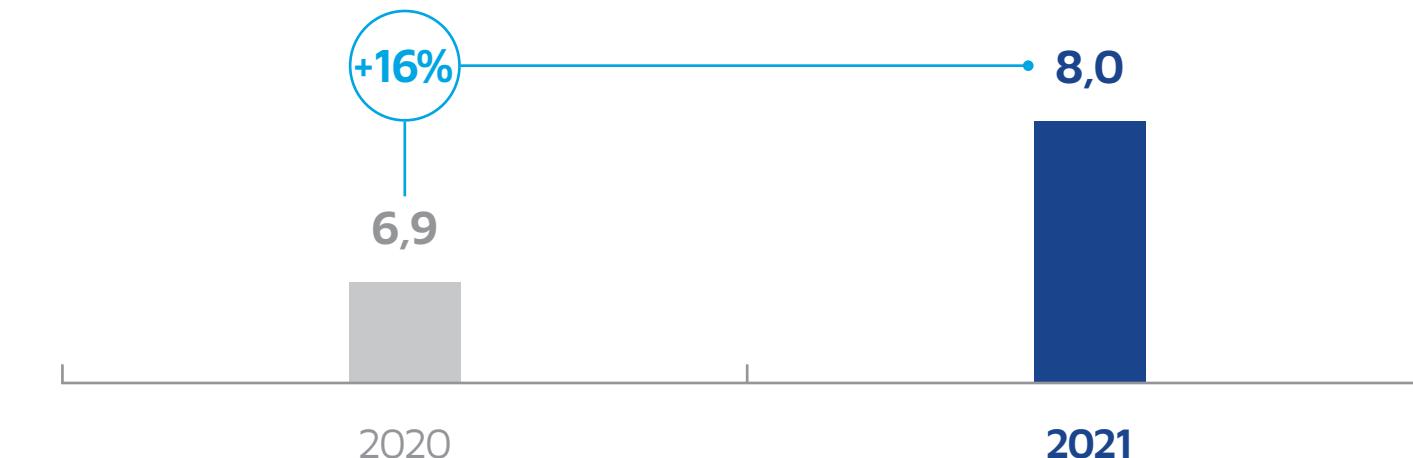
**PRODUCCIÓN TOTAL
52.000 de boe por día**

Pampa es una de las compañías líderes de E&P de hidrocarburos en Argentina, presente en las cuencas más importantes del país. En 2021, las inversiones en el segmento ascendieron a US\$213 millones, 5 veces lo desembolsado en el 2020, explicado por los compromisos asumidos bajo el Plan Gas.Ar, además del impacto de la pandemia y la coyuntura en la industria durante 2020.

La producción de gas resultó un 16% superior a 2020, alcanzando los 8 millones de m³/día. Esto repercutió en las áreas más competitivas de Pampa: El Mangrullo, Río Neuquén y Sierra Chata, que representan el 91% de nuestra producción total de gas. En particular, El Mangrullo logró un crecimiento del 23% interanual, con base en una campaña agresiva de perforación y el incremento en la capacidad de evacuación. Dicha área representa el 69% de la producción total y, en 2021, alcanzó un nivel de producción de 5,5 millones de m³/día.

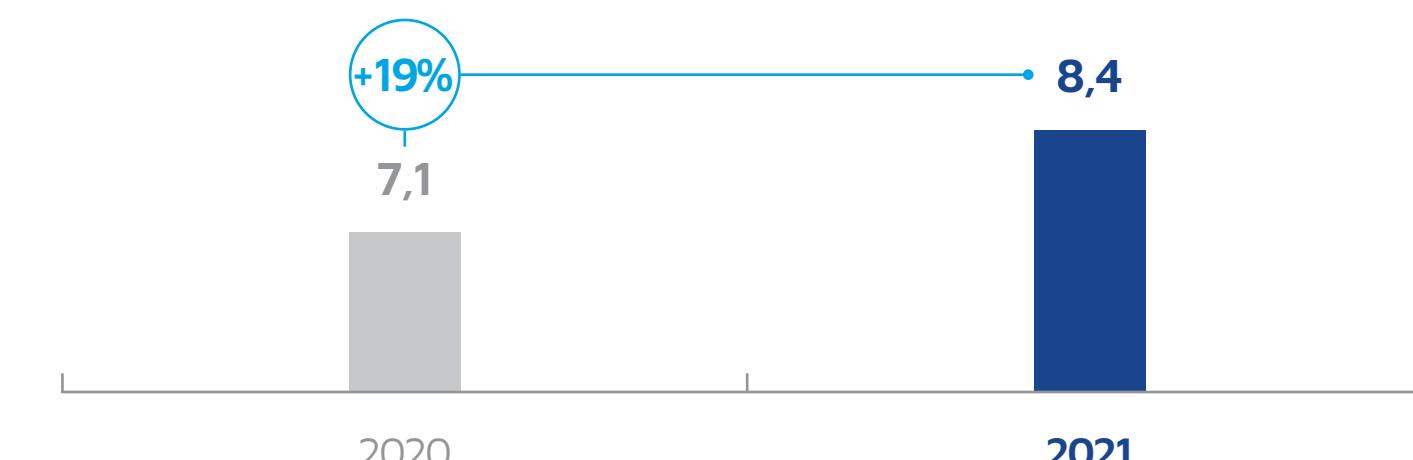
PRODUCCIÓN TOTAL DE GAS

en millones de m³ diarios



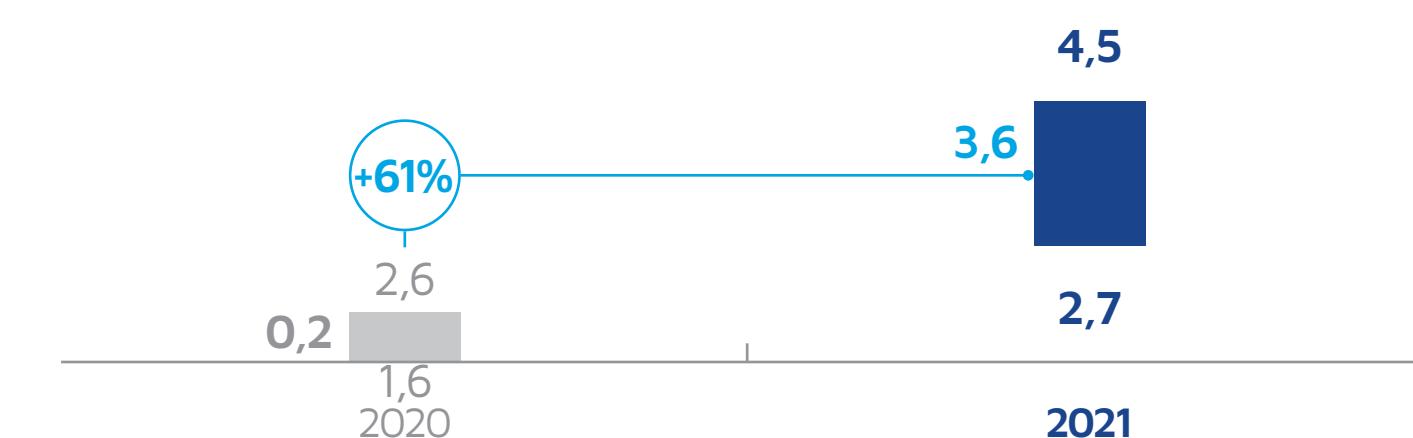
PRODUCCIÓN TOTAL INVURAL

en millones de m³ diarios



PRECIO ANUAL DEL GAS

mínimo, máximo y promedio en US\$/MBTU



MAPA DE ÁREAS PRODUCTIVAS EN ARGENTINA

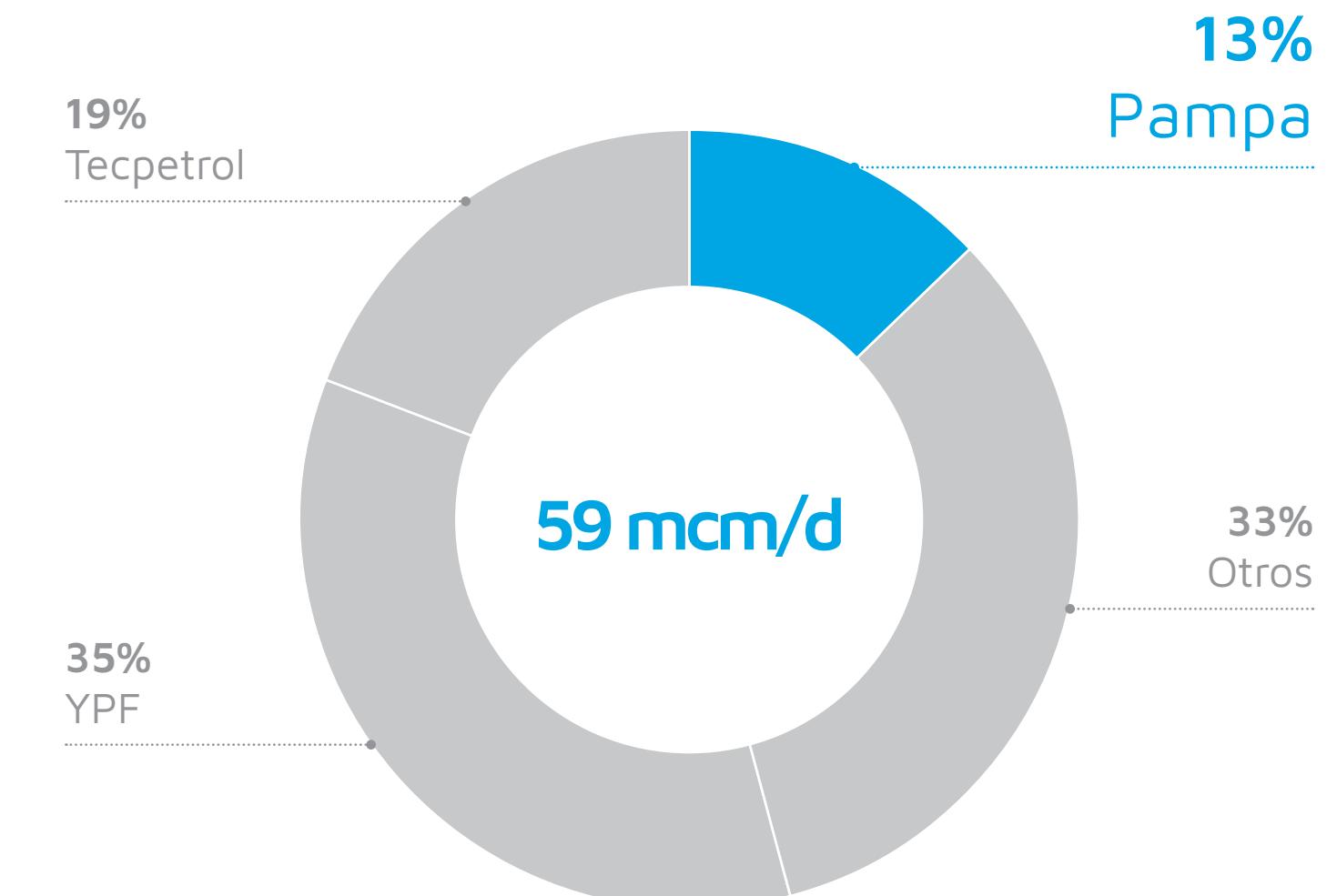


La producción de petróleo alcanzó los 4,7 kbb/día, un 6% superior a 2020, principalmente debido a la recuperación de la demanda y los precios postpandemia.

Durante 2021, Pampa logró mantener su rol exportador de crudo representando el 26% de la producción, (en 2020 y 2019 fueron 33% y 4%, respectivamente). En 2021 se exportaron 6 cargamentos entre crudo Medanito y Escalante, que totalizaron más de 400 millones de barriles de petróleo, con destino principal a Estados Unidos y Chile. Cabe mencionar que el 50% de la producción de crudo Medanito del año fue exportado. También, Pampa obtuvo permisos para exportar gas a Chile en condición firme. Asimismo, cuenta con permisos para exportar gas a Chile, Brasil y Uruguay en condición interrumpible.

PARTICIPACIÓN DE PAMPA EN LA PRODUCCIÓN NACIONAL DE GAS NO CONVENCIONAL

Diciembre de 2021



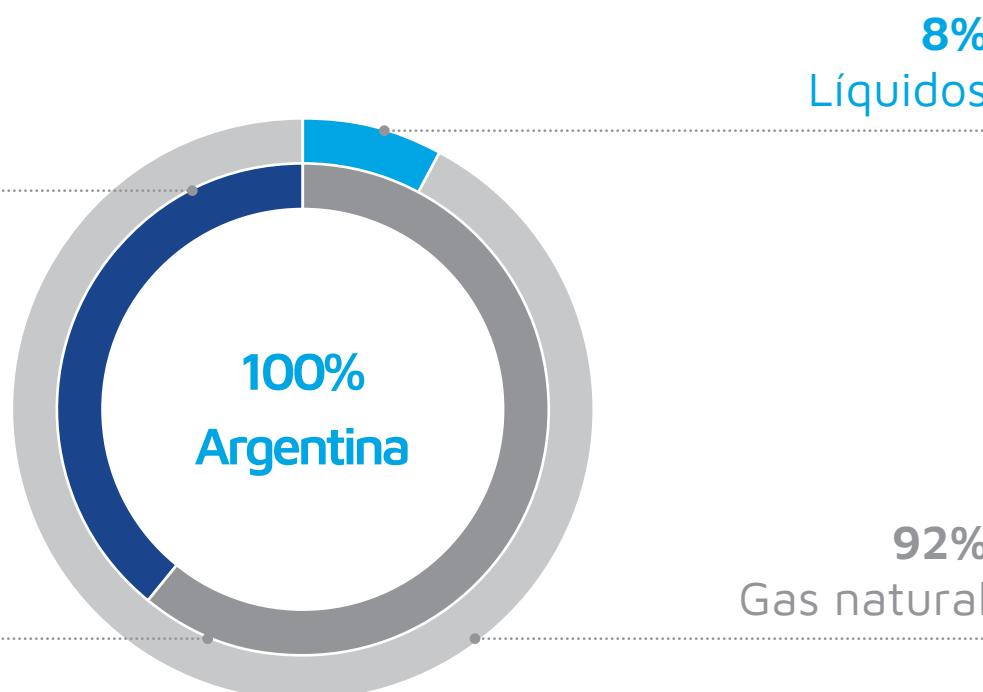
TOTAL DE RESERVAS PROBADAS DE PAMPA

Al 31 de diciembre de 2021

100% = 157 millones de boe

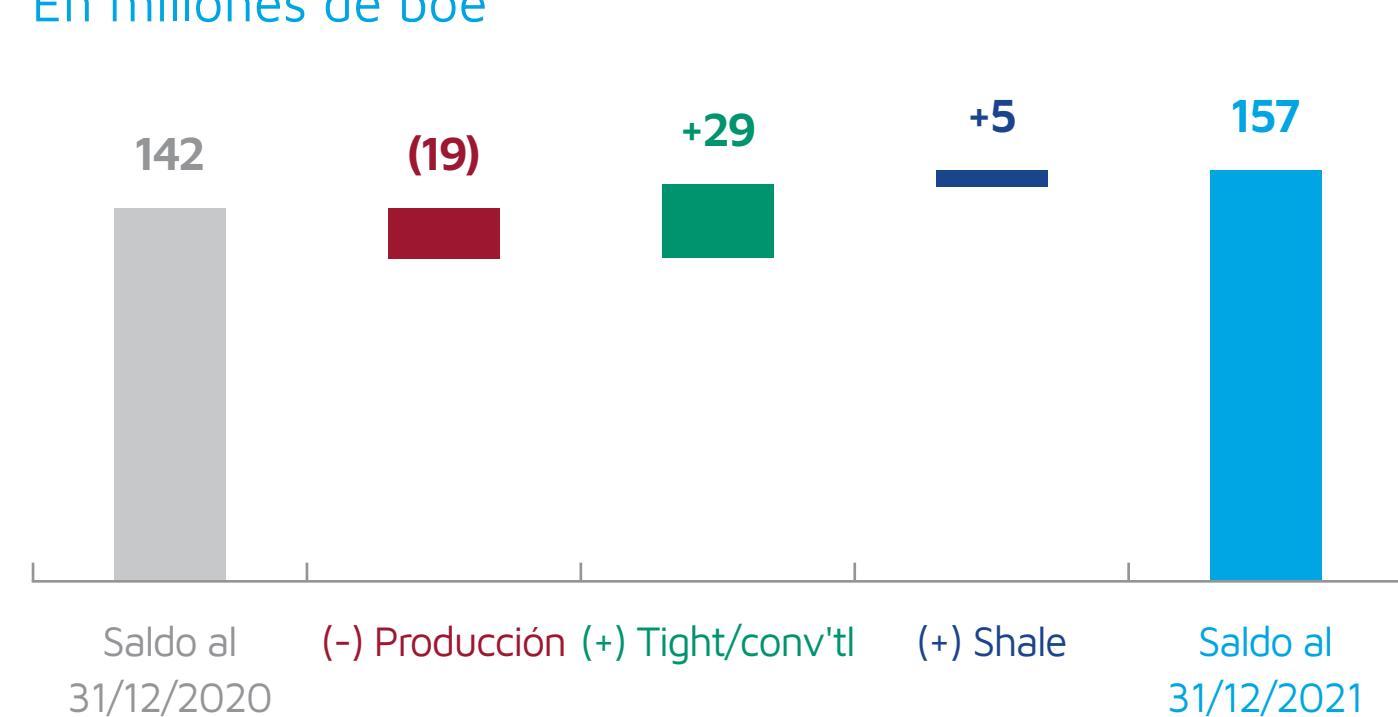
39%
No desarrollada

61%
Desarrollada



EVOLUCIÓN DE LAS RESERVAS PROBADAS CERTIFICADAS DE PAMPA

En millones de boe



Al 31 de diciembre de 2021, las reservas probadas (P1)¹² de Pampa ascendieron a 157 millones de boe, un 11% superior a lo registrado al 31 de diciembre de 2020. Teniendo en cuenta los niveles de producción y las adiciones de 2021, el índice de reposición de reservas ascendió a 1,8 y la vida promedio obtenida fue de 8,4 años, aproximadamente. Asimismo, las reservas P1, al cierre del ejercicio 2021, corresponden al 92% de gas natural y el 8% de petróleo. Cabe aclarar que el 9% de las reservas P1 corresponden a formaciones *shale*, principalmente de El Mangrullo y Sierra Chata (vs. 7% en 2020). Dichas reservas P1 se encuentran al 100% en Argentina: 61% están desarrolladas y el restante 39% están clasificadas como no desarrolladas.

ÁREAS PRODUCTIVAS EN ARGENTINA¹³

Bloque	Provincia	Cuenca	Operador	Participación
El Mangrullo			Pampa	100%
Sierra Chata	Neuquén			45,55%
Rincón del Mangrullo ¹				50%
Río Neuquén	Neuquén (N) y Río Negro (RN)	Neuquina	YPF	33,07% (N) y 31,42% (RN)
Estación Fernández Oro	Río Negro			15% sobre 13 pozos
Anticlinal Campamento	Neuquén		Oilstone Energía	15% sobre 9 pozos
Río Limay Este			Pampa	85%
Aguaragüe	Salta	Noroeste	Tecpetrol	15%
Los Blancos (ex Chirete)			High Luck Group	50%
La Tapera/Puesto Quiroga	Chubut	Golfo San Jorge	Tecpetrol	35,67%
El Tordillo				
Gobernador Ayala	Mendoza		Pluspetrol	22,51%
Rincón de Aranda – Veta Escondida	Neuquén		Pampa	55%

Nota: 1 No incluye la formación Vaca Muerta.

¹² Pampa no posee reservas comprobadas ni probables en sitios con estado de conservación protegido, o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos.

¹³ [Link para más información sobre nuestros bloques de E&P \[+\]](#)

ÁREAS EXPLORATORIAS EN ARGENTINA

Bloque	Provincia	Cuenca	Operador	Participación
Parva Negra Este	Neuquén		Pampa	42,50%
Las Tacanas Norte				90%
Río Atuel	Mendoza	Neuquina	Petrolera El Trébol	33,33%
Borde del Limay ¹	Neuquén		Pampa	85%
Los Vértices ¹				

Nota: 1 En proceso de transferencia a GyP (permisionario de exploración).

Para Pampa la exploración es un vehículo prioritario en la reposición de reservas. Durante el 2021 se reanudaron las actividades exploratorias, que habían sido postergadas en el año previo por la falta de previsibilidad en los precios del gas. La principal actividad se concentró en el yacimiento Sierra Chata, con objetivo a la formación Vaca Muerta, donde se obtuvieron resultados prometedores en términos de productividad. Asimismo, durante el 2021 se perforaron pozos exploratorios en Río Neuquén (gas) y Río Atuel y Gobernador Ayala (crudo).

Finalmente, se encuentra en proceso de extensión de permisos exploratorios en las áreas Parva Negra Este y Río Atuel, y la reversión definitiva de las áreas Enarsa 1 y 3.

¹⁴ Las operaciones de TGS [+] y OldelVal [+] no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.

1.2.3.2. MIDSTREAM¹⁴

TRANSPORTE Y TRATAMIENTO

A través del co-control de TGS, que opera la mayor red de gasoductos en latinoamérica y es el segundo productor de LGN del país



Gasoductos

9.231 km

Capacidad de inyección de
85 millones de m³ diarios



LGN

1 millón ton/año



PARTICIPACIÓN DEL MERCADO

Este segmento está formado por la participación del 29,2% en TGS y del 2,1% en OldelVal.

TGS es la transportadora de gas más importante del país. Opera el sistema de gasoductos más extenso de América Latina, que cuenta con 9.231 km. A su vez, es líder en producción y comercialización de LGN, tanto para el mercado local como para su exportación, realizando esta actividad desde el Complejo General Cerri, con una capacidad de producción de 1 millón de ton/año.

Impulsado por el crecimiento de la producción de gas gracias al Plan Gas.Ar, en septiembre de 2021, TGS finalizó los trabajos de ampliación de la Planta de Tratayén e incrementó la capacidad de acondicionamiento de 5,4 a 7,8 millones de m³/día, con una inversión aproximada de US\$16 millones.

En febrero de 2022, la Secretaría de Energía creó el programa Transport.Ar Producción Nacional, declarando de interés público nacional la construcción del gasoducto troncal Presidente Néstor Kirchner y sus obras complementarias como proyecto estratégico. Dicho gasoducto conectará la localidad de Tratayén, provincia del Neuquén, con la ciudad de Salliqueló, provincia de Buenos Aires (Etapa I), y de ahí a la ciudad de San Jerónimo, provincia de Santa Fe (Etapa II). En el caso de que se convoque su licitación, TGS evaluará la conveniencia de participar para la operación y el mantenimiento.

OldelVal lleva a cabo tareas de explotación de oleoductos troncales de acceso a Allen, en el área del Comahue y el oleoducto Allen – Puerto Rosales, que posibilitan la evacuación del petróleo producido en la Cuenca Neuquina hasta Puerto Rosales (puerto de la Ciudad de Bahía Blanca), aprovisionando, al mismo tiempo, a las destilerías Plaza Huincul y Luján de Cuyo, que se encuentran en la zona de influencia de su recorrido.

1.2.3.3. DOWNSTREAM¹⁵

R&D: Participación en Refinor

Capacidad de:

	Refinería	25,8 miles bbl diarios
	Estaciones de servicio	92
	Prod. de GLP	20,3 millones de m³ diarios

Pampa posee una participación directa del 28,5% en Refinor, compañía que tiene la única refinería en el norte de Argentina —ubicada en Campo Durán, provincia de Salta— con una capacidad de procesamiento de 25,8 miles de barriles de petróleo por día. En 2021, el promedio diario de procesamiento fue de 4.000 bbl crudo y 2,9 millones de m³ de gas.

Refinor posee la concesión de un poliducto de 1.108 km de longitud, desde la Refinería Campo Durán hasta Montecristo, Córdoba. Tras el acuerdo firmado con YPF en 2020, durante 2021 el poliducto comenzó a operar desde Montecristo hasta la planta de combustibles de Refinor, ubicada en Banda del Río Salí, Tucumán.

Asimismo, al 31 de diciembre de 2021, Refinor contaba con una red comercial de 92 estaciones de servicio, ubicadas en las provincias de Tucumán, Salta, Santiago del Estero, La Rioja, Jujuy, Catamarca y Chaco.

¹⁵ Las operaciones de Refinor no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte de Sustentabilidad. En octubre de 2022 se produjo la desinversión en Refinor. En consecuencia, Pampa no tiene más activos en el segmento de R&D.

1.2.3.4. PETROQUÍMICA¹⁶

PETROQUÍMICA: Líderes en estirénicos

	Capacidad de:
	160 mil ton/año
Caucho sintético	55 mil ton/año
Poliestireno	65 mil ton/año

91-98%
de Argentina

TOTAL VENTAS 2021
417 miles de ton

El segmento de petroquímica forma parte de la integración vertical con nuestras operaciones de gas natural. La producción de nuestros activos petroquímicos abarca una amplia gama, tales como bases octánicas para naftas, benceno, solventes aromáticos, hexano y otros solventes parafínicos hidrogenados, propelente para industria cosmética, estireno monómero, caucho y poliestireno para el mercado local y exterior.

Pampa es la única productora argentina de estireno monómero, poliestireno y elastómeros, y es el único productor integrado de productos que van del petróleo y el gas natural a los plásticos.

Esta división dispone del complejo petroquímico integrado PGSM, en la provincia de Santa Fe, con una capacidad de producción anual de 50 kton de gases GLP, que utiliza como materia prima y propelente, 155 kton de aromáticos, 290 kton de gasolina y refinado, 160 kton de estireno, 55 kton de caucho sintético, 180 kton de etilbenceno y 31 kton de etileno. Asimismo, el segmento cuenta con una planta de poliestireno, ubicada en Zárate, provincia de Buenos Aires, con una capacidad de producción de 65 kton. Al 31 de diciembre de 2021, la participación estimada de Pampa en el mercado argentino de estireno, poliestireno y de caucho ascendía a 99%, 96% y 91%, respectivamente.

VOLUMEN VENDIDO DE PRODUCTOS PETROQUÍMICOS

Producto, en miles de ton	2021	2020
Estireno (incluye propileno y etileno)	57	47
Poliestireno	58	47
Caucho sintético	49	37
Reforma	254	205
Total	418	337
Argentina¹	63%	66%
Exterior¹	37%	34%

Nota: 1 Porcentaje que surge del cálculo sobre las ventas del segmento en los EEFF.

¹⁶ [Link para más información sobre nuestras plantas de petroquímica \[+\]](#)

02

Gobierno, Ética e Integridad

- 2.1. Gobierno corporativo
- 2.2. Gestión de riesgos
- 2.3. Ética e integridad



GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 13, 17

TEMAS MATERIALES: ÉTICA Y ANTICORRUPCIÓN, GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO, BUENAS PRÁCTICAS DE COMPETENCIA, CIBERSEGURIDAD

Estamos comprometidos con una **gestión transparente** y con la creación de valor en el largo plazo



En Pampa consideramos la transparencia y la ética como conductas necesarias para conducir los negocios y alcanzar un crecimiento sustentable. Creemos que la cercanía y la cooperación son pilares fundamentales para construir y fortalecer, a largo plazo, la relación con nuestros grupos de interés, ya sean externos o internos.



HITOS 2021

- ✓ Por segundo año consecutivo, nuestro Código de Gobierno Societario obtuvo calificación positiva por CNV.
- ✓ Se continuaron las capacitaciones a los miembros del Directorio sobre el ejercicio de sus funciones, conocimiento de los negocios y de las tareas de las áreas corporativas.
- ✓ El Directorio revisó y actualizó el Código de Conducta con un lenguaje más ágil y cercano, alineándolo, a su vez, con las mejores prácticas a nivel nacional e internacional.
- ✓ Se adecuaron nuestras Políticas de Operaciones entre Partes Relacionadas y de Mejores Prácticas Bursátiles.
- ✓ Se continuó con la digitalización de procesos y el proyecto de oficinas digitales.
- ✓ Se incorporó la posibilidad de realizar asambleas a distancia en nuestro estatuto.



2.1. GOBIERNO CORPORATIVO

CONTENIDO GRI: 102-18, 102-19, 102-20, 102-22, 102-23, 102-24, 102-26, 102-27, 102-28, 102-32, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.11.1, 11.11.5

Consideramos que la cercanía y la transparencia son las mejores formas de conservar y proteger a nuestros inversores. Adoptamos e implementamos las mejores prácticas de gobierno corporativo, que nos posicionan como una de las empresas más confiables y transparentes del mercado. Para ello, constantemente, trabajamos en incorporarlas teniendo en cuenta la tendencia internacional de los mercados y la evolución de la normativa local y extranjera vigente aplicable en materia de gobernanza.

Desde 2018, integramos el panel especial de negociación de mercado de acciones –denominado Panel +GC–, patrocinado por BYMA. Este incluye aquellas empresas que cumplen con las mejores prácticas de buen gobierno y transparencia corporativa, incluso a un nivel superior a lo requerido por la normativa vigente. Pampa cumple con la totalidad de ellas. Dichas prácticas, sujetas a una revisión periódica sobre su ejecución, se encuentran alineadas a los principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y adoptadas por el G20.

Nuestro [Código de Gobierno Societario \[+\]¹⁷](#) (que forma parte de nuestros EIFF) contiene más información sobre las prácticas de gobierno corporativo de Pampa. En 2020, la CNV seleccionó nuestro Código para ser monitoreado por los siguientes 3 años (es decir, por los Códigos correspondientes a los ejercicios 2019, 2020 y 2021). En 2021, recibimos solo un comentario de la CNV, que resultó en una evaluación positiva general y continuó en la implementación de mejoras para alcanzar una calificación perfecta en todos los puntos.

Todos los equipos que trabajamos en Pampa Energía velamos por el cumplimiento de las normas de ética e integridad, que garantizan una gestión responsable y transparente



¹⁷ Requerido por el art. 1º de la sección 1 del capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV, TO 2013, modificado por la RG N° 797/19.

2.1.1. EL DIRECTORIO

El Directorio es el órgano a cargo de la dirección y administración de Pampa Energía, y es designado por la Asamblea de Accionistas. Al 31 de diciembre de 2021, estaba compuesto por diez directores titulares y nueve directores suplentes de profesiones diversas¹⁸.

Nuestros directores y nuestras directoras se eligen por el término de tres ejercicios y pueden ser reelegidos indefinidamente, excepto por las restricciones que surgen de los criterios de independencia, estipulados por las normas de la CNV. El vencimiento y la consecuente renovación de mandatos se realiza en forma parcial y escalonada cada año, de manera que sean elegidos tres directores por dos años seguidos y, al año siguiente, sean elegidos cuatro directores.

DIRECTORIO DE PAMPA, AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Nombre	Cargo	Edad	Independencia ¹	Fin de mandato ²
Marcos Marcelo Mindlin	Presidente	57	No Independiente	31/12/2023
Gustavo Mariani	Vicepresidente	51	No Independiente	31/12/2022
Ricardo Alejandro Torres	Director Titular	63	No Independiente	31/12/2022
Damián Miguel Mindlin	Director Titular	55	No Independiente	31/12/2023
María Carolina Sigwald	Directora Titular	54	No Independiente	31/12/2023
Gabriel Cohen	Director Titular	57	No Independiente	31/12/2021
Carlos Correa Urquiza	Director Titular	52	Independiente	31/12/2021
Juan Santiago Fraschina	Director Titular	44	Independiente	31/12/2021
Silvana Wasersztrom	Directora Titular	53	Independiente	31/12/2022
Darío Epstein	Director Titular	58	Independiente	31/12/2021
Horacio Jorge Tomás Turri	Director Suplente	60	No Independiente	31/12/2022
Gerardo Carlos Paz	Director Suplente	53	No Independiente	31/12/2023
Mauricio Penta	Director Suplente	45	No Independiente	31/12/2023
Brian Henderson	Director Suplente	76	No Independiente	31/12/2023
Diego Martín Salaverri	Director Suplente	57	No Independiente	31/12/2021
Pablo Díaz	Director Suplente	64	No Independiente	31/12/2021
Nicolás Mindlin	Director Suplente	32	No Independiente	31/12/2021
María Agustina Montes	Directora Suplente	40	No Independiente	31/12/2022
Maximiliano Sebastián Ramírez	Director Suplente	40	Independiente	31/12/2021

Nota: 1 Conforme a los criterios de independencia de la CNV y SEC. 2 Sus mandatos son válidos hasta su reelección o la elección de sus reemplazantes.

¹⁸ [Link para más información sobre el Directorio, una breve descripción biográfica de los directores de la compañía y su composición actualizada \[+\]](#) y en el [Formulario 20-F \[+\]](#)

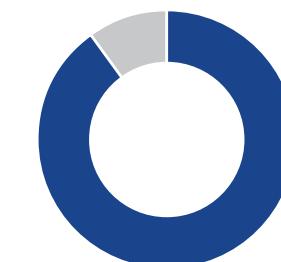
La Asamblea General Anual Ordinaria y Extraordinaria, llevada a cabo el 27 de abril de 2022, renovó los mandatos de Carlos Correa Urquiza, Darío Epstein y Santiago Fraschina; y designó a la Sra. Carolina Zang como directora titular, en reemplazo del Sr. Gabriel Cohen. Con respecto a los directores suplentes, se renovó el mandato del Sr. Diego Martín Salaverri y designó a las Sras. Mariana de la Fuente, Clarisa Lifsic y Paula Eugenia Platini en reemplazo de los Sres. Nicolás Mindlin, Pablo Alejandro Díaz y Maximiliano Ramírez, respectivamente. Asimismo, se designó a la Sra. Lorena Rappaport, con el fin de cubrir el puesto que se encontraba vacante. Finalmente, debido a las renuncias de los Sres. Brian Robert Henderson y Gerardo Carlos Paz, a sus cargos de Directores Suplentes, se designó a las Sras. Clarisa Vittone y Diana Mondino como sus respectivos reemplazos.

Luego de la mencionada Asamblea, se destaca que el 50% de los miembros del Directorio revisten el carácter de independiente y se incorporan directoras titular y suplentes, logrando una igualdad plena de género sin precedentes en el mercado de valores de la República Argentina. Con lo mencionado, Pampa se encuentra a la vanguardia de la implementación de distintas políticas de género, que son promovidas por diversos organismos gubernamentales de la República Argentina, entre ellos, la CNV, así como por la Agenda para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, quien tiene la igualdad de género como uno de sus objetivos.

NUESTRO DIRECTORIO post Asamblea General Anual



10/10
son argentinos.



9/10
tienen más de 50 años.



5/10
cumplen funciones
ejecutivas en Pampa.



5/10 son independientes.



3/10 son mujeres.

El Directorio establece la estrategia general de la Sociedad y supervisa su gestión. En línea con nuestro compromiso, no solo aprueba las distintas políticas de gobierno corporativo que son aplicables a Pampa, sino que también las monitorea para mantenerlas actualizadas de acuerdo con la evolución de la Compañía, sus negocios y las mejores prácticas.

En este sentido, además del Código de Conducta, ha aprobado las siguientes políticas¹⁹:

- Política para la Prevención del Fraude, la Corrupción y Otras Irregularidades.
- Política de Mejores Prácticas Bursátiles.
- Política de Operaciones con Partes Relacionadas.
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Política de Divulgación de Información Relevante.
- Política de Remuneraciones.
- Política de Nominaciones.
- Política de Dividendos.
- Política de Gestión Integrada.

¹⁹ [Link para más información sobre nuestras políticas \[+\]](#)

Asimismo, según cada caso en particular, analiza la necesidad o no de contar con comités específicos para la aplicación de diferentes políticas. De considerarse que no se necesita un comité específico, se delega su aplicación, control y revisión al área que considere idónea para tal fin. Por otro lado, monitorea, de forma periódica, el funcionamiento de nuestro Programa de Integridad.

El Directorio se encuentra en contacto permanente con las distintas áreas y su gestión diaria, lo que le permite tener una visión integral del negocio y una actualización constante sobre las cuestiones que impactan en aquella.

Durante sus reuniones, se invita a miembros de diferentes gerencias para que puedan evacuar consultas sobre temas específicos por tratar, con el fin de garantizar el monitoreo y el seguimiento, por parte del Directorio, de los objetivos fijados para el ejercicio. Esta actualización se da, con respecto a aquellos directores independientes miembros del Comité de Auditoría, también en el ámbito de ese órgano.

En materia de sustentabilidad, para la toma de decisiones, tiene en cuenta los índices, riesgos e impactos ambientales y sociales de las operaciones del negocio, así como el análisis de materialidad. Además, aprueba los Reportes Anuales de Sustentabilidad y el presupuesto anual que guiará la actuación de la Compañía en el próximo año, en función a estos temas.

NOMBRAMIENTO DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO

El nombramiento de los miembros del Directorio se realiza de acuerdo con lo establecido en nuestra Política de Nominaciones, aprobada en 2018, que describe el proceso de identificación y evaluación de las personas candidatas a ocupar cargos en el Directorio. Dicha política establece que el Comité de Nominaciones asiste al Directorio y a la Asamblea en el proceso de selección.

Para el proceso de nominación, se encuentran fijados los lineamientos que se deberán tener en cuenta a la hora de evaluar candidatos y candidatas, como la independencia y eventuales incompatibilidades, las habilidades, la experiencia y el conocimiento del negocio, entre otros.

Si bien no hay ninguna norma externa ni interna que estipule la conformación de género del Directorio, fomentamos las mejores prácticas en lo que respecta a la diversidad y no discriminación de etnia, color, género o identidad sexual, política, gremiales, religión u otros. Por lo tanto, ofrecemos igualdad de oportunidades a las personas que se postulen y que se encuentren debidamente calificadas para el desempeño del cargo, a fin de proveer diversidad en el Directorio. Al 31 de diciembre de 2021, nuestro Directorio contaba con 2 mujeres y 8 hombres como miembros titulares.

EVALUACIÓN DEL DIRECTORIO

Para la evaluación de desempeño y competencias del Directorio, desde 2008 y de forma ininterrumpida, implementamos un cuestionario anual de autoevaluación, que le permite a cada miembro analizar y evaluar su propio rendimiento y gestión. Una vez realizada, la Dirección Ejecutiva de Asuntos Legales es la responsable de analizar los resultados y, llegado el caso, de proponer al Directorio las medidas tendientes a mejorar la actuación de este órgano de gobierno.

CAPACITACIÓN DEL DIRECTORIO

La Sociedad implementó un proceso de capacitación continua a los miembros del Directorio en las distintas materias, que hacen a un correcto ejercicio de sus funciones. En este sentido, durante el ejercicio 2021, se han realizado capacitaciones para todas las personas miembros del Directorio sobre la información general de la Compañía, nuestros principales activos y políticas de gobierno corporativo, así como también en materia de sustentabilidad y las acciones que se encuentra realizando la Sociedad en materia de ciberseguridad. Este proceso se continuará desarrollando durante el ejercicio 2022.

2.1.2. NUESTROS COMITÉS

COMITÉ DE AUDITORÍA²⁰

Está integrado por tres miembros titulares. Todos ellos revisten el carácter de independiente (conforme a los criterios estipulados por la CNV), pueden ser reelegidos y cuentan con experiencia profesional en temas financieros, contables, jurídicos y/o empresariales. Este Comité es responsable, principalmente, de supervisar el funcionamiento del sistema de control interno, el cumplimiento de las normas internas, la aplicación de las políticas sobre la gestión de riesgos y de emitir opinión ante conflictos de interés, entre otras tareas que se detallan de acuerdo con la normativa vigente y su propio reglamento.

COMITÉ DE NOMINACIONES²¹

Asiste al Directorio y a la Asamblea de Accionistas en el proceso de nominación y designación de los miembros del Directorio, de acuerdo con los procedimientos establecidos en el marco legal aplicable, nuestro estatuto social y el propio reglamento del comité. Depende del Directorio de Pampa y se encuentra integrado por tres miembros titulares e igual o menor número de miembros suplentes. Su Presidente es un director independiente conforme a los criterios de independencia estipulados por las normas de la CNV.

COMITÉ DE REMUNERACIONES²²

Asiste al órgano de gobierno y/o a la Asamblea de Accionistas en materia de remuneraciones para los miembros del Directorio. Este organismo depende del Directorio de Pampa y cuenta con tres miembros titulares e igual o menor número de suplentes, quienes no podrán ejercer funciones ejecutivas en Pampa. Al 31 de diciembre de 2021, la totalidad de sus miembros eran independientes.

COMITÉ DE AUDITORÍA, al 31 de diciembre de 2021

Nombre	Cargo
Darío Epstein	Presidente
Carlos Correa Urquiza	Miembro Titular
Silvana Wasersztrom	Miembro Titular

COMITÉ DE NOMINACIONES, al 31 de diciembre de 2021

Nombre	Cargo	Independencia ¹
Silvana Wasersztrom	Presidente	Independiente
Gustavo Mariani	Miembro Titular	No Independiente
Ricardo Alejandro Torres	Miembro Titular	No Independiente
María Carolina Sigwald	Miembro Suplente	No Independiente

COMITÉ DE REMUNERACIONES, al 31 de diciembre de 2021

Nombre	Cargo	Independencia ¹
Silvana Wasersztrom	Presidente	Independiente
Carlos Correa Urquiza	Miembro Titular	Independiente
Darío Epstein	Miembro Titular	Independiente

²⁰ [Link para más información sobre el Comité de Auditoría y su composición actualizada \[+\]](#)

²¹ [Link para más información y composición actualizada del Comité de Nominaciones \[+\]](#)

²² [Link para más información y composición actualizada del Comité de Remuneraciones \[+\]](#)

2.1.3. COMISIÓN FISCALIZADORA

La fiscalización de Pampa está a cargo de una Comisión Fiscalizadora, integrada por tres miembros titulares y tres suplentes, que ejercen su cargo durante tres ejercicios fiscales y son designados por nuestros accionistas. Su principal función es efectuar un control de legalidad respecto del cumplimiento por parte del Directorio de las disposiciones de la Ley General de Sociedades (LGS), el Estatuto, sus reglamentaciones y las decisiones de asambleas. Al cumplir con estas funciones, la Comisión Fiscalizadora no controla nuestras operaciones, ni evalúa los méritos de las decisiones tomadas por los directores.

La Asamblea General Anual Ordinaria y Extraordinaria, llevada a cabo el 27 de abril de 2022, designó a la Sra. Elena Sozzani como Síndica Titular en reemplazo del Sr. Damián Burgio, quien renunció a su cargo y a la Sra. Noemí Cohn en reemplazo del Sr. Fuxman.

COMISIÓN FISCALIZADORA, al 31 de diciembre de 2021

Nombre	Cargo	Vencimiento del mandato ¹
José Daniel Abelovich	Síndico Titular	31/12/2023
Damián Burgio	Síndico Titular	31/12/2023
Martín Fernández Dussaut	Síndico Titular	31/12/2023
Tomás Arnaude	Síndico Suplente	31/12/2023
Marcelo Héctor Fuxman	Síndico Suplente	31/12/2021
Germán Wetzler Malbrán	Síndico Suplente	31/12/2023

Nota: 1 Sus mandatos son válidos hasta su reelección o la elección de sus reemplazantes.

²³ [Link para consultar sobre una breve descripción biográfica de los ejecutivos de la Compañía \[+\]](#)

2.1.4. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

Nuestro Comité Ejecutivo está compuesto por los cuatro socios fundadores de Pampa: Marcelo Mindlin, Gustavo Mariani, Ricardo Torres y Damián Mindlin. Este Comité lidera el gerenciamiento de la Compañía con el apoyo de los directores ejecutivos y, en conjunto, son los responsables de ejecutar la estrategia a través de programas y acciones de gestión. Todos ellos cuentan con la amplia experiencia y los conocimientos de la industria necesarios para desempeñar sus funciones²³.

PRINCIPALES EJECUTIVOS, al 31 de diciembre de 2021

Nombre	Cargo
Marcos Marcelo Mindlin	Presidente
Gustavo Mariani	Director General - CEO
Ricardo Alejandro Torres	Vicepresidente
Damián Miguel Mindlin	Vicepresidente
Nicolás Mindlin	Director ejecutivo de Finanzas y M&A – CFO
Horacio Jorge Tomás Turri	Director ejecutivo de Exploración y Producción
María Carolina Sigwald	Directora ejecutiva de Asuntos Legales
Mauricio Penta	Director ejecutivo de Administración, Sistemas y Abastecimientos



2.1.5. POLÍTICA DE REMUNERACIONES

CONTENIDO GRI: 102-35, 102-36

En Pampa, todos los miembros del Directorio tienen el mismo honorario por las funciones que desempeñan en ese órgano. Con ello, se garantiza la equidad de sus remuneraciones.

Implementada en 2018, la Política de Remuneraciones establece el proceso que se debe seguir para determinar los honorarios de los miembros del Directorio en cada ejercicio, cuya gestión depende del Comité de Remuneraciones, quien asiste al Directorio y a la Asamblea.

El Comité de Auditoría, por su parte, emite una opinión sobre la razo- nabilidad de los honorarios de los miembros del Directorio, y la Asam- blea Anual de Accionistas, por otro lado, es la que aprueba su pago.

Asimismo, las remuneraciones de los ejecutivos y colaboradores de Pampa están compuestas por una parte fija y otra variable, y existen distintos planes de compensación cancelables en efectivo o en acciones. En todos los casos, es acorde a lo percibido por puestos en compañías similares a nivel local²⁴.

PLAN DE COMPENSACIÓN EN ACCIONES

En febrero de 2017, el Directorio aprobó la creación del Plan de Compensación en Acciones, con el fin de otorgar al personal clave una parte de su compensación variable en acciones de Pampa, generando un vínculo claro y directo entre colaboradores importantes, la estrategia de la Compañía y la creación de valor para nuestros accionistas. Las

acciones para fondear dicho plan se adquieren en el mercado. El Plan fue ratificado por la Asamblea de Accionistas del 7 de abril de ese mismo año.

A través de este programa, el personal beneficiario recibe una determinada cantidad de acciones de la Sociedad, en el plazo establecido en este. La cantidad de personas beneficiarias de este programa puede variar año a año y no se limita a cargos gerenciales, sino que incluye a colaboradores que son personal clave para la Compañía. Cabe resaltar que los socios fundadores de Pampa están excluidos de este programa.

Al 31 de diciembre de 2021, Pampa entregó 0,5 millones de acciones propias a favor del personal beneficiario del Plan de Compensación en Acciones y poseía en cartera 3,9 millones de acciones ordinarias, destinadas para dicho plan.

ACUERDOS DE COMPENSACIÓN EJECUTIVA

La Sociedad cuenta con acuerdos de compensación con los principales ejecutivos. Los acuerdos tienen como objetivo principal alinear eficientemente los intereses de los principales ejecutivos con los de sus accionistas, creando valor para ellos solo en la medida en que se cree valor a los accionistas. Los acuerdos de compensación contemplan una compensación anual, variable y contingente equivalente, en su conjunto, al 3,3% de la apreciación del valor de mercado de Pampa Energía, medido en dólares, con un tope de pago anual del 1,65% del EBITDA, ajustado del período que se remunere.

Sujeto a la aprobación de la Asamblea Ordinaria Anual, que se celebra cada año, la Sociedad pagará el 50% del monto devengado, trasladándose el saldo a los futuros ejercicios. Los montos devengados, que no hayan sido abonados por la Sociedad, podrán ser únicamente cobrados por sus beneficiarios en la medida en que su valor de mercado, en el momento de realización, sea superior al valor de mercado del año que hubiere arrojado el valor más alto y el monto anual total a abonar no supere el 1,65% del EBITDA, ajustado del año que se remunera.

Con el objeto de evitar duplicación, cualquier otro plan de compensación, que cualquiera de los ejecutivos hubiera cobrado de Pampa o sociedades subsidiarias, se deducirán del monto de la compensación, en el caso de sociedades subsidiarias en proporción a la participación de la sociedad en estas.

Considerando que en los últimos tres ejercicios no se asignó compensación alguna en favor de los principales ejecutivos, con fecha 30 de septiembre de 2021 los mismos ejercieron el derecho de reestablecer la base de cálculo, a efectos de computar las compensaciones a partir del ejercicio 2021. En consecuencia, los ejecutivos perdieron cualquier derecho de cobro respecto de compensaciones devengadas y no cobradas en ejercicios anteriores, lo cual generó el reconocimiento de una ganancia de US\$6,7 millones al 31 de diciembre de 2021.

²⁴ Para más información, [ver la sección 6.5 de este Reporte \[+\]](#)

2.2. GESTIÓN DE RIESGOS

CONTENIDO GRI: 102-11, 102-15, 102-29, 102-30, 102-31,

103-1, 103-2, 103-3, 201-2

INDICADORES SASB: EM-EP-210B.1

Nos comprometemos a **gestionar el riesgo de forma integral y garantizar el funcionamiento de un sistema de gestión que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los cuales se enfrenta la Compañía**

2.2.1. POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS DEL NEGOCIO

Contamos con una Política de Gestión de Riesgos del Negocio, que establece responsabilidades, funciones y metodologías para detectar y evaluar los principales riesgos que pudiesen acontecer en relación con nuestras actividades y, así, afectar los negocios u operaciones. Asimismo, contamos con la asistencia del Comité de Auditoría, quien es responsable de supervisar su aplicación.

Sobre la base de los lineamientos establecidos, anualmente, la gerencia de administración y control interno arma y actualiza el mapa de riesgos de Pampa, en función de los negocios que administra y solicita al Directorio de la Compañía y a sus reportes directos la evaluación de estos, mediante impacto y probabilidad de ocurrencia.

Una vez obtenidos los resultados finales, son compartidos con la alta Dirección de Pampa y el Comité de Auditoría, a los efectos de poner en conocimiento aquellos riesgos que han quedado con una evaluación crítica, así como los planes de mitigación por implementar, en caso que corresponda.

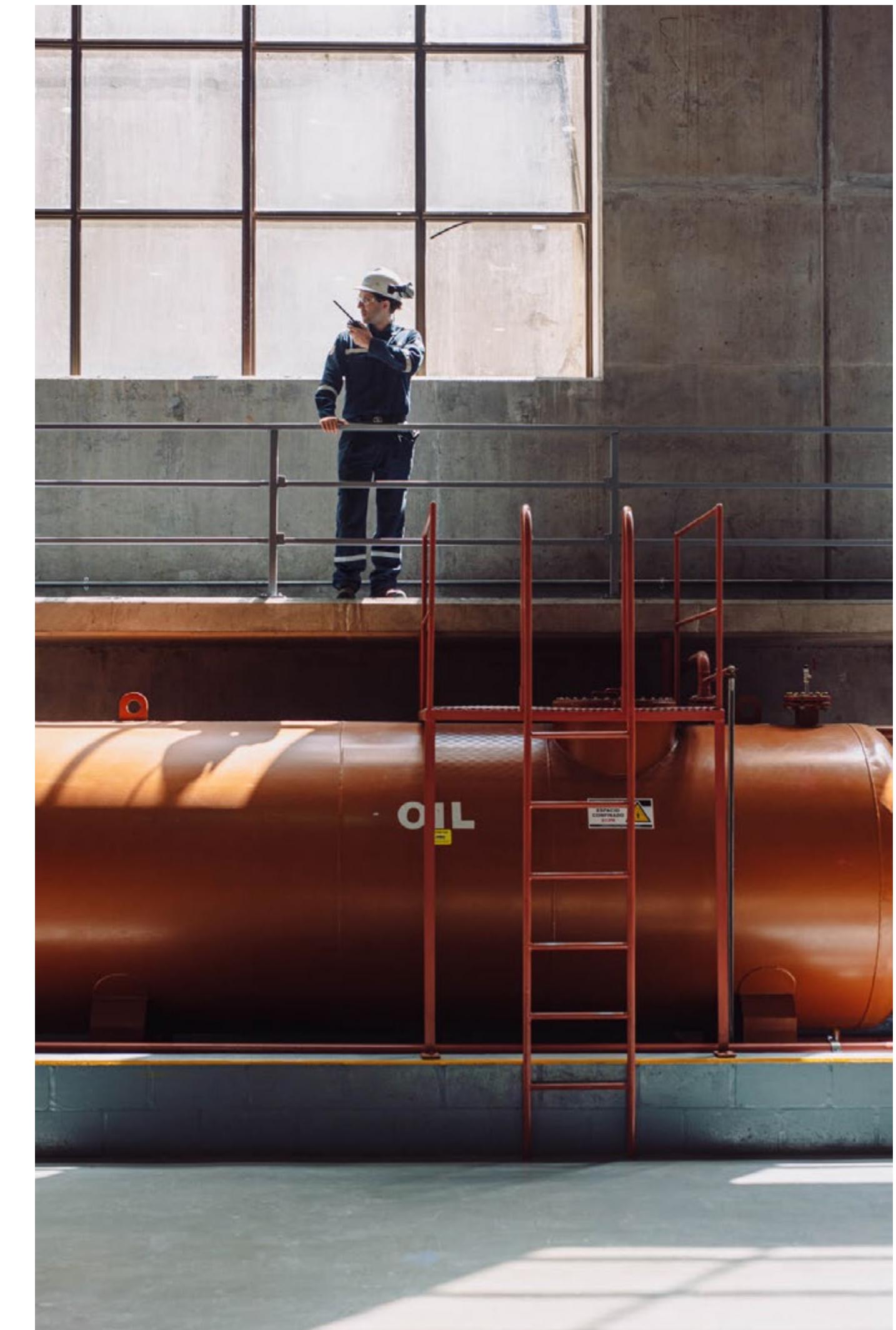
Los principales factores de riesgos, inherentes al negocio, se categorizan en:

- **Riesgos estratégicos**, dentro de los cuales se encuentran los riesgos económicos, regulatorios y políticos.
- **Riesgos de gobierno corporativo**, dentro de los cuales se encuentra el riesgo de fraude.
- **Riesgos en procesos**, dentro de los cuales se encuentran los riesgos vinculados a aspectos ambientales, problemáticas sociales, recursos humanos, tecnología de la información, operaciones, entre otros.
- **Riesgos de reporting**, que considera la posibilidad de cometer errores en los cálculos de información publicada de la Compañía.

En 2021, hemos identificado, analizado y cuantificado las probabilidades de ocurrencia de determinadas situaciones, así como las acciones preventivas y correctivas necesarias para reducir su impacto. En el mapa de riesgos se identifican aquellos cuya valoración es crítica/alta, para los cuales diseñamos planes de acción, mitigación y/o remediación con las áreas involucradas.

MAPA DE RIESGOS

Categoría	Detalle del riesgo
Estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> • Macroeconómico. • Político. • Regulatorio: cambios normativos, nuevos aranceles, expropiaciones, quitas concesión. • Prohibición de dividendos. • Salud y seguridad de colaboradores. • Pérdida de competitividad. • Fluctuaciones en precios.
Gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> • Fraude. • Incorrecto funcionamiento de la Línea Ética.
<i>Reporting</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Error en el cálculo de reservas hidrocarburíferas, estimación de provisiones, impositivo y planeamiento fiscal. • No integridad de EIFF. • Cambio de moneda funcional.
Procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Incobrabilidad. • Iliquidez. • Contaminación ambiental. • Seguros inapropiados. • Conflictos laborales y/o sindicales. • Pérdida de referentes críticos. • Ciberataques. • Sistemas de información no íntegros ni oportunos. • Acceso inadecuado e incorrecta segregación de funciones. • Contratos sin revisión adecuada. • Falta de control a contratistas. • Alta de proveedores incorrecto. • Resultados desfavorables en litigios. • Contingencias regulatorias. • Imposibilidad de reemplazar reservas. • Incumplimiento de compromisos de disponibilidad en generación. • Escaso nivel de agua en hidroeléctricas. • Imposibilidad de provisión de gas. • Atentados y/o sabotajes. • Imposibilidad de conseguir repuestos críticos. • Fallas técnicas u operativas. • Falta de mantenimientos. • Error en la planificación de proyectos. • Retrasos en la liquidación de divisas y pagos al exterior. • Incorrecta evaluación crediticia a clientes. • Donaciones a entidades cuestionadas.



La gestión del riesgo financiero se expone en las notas de nuestros EIFF, diferenciando por tipo de riesgos y describiendo (para cada uno) los planes o las acciones que se implementan para mitigarlos. Adicionalmente, en oportunidad de confeccionar el 20-F presentado ante la SEC, se realiza un análisis y una descripción de los factores de riesgo a los cuales nos encontramos expuestos²⁵ y se verifica que estos guarden estrecha relación con aquellos identificados en la gestión de riesgos de la Compañía.

Además, prestamos especial atención a los riesgos operativos relacionados con aspectos laborales y ambientales claves para la continuidad del negocio y para el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos²⁶. En este sentido, los riesgos y las oportunidades asociados al cambio climático, se encuentran cada vez más presentes en nuestros negocios. Identificamos los factores que podrían llegar a generar cambios sustanciales en nuestras operaciones y afectar, en simultáneo, a las comunidades en las que nos encontramos.



²⁵ Para más información sobre los riesgos de la Compañía, consulte el [20-F \[+\]](#), ítem 3, *Key Information, Risk Factors*.

²⁶ Más información en los capítulos [5 \[+\]](#) y [6 \[+\]](#) de este Reporte.

2.2.2. CIBERSEGURIDAD

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3

En Pampa, la ciberseguridad ocupa un lugar relevante en la prevención de riesgos operativos. Por eso, contamos con una estrategia de seguridad de la información, gestionada por un equipo de profesionales *in-house* con dedicación exclusiva, que se ocupa de actualizar los procedimientos acompañando la evolución tecnológica de la Compañía. También, se encarga de brindar herramientas a todos sus miembros para concientizar en buenas prácticas del uso de los recursos informáticos.

Nuevamente, se realizó una evaluación de ciberseguridad sobre nuestros activos, con el fin de determinar el nivel de madurez actual respecto al último realizado en 2019. En 2021 se pudo evidenciar un crecimiento sostenido, dado que se pasó de un nivel Medio-Bajo a un nivel Medio, de acuerdo con las métricas del NIST *Cybersecurity Framework*.

Se comenzó a desarrollar un proceso para la gestión de incidentes de seguridad para poder identificar, administrar, registrar y analizar las amenazas o incidentes de seguridad ocurridos en la Organización. Este proceso busca ofrecer una visión sólida y completa de cualquier problema de ciberseguridad (tanto los ambientes y administrativos como de control).

FORMACIÓN EN CIBERSEGURIDAD

Debido al nuevo escenario de trabajo generado por la pandemia del COVID-19 y al crecimiento exponencial de delitos de ciberseguridad a nivel mundial, se intensificó el trabajo de concientización de nuestro personal sobre los riesgos relacionados con la seguridad de la información, promoviendo el uso responsable de los recursos tecnológicos y fortaleciendo las áreas de operación de nuestros activos.

Durante 2021, se realizaron cuatro simulacros de ataques controlados para alertar al personal de acciones que podrían comprometer la integridad de la Compañía y se puso a disposición un *e-learning* obligatorio en la plataforma de *Success Factors*, que ayudó a entender lo simple que es distraerse y ser víctima de los ciberdelincuentes. Además, se creó un *minisitio* dentro de la Intranet de la Compañía con la finalidad de que todas las personas usuarias puedan acceder no solo a los contenidos vistos durante el año, sino también poder estar actualizadas de los últimos acontecimientos en la industria y el mundo en relación con la ciberseguridad.

También, por cuarto año consecutivo, se realizó el programa anual de concientización, que concluyó con el evento “Semana de la Seguridad Informática”, donde se realizaron diferentes iniciativas interactivas en relación con los riesgos, las amenazas y las buenas prácticas en materia de seguridad.

Durante el año, hemos sido objetivo de diferentes amenazas de ciberseguridad que no han afectado la privacidad de clientes ni han generado una pérdida significativa o un impacto negativo en nuestras operaciones, gracias a las medidas e infraestructura implementadas por la Compañía y la concientización de las personas usuarias.

2.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

CONTENIDO GRI: 102-17, 102-25, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 206-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.19.1, 11.19.2, 11.20.1, 11.20.2, 11.20.3

INDICADORES SASB: EM-EP-510A.2

La ética y los valores guían nuestro desempeño en Pampa

Estamos comprometidos a garantizar una conducta ética y velar por la transparencia en todas nuestras operaciones. Respetamos los valores corporativos y las buenas prácticas de gestión del negocio, en cumplimiento de los estándares y las normativas nacionales e internacionales.

2.3.1. PROGRAMA DE INTEGRIDAD

Nuestro Programa de Integridad agrupa y organiza acciones, mecanismos y procedimientos internos, tendientes a comunicar y sensibilizar en temas de integridad, su supervisión y su control. Este está orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos, y es monitoreado, periódicamente, por el Directorio y el Comité de Auditoría. La Dirección de Auditoría Interna es responsable del programa y tiene a cargo su coordinación y monitoreo.

Los principales procesos y documentos del Programa son:

- Código de conducta aprobado por nuestro Directorio.

- Política para la prevención del fraude, la corrupción y otras irregularidades.
- Política sobre conflictos de interés.
- Política de obsequios, entretenimiento y viajes.
- Línea Ética²⁷.
- Procedimiento de actuación ante denuncias.
- Procedimientos que fijan estándares, directrices y controles para las contrataciones realizadas por Pampa.
- Procesos de debida diligencia, que se ejecutan en ocasión de adquisición de sociedades, de acuerdo con las prácticas habituales de mercado, para verificar posibles irregularidades o incumplimientos de las normas por parte de la persona jurídica por adquirir.
- Capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad.

Durante 2021, y en línea con el monitoreo periódico del estado de nuestro Programa, lo evaluamos considerando los lineamientos emitidos por la Oficina Anticorrupción y, también, el documento sobre evaluación de programas de cumplimiento corporativo (*Evaluation of Corporate Compliance Programs*), emitido por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Para ello, verificamos el grado de adhesión a cada aspecto e identificamos las brechas que podrían requerir acciones de remediación. Como resultado del análisis, generamos un documento que fue presentado ante el Comité de Auditoría y el Directorio, donde damos seguimiento y actualización del estado de situación.

2.3.2. CÓDIGO DE CONDUCTA²⁸

Una pieza fundamental de nuestro Programa es el Código, que establece los principios éticos que seguimos y aplicamos en nuestras relaciones con los distintos grupos de interés –colaboradores, clientes, proveedores, gobierno, inversores, comunidad, entre otros– y es una guía que nos permite tomar decisiones honestas en nuestras acciones diarias.

Durante 2021, completamos el proyecto de actualización del Código. Ahora contamos con una herramienta basada en principios, escrita en lenguaje coloquial y sin tecnicismos, que incluye el modelo de actitudes Pampa y, también, modelos de decisión como ayuda al personal. Además, agregamos nuevos temas, como, por ejemplo, la figura del **Comité de Ética** y la ampliación de otros ya existentes (como el capítulo de sustentabilidad).

El nuevo Código está organizado de la siguiente manera:

- **Qué se espera de nosotros:** somos responsables de poner en práctica una cultura basada en nuestros valores.
- **Comparto mis inquietudes y expreso mis preocupaciones:** somos responsables de crear una cultura que escucha activamente nuestras preocupaciones cuando vemos o sospechamos algo que puede ser perjudicial para Pampa.

²⁷ Para más información, remitirse a la sección “Línea Ética” [+] de este Reporte.

²⁸ Link a nuestro Código de Conducta [+]

- **Somos respetuosos:** fomentamos un entorno inclusivo, positivo, ameno y de cooperación. Somos responsables, nos tratamos con respeto y actuamos con honestidad y dignidad.
- **Somos responsables en el uso de los recursos:** cuidamos los bienes de Pampa como si fueran propios y los empleamos adecuadamente.
- **Actuamos con integridad:** hacemos las cosas bien, aunque nadie esté mirando.
- **Tenemos un trato justo con nuestras partes interesadas:** creamos relaciones basándonos en el respeto y en la honestidad.
- **Estamos comprometidos con el desarrollo de un país sustentable:** llevamos adelante nuestros negocios de manera sostenible y responsable.

El Código aplica a los miembros del Directorio, a la Comisión Fiscalizadora y a todo el personal de Pampa y, como tal, debe ser aceptado en forma expresa.

Actualmente, estamos trabajando para obtener las aceptaciones de toda la población impactada, como así también en el planeamiento y la ejecución de acciones de difusión, sensibilización y capacitación en los nuevos contenidos.

Asimismo, a la fecha no hemos identificado acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

COMITÉ DE ÉTICA

En 2021, junto con la actualización del Código, se creó este Comité, que funciona como órgano de consulta en todos los temas relacionados con el Programa de Integridad. Se puede consultar en persona o a través de [correo electrónico \[+\]](#). Está formado por las Directoras de Recursos Humanos, Legales y Auditoría, en consulta con el CEO (en caso de ser necesario). Su reglamento está en proceso de elaboración. Sus principales responsabilidades son:

- Brindar guía y orientación sobre el Código de Conducta y las normas relacionadas.
- Hacer el seguimiento de los casos que se reciban por la línea ética.
- En caso de ser necesario, opinar sobre las acciones disciplinarias propuestas.
- Opinar sobre la existencia o no de un conflicto de interés.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El Comité de Auditoría debe, entre otras tareas, proporcionar al mercado la información completa respecto de las operaciones que puedan implicar un conflicto de interés con quienes integran los órganos sociales o accionistas controlantes de Pampa, y emitir opinión fundada sobre las operaciones con partes relacionadas en los casos establecidos por la legislación. También, se encarga de comunicar el cumplimiento de la ley cuando exista o pueda existir un supuesto conflicto de interés en Pampa.

El Código define la existencia de conflicto cuando los intereses personales interfieren o parecen interferir (directa o indirectamente)

con nuestras responsabilidades para con Pampa, condicionando (o pareciendo condicionar) la objetividad de nuestras decisiones. Por ello, el Código establece que debemos evitarlos.

Dentro de las nuevas normas disponibles, se encuentra la **Política sobre Conflictos de Interés**, que nos ayuda a identificar los casos que pueden derivar en una situación de esta naturaleza y describe los pasos que se deben seguir si nos encontramos frente a uno.

2.3.3. PREVENCIÓN DEL FRAUDE, LA CORRUPCIÓN Y OTRAS IRREGULARIDADES

En concordancia con los principios y los valores definidos en nuestro Código, creemos que la transparencia y la ética en los negocios son la garantía para alcanzar un crecimiento sostenible. Por ello, en Pampa no permitimos el fraude, la corrupción en cualquiera de sus formas o las conductas irregulares.

Durante 2020, el Directorio aprobó nuestra **Política para la prevención del fraude, la corrupción y otras irregularidades**. En este documento, establecemos nuestra postura en relación con los temas mencionados y proporcionamos una guía para cumplir con la normativa y la legislación aplicable, orientando, también, sobre los pasos que se deben seguir para la notificación de cualquier sospecha de irregularidad.

Esta política está organizada alrededor de dos principios rectores: la prohibición de participar en actos de fraude, soborno, corrupción o conductas irregulares —de manera directa o a través de un tercero—, y que ninguna práctica corrupta podrá ser justificada o tolerada por ser una “práctica común” del sector. Asimismo, abarca definiciones y lineamientos sobre temas tales como: pagos facilitadores, interacción con los funcionarios públicos, obsequios, entretenimiento y viajes, donaciones, contribuciones a partidos políticos, relaciones con terceros y prácticas contables. Finalmente, incluye la obligación de reportar irregularidades, describe los canales disponibles y refuerza la prohibición de represalias hacia quienes realicen denuncias de buena fe.

2.3.4. LÍNEA ÉTICA

Contamos con la Línea Ética, un canal exclusivo para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código, y/o cualquier otra norma interna que regule nuestro comportamiento.

Este canal se encuentra abierto a colaboradores, clientes, proveedores y a la comunidad en general y es de fácil acceso, a través de distintos medios: sitio web, línea telefónica, correo electrónico y, desde 2021, WhatsApp²⁹. La Línea Ética está administrada por un proveedor externo, lo que garantiza una mayor transparencia. La supervisión de la operación del canal está a cargo del Comité de Auditoría, que es el órgano que realiza el seguimiento de los casos reportados.

CANALES DE DENUNCIA DISPONIBLES

Son confidenciales, anónimos y están disponibles las 24 horas, los 7 días de la semana.

El tratamiento de denuncias se encuentra definido por nuestro **procedimiento de actuación ante denuncias**, que describe los pasos que seguimos para asegurar la adecuada recepción, el registro y el tratamiento de cada caso.

Asimismo, el Código establece con claridad que no está permitido tomar represalias contra cualquier persona que hubiera efectuado, legítimamente y de buena fe, cualquier denuncia, revelación, suministrado información o asistencia en conexión con un procedimiento o indagación, incluso si, luego de haber sido investigados, éstos resultaran improcedentes.

2.3.5. FORMACIÓN ÉTICA PARA NUESTRO PERSONAL

A pesar de las dificultades derivadas de la pandemia, durante 2021 llevamos adelante dos iniciativas multimedia relacionadas con la línea ética: un video sobre el funcionamiento de la misma y una serie de 5 creencias o “mitos” que se generan alrededor de la mencionada línea. Estas comunicaciones alcanzaron a todas las personas que integran la Compañía.

Adicionalmente, incorporamos a nuestro programa de *e-learning* una actividad referida a la implementación de la política de obsequios, entretenimiento y viajes, que cuenta con una sección descriptiva y otra de casos interactivos, para asegurar la adecuada comprensión de la normativa.



www.resguarda.com/pampa [+]



etica.pampa@resguarda.com



5411-5365-8978



0800-999-4636
0800-122-7374

Lunes a viernes de 8 a 22hs

²⁹ Estos canales se encuentran publicitados tanto en la Intranet de Pampa, en [el sitio web institucional](#) [+] y en [el sitio para inversores](#) [+]

03

Compromiso con la Sustentabilidad



- 3.1. Compromiso con iniciativas y estándares de sustentabilidad
- 3.2. Gobierno de sustentabilidad
- 3.3. Nuestros grupos de interés
- 3.4. Iniciativas externas y afiliaciones a asociaciones
- 3.5. Análisis de materialidad



COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

Creamos valor a largo plazo

Somos conscientes de la importancia y el rol clave que la energía tiene en el crecimiento económico del país y la región. Sabemos que nuestra labor es esencial, por lo que trabajamos con excelencia operativa y compromiso con la sustentabilidad.



<

>

3.1. COMPROMISO CON INICIATIVAS Y ESTÁNDARES DE SUSTENTABILIDAD

CONTENIDO GRI: 102-12, 102-13, 103-2, 103-3

En Pampa Energía nos apalancamos en los estándares e iniciativas de sustentabilidad más relevantes a nivel global para seleccionar los aspectos más significativos para el negocio, aquellos en los cuales podemos generar valor y son guías para que nuestra gestión tenga una mirada de triple impacto.

Nos integramos con la comunidad y protegemos el medio ambiente

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS

Ratificamos la continuidad del apoyo y del compromiso con los diez Principios del Pacto Global, referentes a:

- Derechos humanos,
- Derechos laborales,
- Medio ambiente y
- Lucha contra la corrupción.

A través de este Reporte, rendimos cuenta del cumplimiento con los diez principios a través de la ["Comunicación de Progreso, Nivel Avanzado"](#) [+]

ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En 2015 los Estados Miembros de la ONU aprobaron una Agenda Global conformada por 17 ODS para ser alcanzados en 2030. Los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y particulares deben contribuir para alcanzar estas metas.

Desde Pampa Energía realizamos un análisis de los ODS, que tienen mayor relación con nuestro negocio y actividades, e identificamos aquellos en los cuales podemos generar una mayor contribución. Este ejercicio implica un entendimiento de los impactos reales o potenciales, positivos o negativos, de Pampa y su cadena de valor, y la consulta a nuestros principales grupos de interés. Como resultado, identificamos 8 objetivos que se vinculan con nuestra gestión en el trabajo decente y seguro en nuestras operaciones, como así también la preservación del ambiente y sus recursos naturales, la inversión social que realizamos con las comunidades donde se encuentran nuestros activos y las alianzas multisectoriales que establecemos para el logro de los proyectos propuestos.

CONECTANDO EMPRESAS CON LOS ODS

En el marco de la 6^a edición del Programa "Conectando empresas con los ODS", llevado adelante por el CEADS y Ernst & Young Argentina, continuamos trabajando en el proceso de alinear y presentar nuestros programas e iniciativas en relación con la Agenda 2030.

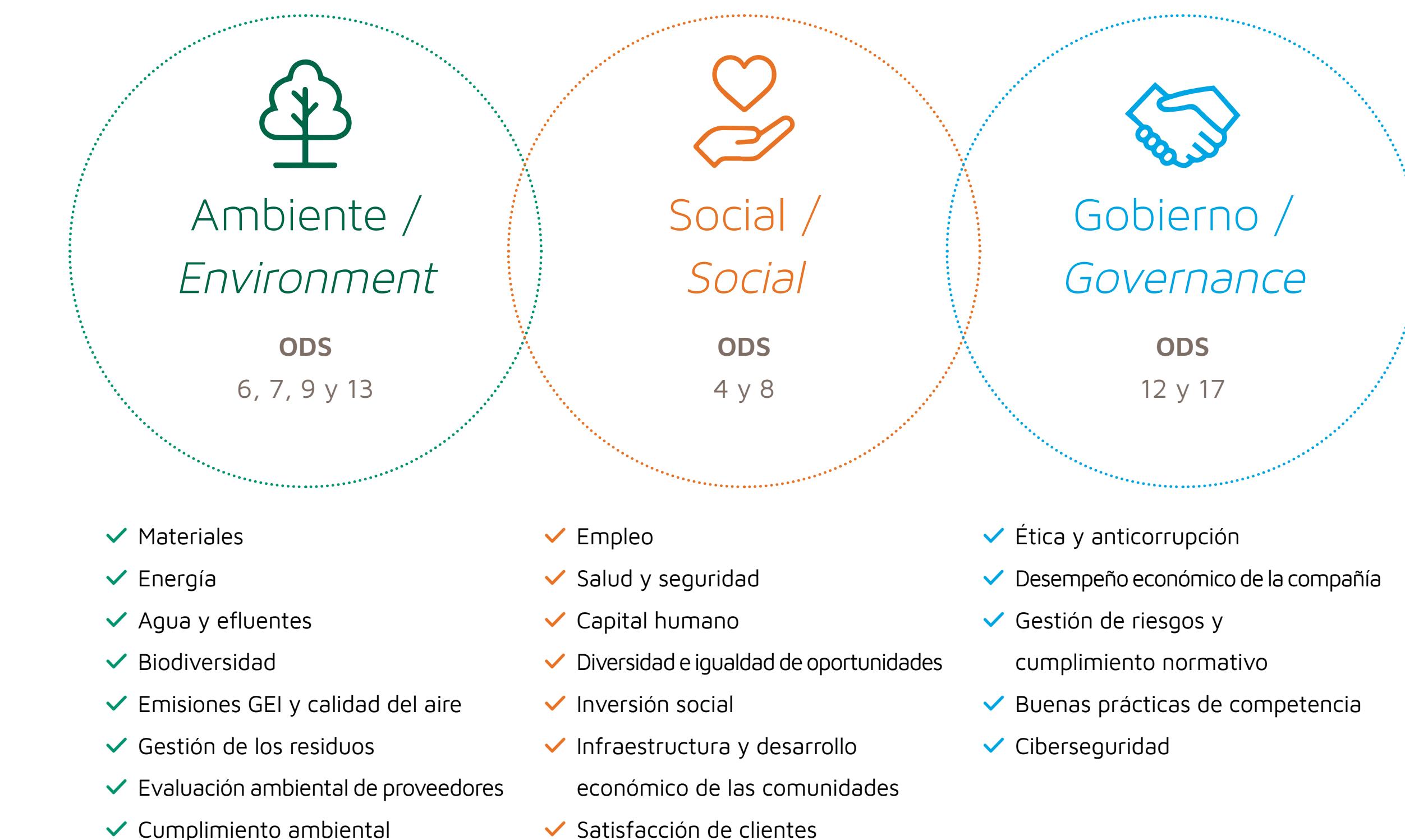
PROGRAMA "CONECTANDO EMPRESAS CON LOS ODS"

Proyecto	ODS	Sección
Programa de educación y formación para la inserción laboral	4 y 8	Comunidad
Acompañamiento a las trayectorias educativas	4 y 8	Comunidad
Programa de energía sostenible en nuestra comunidad	4 y 7	Comunidad
Investigadores de la energía	4 y 12	Comunidad
Energías renovables	7	Ambiente
Viñedos Pampa	6	Ambiente
Clasificación de estado trófico embalse El Nihuil	6	Ambiente
Restablecimiento de vegetación en áreas de explotación petrolera y gasífera	15	Ambiente

COMISIÓN DE SUSTENTABILIDAD DEL IAPG

En 2021, junto a la Comisión de Sustentabilidad del IAPG y a otras 27 empresas de la cadena de valor de la industria de los hidrocarburos, participamos del proceso de revisión y actualización de la Hoja de Ruta de la contribución a la Agenda 2030 por parte de la industria, que tiene como objetivo articular y concretar una visión compartida del sector del petróleo y del gas de la Argentina para potenciar su contribución al logro de la agenda.

ODS 7 Energía asequible y no contaminante: 4% de las ventas de Pampa.



PAMPA EN ÍNDICES Y PLATAFORMAS DE SUSTENTABILIDAD

Como reconocimiento a nuestra gestión y compromiso con la sustentabilidad, logramos posicionarnos en índices, paneles y rankings de organizaciones y empresas internacionales de prestigio en la materia.



ÍNDICE DE SUSTENTABILIDAD BYMA

El índice, no comercial, se desarrolla con el apoyo técnico y *know how* del Banco Inter-American de Desarrollo – IADB.org, y se sustenta en la metodología de IndexAmericas. Este índice busca identificar y reconocer aquellas empresas líderes en el mercado por sus prácticas de sustentabilidad, permitiendo que estas puedan tener mayor visibilidad en el plano regional e internacional. Pampa forma parte de este Índice desde el año 2018.

[Link para más información sobre el Índice de sustentabilidad \[+\]](#)



PANEL DE GOBIERNO CORPORATIVO

Desde el año 2018 formamos parte del panel de gobierno corporativo plus, una iniciativa de autorregulación de BYMA donde se destacan las empresas con buenas prácticas de Gobierno Corporativo.

[Link para más información sobre el Panel de gobierno corporativo plus \[+\]](#)



ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE BLOOMBERG

Por cuarto año consecutivo, desde Pampa Energía formamos parte del Índice de igualdad de género de Bloomberg, el cual ayuda a dar transparencia a las prácticas y políticas relacionadas con el género en las empresas que cotizan en bolsa en todo el mundo y a profundizar los datos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) disponibles para los inversionistas. El índice califica a las empresas en cinco pilares clave:

- liderazgo femenino y canalización del talento,
- igualdad y paridad salariales entre hombres y mujeres,
- cultura inclusiva,
- políticas contra el acoso sexual y
- marca favorable a las mujeres.

[Link para más información sobre Índice de igualdad de género de Bloomberg \[+\]](#)



CARBON DISCLOSURE PROJECT (CDP)

En función a nuestro compromiso con el cambio climático y en respuesta a los pedidos de nuestros clientes e inversores, presentamos el cuestionario de cambio climático de CDP, convirtiendo a Pampa desde 2020 en signataria de esta plataforma de referencia en temas ambientales. Fuimos la única compañía energética argentina en ser calificada por CDP y de manera positiva. Durante 2021 participamos del *Benchmark Club* con el propósito de continuar incorporando mejoras en la gestión ambiental, ampliamos la evaluación y también presentamos el cuestionario referente a seguridad hídrica.

Encuesta CDP	2021	2020
Cambio climático	B-	D
Seguridad hídrica	C	-

[Link para más información sobre las respuestas y calificación de Pampa en CDP \[+\]](#)

ecovadis

ECOVIDAS

Todos los años completamos el cuestionario de ECOVADIS, una plataforma que evalúa nuestra gestión según cuatro áreas: medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles. Superamos el promedio de la puntuación global de las empresas adheridas del sector y fuimos distinguidos con una medalla de bronce en reconocimiento por los logros y avances en sostenibilidad.

Encuesta ECOVADIS	2021	2020	2019	2018
Evaluación	60/100	53/100	43/100	37/100
Percentil de puntuación	81°	66°	43°	33°

[Link para más información acerca de Ecovadis \[+\]](#)



PROGRAMA DE CUIDADO RESPONSABLE DEL MEDIO AMBIENTE

El Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente® (PCRMA), impulsado por la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP), es un Sistema de Buenas Prácticas de Proceso, que abarca las temáticas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

Nuestro negocio de petroquímica adhiere al PCRMA desde 2012 y lo mantiene de manera sostenida mediante auditorías anuales. Considera aspectos de las normas ISO 14001, 18001 y 9001, incluyendo puntos referentes a la seguridad patrimonial, y es una iniciativa voluntaria del sector. Su propósito es administrar los riesgos a los que se encuentran expuestos los diferentes actores involucrados en el manejo de los productos químicos, buscando la mejora continua y la excelencia.

Todos los años las empresas miembros son calificadas. En el caso de Pampa, PGSM y Planta Zárate obtuvieron los siguientes puntajes:

Planta	2022 ³⁰		2021	
	Puesto	Puntaje	Puesto	Puntaje
Planta Zárate	34/89	3.857	jul-85	4.840
PGSM	47/89	3.536	35/85	4.084

[Link para más información acerca del Ranking de empresas mejor calificadas \[+\]](#)

Premios y reconocimientos

Entre los principales reconocimientos, podemos mencionar:

- 4º lugar en el ranking de sectorial insumos y bienes durables y 32º en ranking empresas de revista Apertura 2021.
- Premios EIKON, segundo puesto en la categoría Comunicaciones Financieras o con los Inversores, por su proyecto ["Nuestra interacción con el público inversor"](#) [+]
- Premio a la Mejor Empresa Eléctrica de la revista Fortuna 2021.
- Premio ACDE Enrique Shaw, mención especial por "Programa de Acompañamiento a las Trayectorias Educativas".

³⁰ Última evaluación publicada a la fecha de publicación del presente reporte.

3.2. GOBIERNO DE SUSTENTABILIDAD

CONTENIDO GRI: 102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31

La aprobación y supervisión de las políticas de gobierno societario, como también la realización del seguimiento del diseño e implementación de las acciones relacionadas con la sustentabilidad en la Compañía es responsabilidad del Directorio, máximo órgano de gobierno.

La gerencia de relación con inversores y sustentabilidad, en conjunto con las distintas gerencias de Pampa, analizan índices, impactos, riesgos y proyecciones sobre los diferentes asuntos que les son significativos para su negocio y los cursos de acción que se deben tomar. Se realizan presentaciones al Directorio, donde se informa de las novedades en gestión de sustentabilidad y, cuando los temas lo ameritan, se invitan a las reuniones a miembros de diferentes gerencias, para que puedan evacuar las consultas sobre los temas específicos por tratar, con el fin de garantizar el monitoreo y el seguimiento por parte del máximo órgano de los objetivos fijados para el ejercicio.

El Directorio aprueba los avances y contenidos del Reporte de Sustentabilidad y la Comunicación del Progreso del Pacto Global de Naciones Unidas, entendiendo que estos documentos son las mejores herramientas para reafirmar nuestro compromiso con nuestros grupos de interés y con el desarrollo sostenible.

En esta interacción entre el Directorio y la gerencia (incluyendo a los miembros del Directorio que ejercen funciones ejecutivas) se enriquece el control sobre la gestión y el nivel de comprensión respecto de su desempeño. La preparación y las credenciales profesionales de todos los miembros del Directorio permiten una discusión abierta y sincera sobre nuestra gestión.

3.3. NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

CONTENIDO GRI: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44

El diálogo frecuente con nuestros grupos de interés es fundamental para el desarrollo de nuestros negocios con una perspectiva a largo plazo. Entendiendo sus preocupaciones y velando por sus intereses, buscamos la construcción de una visión conjunta sujeta a los valores que nos caracterizan, en pos de una mejora continua.

CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO



La gerencia de relación con inversores y sustentabilidad coordina el proceso de diálogo con las partes interesadas a nivel de Grupo.

IDENTIFICACIÓN Y RELACIONAMIENTO CON PARTES INTERESADAS EN LOS ACTIVOS

Estamos convencidos que, para generar valor social genuino, debemos conocer las necesidades y la situación socioeconómica de nuestras comunidades. Por ello, trabajamos para establecer un diálogo cercano y fluido. La cercanía, la transparencia y la cooperación son pilares fundamentales para construir y fortalecer a largo plazo la relación con nuestros grupos de interés. En este sentido, cada activo mapea a sus públicos, sus necesidades y las acciones por desarrollar para alcanzar un impacto social positivo en las comunidades locales. Desde la Dirección de Producción e Ingeniería, revisamos la estrategia de identificación y relacionamiento con las partes interesadas utilizando la metodología del Mapa Estratégico y el *Balanced Scorecard*.

3.4. INICIATIVAS EXTERNAS Y AFILIACIONES A ASOCIACIONES

CONTENIDO GRI: 102-12, 102-13

Dialogamos y participamos en distintas cámaras, asociaciones e iniciativas, lo que nos permite contribuir al fortalecimiento del desarrollo sustentable y ser parte activa de temas de interés para la compañía y sus grupos de interés.

INICIATIVAS EN MATERIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Institución	Cargo directivo	Apporte de fondos	Grupo de trabajo
Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)		✓	✓
Pacto Global de Naciones Unidas		✓	✓
Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE)	✓	✓	✓
Argentinos por la Educación	✓	✓	
Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ)	✓	✓	✓
ECOPLAS	✓	✓	
VALOS (Mendoza)	✓	✓	✓
Red por la Educación (Mendoza)		✓	
Norte Sustentable (Salta)		✓	✓
Club de empresas comprometidas con la inclusión (Bahía Blanca)		✓	
EXCELENCIA – Innovación y competitividad		✓	
Sociedad Argentina Pro Mejoramiento Continuo (SAMECO)	✓	✓	
Bolsas y Mercados Argentinos (ByMA)			✓
Consorcio empresas por hidrógeno en Argentina H2AR		✓	✓
CODE Distribuir Oportunidades		✓	✓

ASOCIACIONES Y CÁMARAS DEL SECTOR

Institución	Cargo directivo	Aporte de fondos	Grupo de trabajo
Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)	✓	✓	✓
Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM)		✓	
Cámara de Empresas Productoras de Hidrocarburos (CEPH)	✓	✓	✓
Cámara Argentina de la Industria Plástica (CAIP)	✓	✓	
Asociación de Generadoras de Energía Eléctrica (AGEERA)	✓	✓	✓
Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP)	✓	✓	
Unión Industrial de Salta		✓	✓
Unión Industrial de Bahía Blanca		✓	✓
Cámara de Comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo y su zona	✓	✓	✓
Fundación Salta	✓	✓	✓

3.5. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

CONTENIDO GRI: 102-21, 102-33, 102-34, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2, 103-3

La aplicación de los estándares de GRI requiere que las organizaciones utilicen una serie de principios (GRI 101 - Fundamentos 2016) diseñados para utilizarlos en forma combinada, con el fin de definir el contenido y la calidad del informe.

Producto de la actualización de los estándares presentados por el *Global Reporting Initiative* a finales de 2021 —los cuales contemplan una actualización de los Estándares Universales que incluye una revisión de cómo abordar el proceso de materialidad—, para el presente reporte se mantuvieron los temas identificados en el Reporte de Sustentabilidad 2020. El próximo análisis tomará como referencia los nuevos estándares, que corresponderán al reporte del año 2022.

Principios para determinar la calidad del Reporte	<ul style="list-style-type: none">✓ Equilibrio - Comparabilidad✓ Precisión - Puntualidad✓ Claridad - Fiabilidad
Principios para determinar el contenido del Reporte	<ul style="list-style-type: none">✓ Participación de los grupos de interés✓ Contexto de sostenibilidad✓ Exhastividad - Materialidad

IDENTIFICACIÓN DE TEMAS MATERIALES

+500 respuestas, +350 comentarios y opiniones recibidos

El proceso para identificar los potenciales temas a incluirse en el Reporte comprendió, entre otros, los impactos, los riesgos y las oportunidades observados por diferentes expertos y empresas del sector:

I) IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

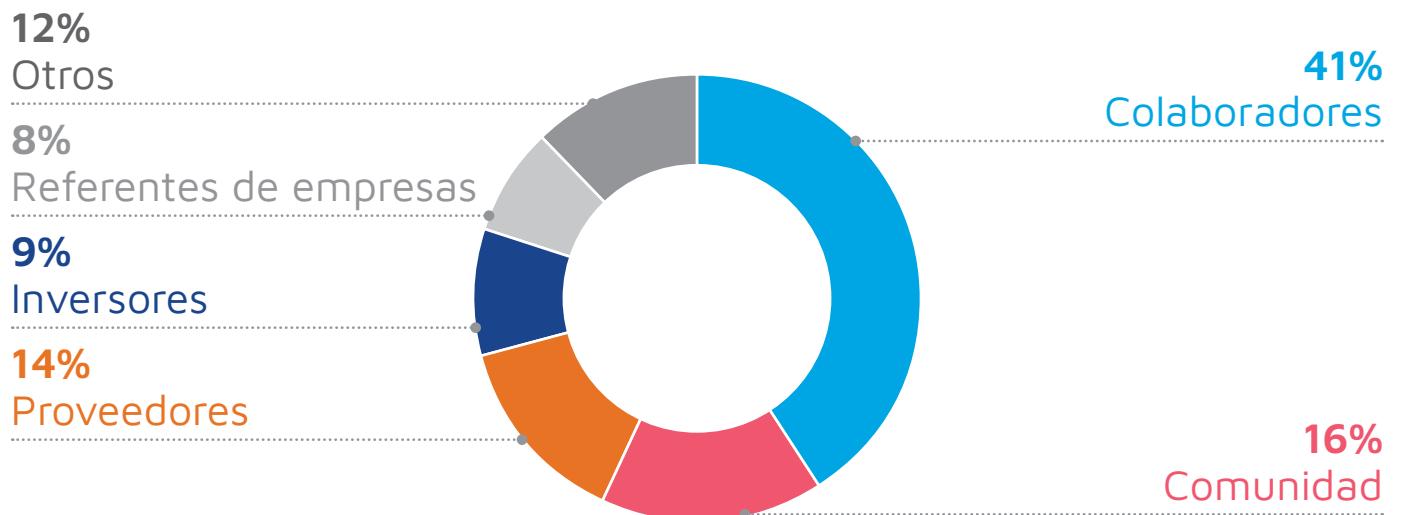
- Asuntos materiales identificados por las principales empresas líderes del sector en el mundo (*S&P Global Yearbook 2021*) y en Argentina.
- Aspectos que surgen de los estándares de GRI.
- Los estándares SASB y el *Materiality MAP* para compañías eléctricas, generadores y de E&P de petróleo y gas.

II) PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS MÁS RELEVANTES

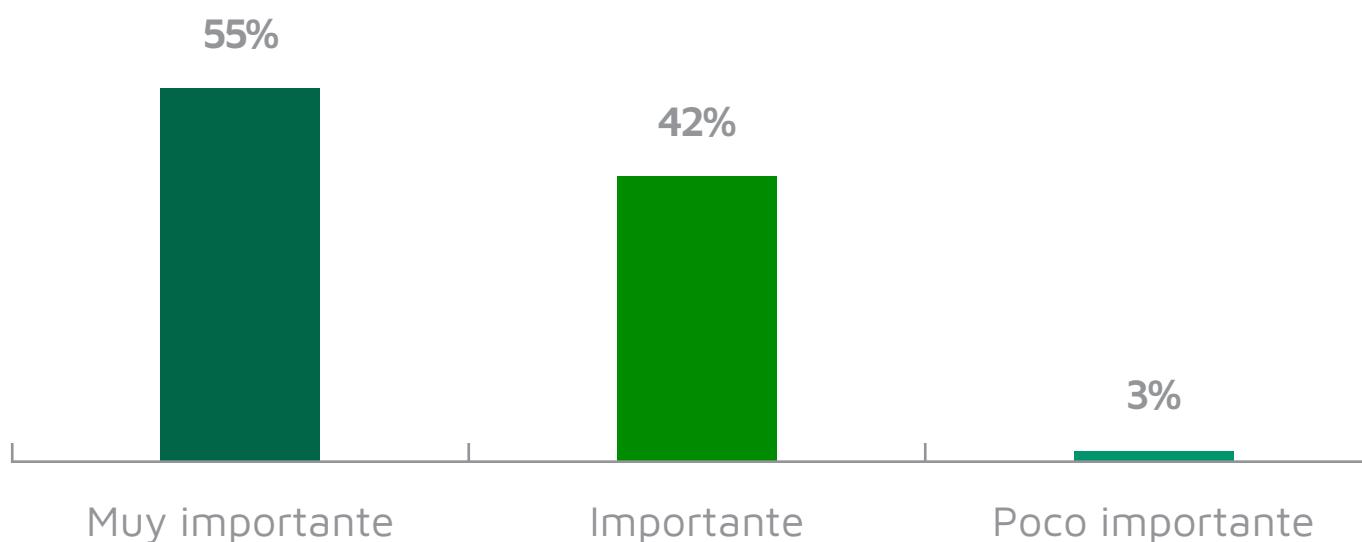
- A partir de la identificación de potenciales temas materiales, y mediante encuestas online a nuestros grupos de interés, se priorizaron los temas más relevantes para incluir en el Reporte. También surgieron temas no identificados en la etapa anterior, que fueron incluidos en el temario.
- Todos los temas fueron priorizados por los grupos de interés en una escala del 1 al 5 (donde 1 es poco relevante y 5 es muy relevante).

A continuación, presentamos los principales resultados de la consulta:

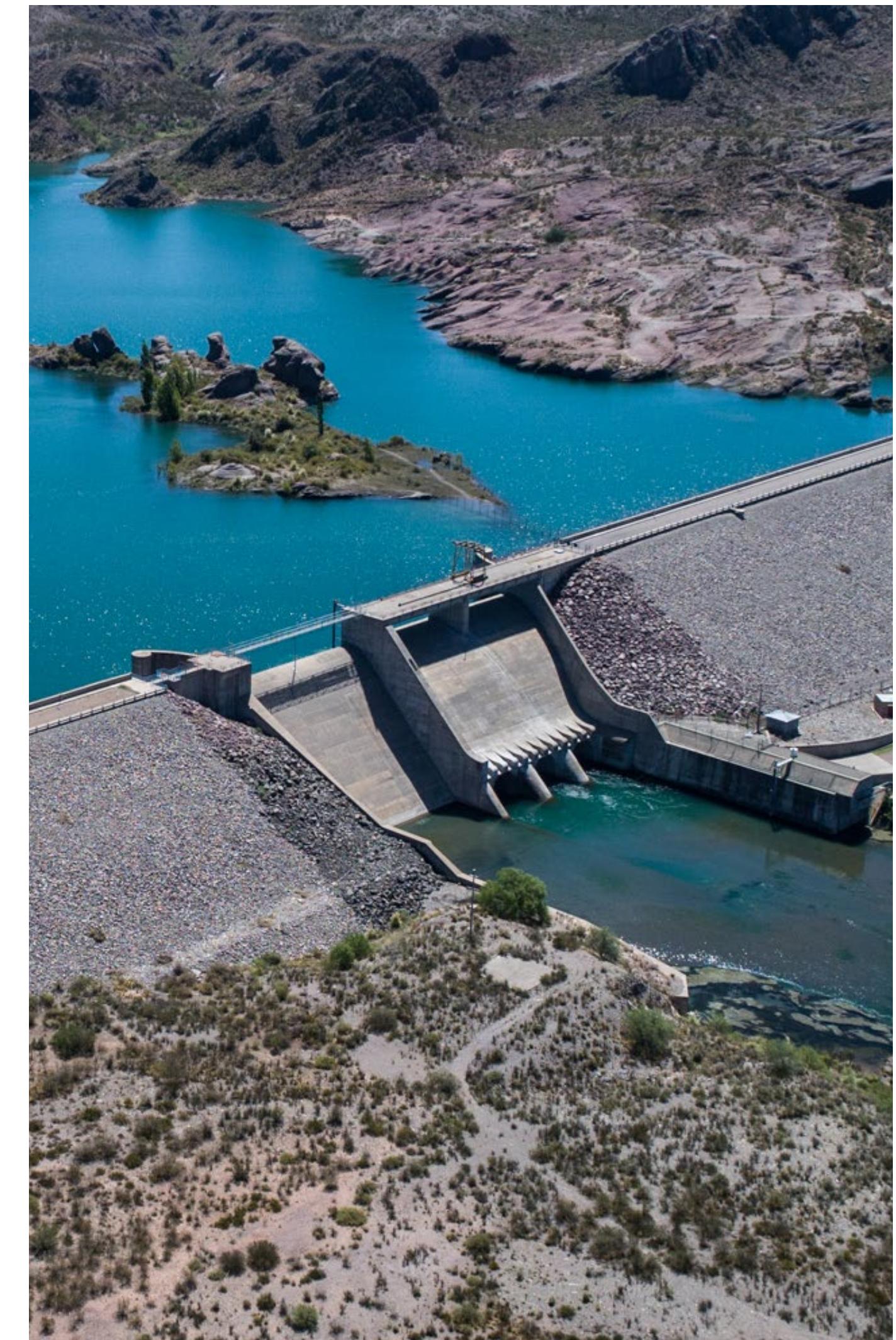
Grupo de interés



Importancia de Reporte de Sustentabilidad



Leyó/consultó el Reporte 2019

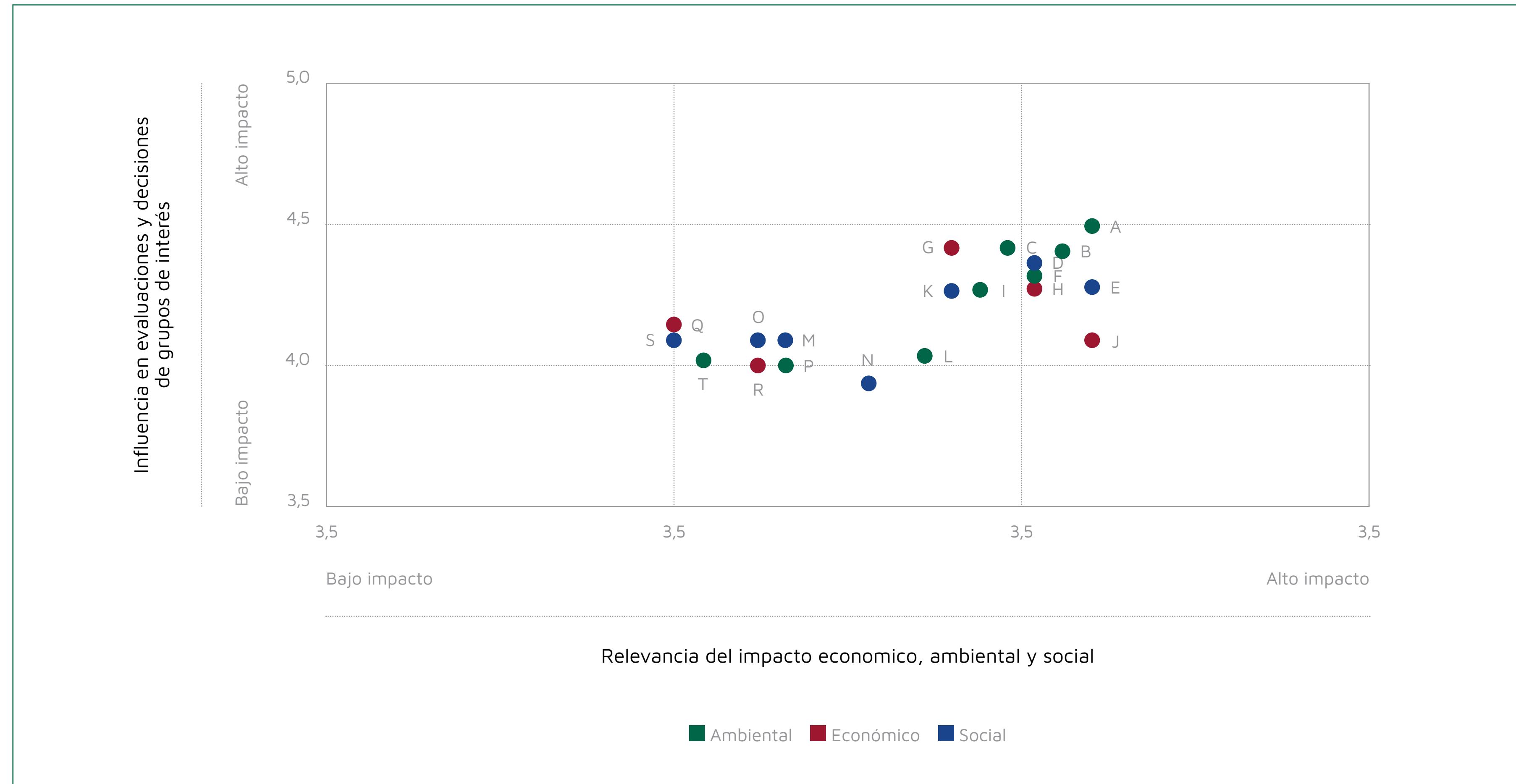


Todos los temas materiales, así como los principales comentarios y opiniones, fueron elevados por la **Gerencia de Relación con Inversores y Sustentabilidad** al **Directorio de la Compañía**.

2020	Tema material	Importancia		Capítulo	Impacto en el negocio			Cobertura del tema material	
		Grupos de Interés (Eje Y)	Organización (Eje X)		Ingresos	Costos	Riesgo	Dentro de la Organización	Fuera de la Organización
A	Eficiencia energética y energías renovables	4,50	4,60	Ambiental	✓	✓		✓	
B	Gestión del agua y tratamiento de efluentes	4,40	4,56	Ambiental	✓	✓		✓	
C	Cumplimiento ambiental	4,42	4,48	Ambiental	✓	✓		✓	
D	Salud y seguridad en el trabajo	4,36	4,52	Ambiental	✓	✓		✓	
E	Formación y desarrollo del capital humano	4,28	4,60	Colaboradores	✓	✓		✓	
F	Emisiones de gases de efecto invernadero y calidad del aire	4,32	4,52	Ambiental	✓		✓	✓	✓
G	Ética y anticorrupción	4,42	4,40	Gobierno	✓	✓	✓	✓	✓
H	Inversiones en infraestructuras y desarrollo económico de las comunidades	4,27	4,52	Comunidad			✓		✓
I	Gestión de los residuos	4,27	4,44	Ambiental	✓	✓		✓	
J	Desempeño económico de la Compañía (valor generado, distribuido, etc.)	4,10	4,60	Económico	✓	✓		✓	
K	Empleo (contratación y rotación de empleados, beneficios, etc.)	4,26	4,40	Colaboradores	✓			✓	
L	Materiales utilizados reciclados y/o reutilizados, etc.	4,03	4,36	Ambiental	✓			✓	
M	Satisfacción de clientes	4,09	4,16	Económico	✓		✓		✓
N	Ciberseguridad	3,94	4,28	Gobierno	✓	✓		✓	
O	Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades	4,09	4,12	Colaboradores	✓	✓		✓	
P	Evaluación ambiental de proveedores	4,00	4,16	Económico	✓	✓			✓
Q	Gestión de riesgos y cumplimiento normativo	4,14	4,00	Gobierno	✓	✓		✓	
R	Buenas prácticas de competencia	4,00	4,12	Económico	✓	✓	✓	✓	
S	Inversión social: gestión y alianzas con la comunidad	4,09	4,00	Comunidad	✓	✓		✓	✓
T	Biodiversidad	4,02	4,04	Ambiental	✓	✓		✓	



MATRIZ DE MATERIALIDAD



04

Desempeño Económico-Financiero



- 4.1. Valor económico directo generado y distribuido
- 4.2. Cadena de valor



DESEMPEÑO ECONÓMICO- FINANCIERO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 8, 9, 12

TEMAS MATERIALES: DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LA COMPAÑÍA, SATISFACCIÓN DE CLIENTES, EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

2021 se destacó por el **crecimiento sostenido y las inversiones** en nuestros negocios principales: la generación eléctrica y la producción de gas natural

Continuamos **expandiendo** nuestro portafolio de **energía eficiente y renovable** y participamos, de manera activa y muy destacada, en todas las licitaciones convocadas para reemplazar las onerosas importaciones de gas natural por producción local.

A pesar de las restricciones y de los protocolos extraordinarios por la pandemia, que se vienen extendiendo desde 2020, logramos **mantener la excelencia operativa que caracteriza a nuestros activos**, gracias a la dedicación y al apoyo de nuestro personal, proveedores, inversores, clientes e instituciones financieras, que nos acompañan en nuestro crecimiento.

En el **segmento de E&P**, la implementación del Plan Gas.Ar en 2021 brindó previsibilidad para la producción del gas natural argentino hasta 2024 y logró reactivar el nivel de actividad del sector. La suba

de la producción neta fue del 38% interanual a diciembre de 2021, gracias a la **notable productividad de El Mangrullo**, nuestra área líder, 100% de Pampa. Se autorizaron permisos para exportar gas a Chile (entre enero y abril de 2022) y Pampa participó con un volumen asignado de más del 25% del total de los permisos otorgados.

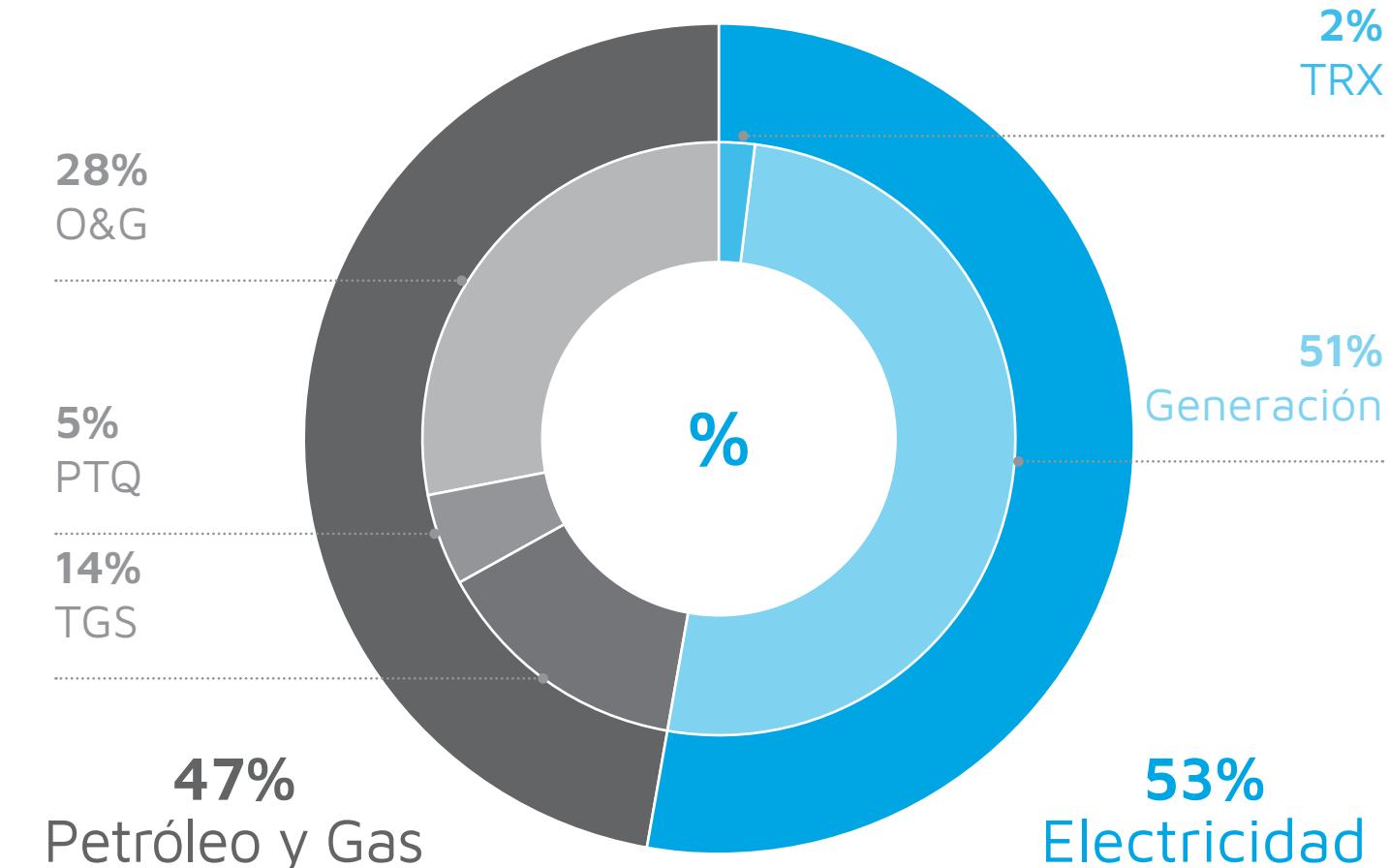
En el **segmento de generación eléctrica**, además de la continua inversión mantuvimos un alto **nivel de disponibilidad** de nuestras centrales, con el objetivo de continuar creciendo en nuestra capacidad instalada. Estamos realizando las obras para el cierre del **ciclo combinado de CTEB**, que adicionará 280 MW a dicha central. Este proyecto permitirá abastecer la creciente demanda en la zona industrial aledaña al Gran La Plata.

Respecto del segmento **petroquímico**, en 2021 alcanzamos el récord de volumen exportado de caucho y poliestireno, como también en ventas locales de estireno y bases octánicas a niveles superiores a los de la prepandemia.

Además, durante el año, gracias a la **generación de caja en cada uno de nuestros negocios**, logramos reducir nuestra deuda de corto plazo por más de US\$190 millones y avanzar con un plan de inversión intenso en los negocios principales de la Compañía. Desde el punto de vista crediticio, las agencias S&P y Fitch **mejoraron la calificación de Pampa** por encima de los bonos soberanos, **destacando la resiliencia operativa y la solidez financiera de la Compañía**.

PARTICIPACIÓN DE CADA NEGOCIO EN EL EBITDA AJUSTADO CONSOLIDADO A 2021

100% = US\$905 millones



Nota: Incluye afiliadas a nuestra tenencia. El EBITDA no incluye operaciones discontinuadas. Para los efectos del gráfico, no se considera holding y eliminaciones.

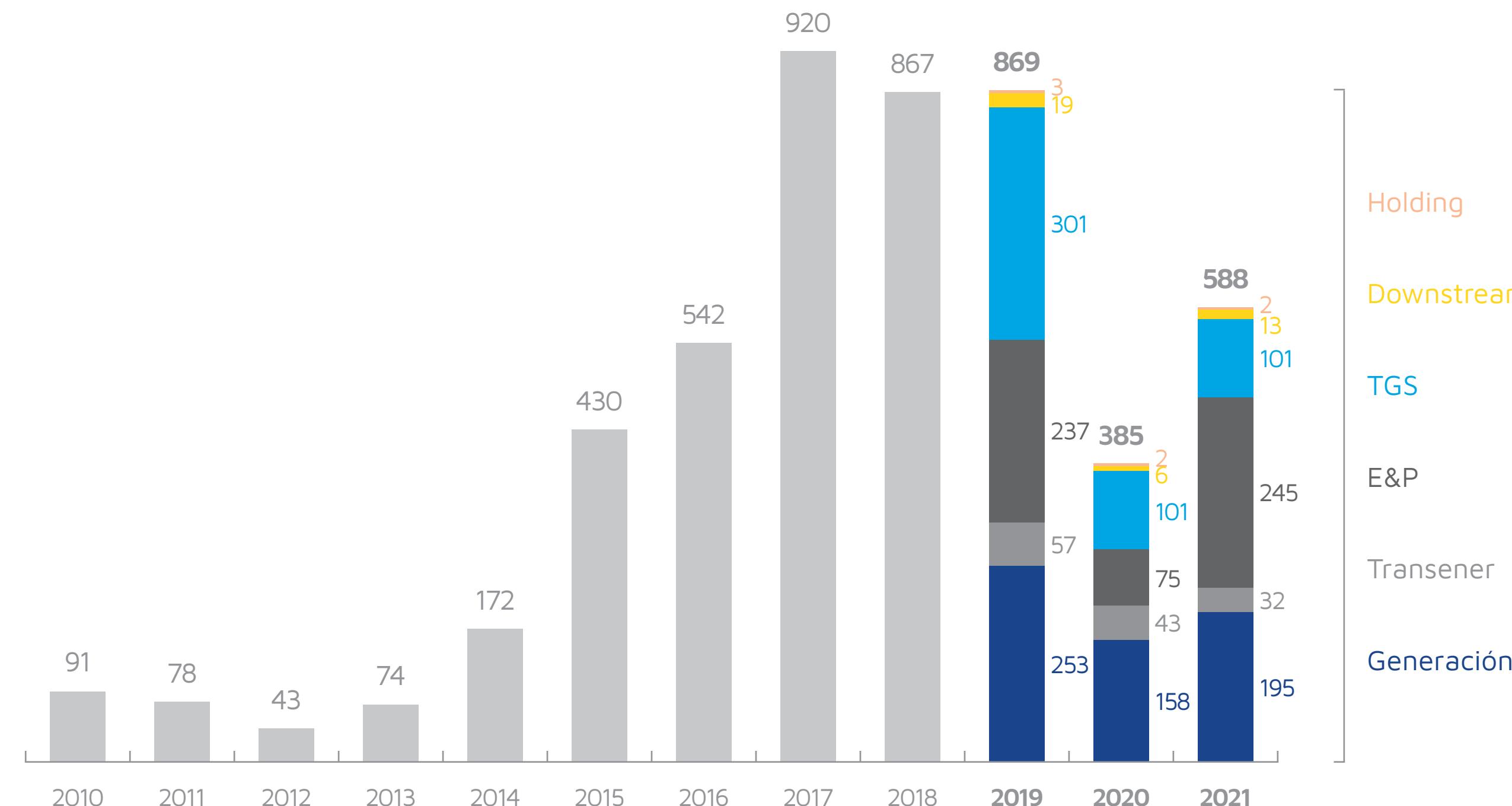
Desde el Grupo Pampa, en total invertimos US\$588 millones en 2021³¹

Las inversiones en nuestros bloques hidrocarburíferos de E&P ascendieron a US\$213 millones, lo cual es más de 5 veces las inversiones de 2020, debido a los compromisos asumidos bajo el Plan Gas.Ar desde 2021, además del impacto de la pandemia y la coyuntura en la industria durante 2020.

En 2022 se concluirá con el cierre del **ciclo combinado de CTEB**, cuyo monto total asciende a US\$213 millones de inversión. Ya ejecutamos más del 75% y creamos empleo, en forma directa, para 1.500 personas.

Asimismo, a fines de 2021, dimos un paso más en el mundo renovable, con una **inversión aproximada de US\$130 millones, para expandir el Parque Eólico Pampa Energía III (PEPE III)** en 81 MW. Se estima su habilitación para el primer trimestre de 2023.

MONTO INVERTIDO POR PAMPA ENERGÍA Y SUS SUBSIDIARIAS AL 100% En millones de dólares³²



³¹ El monto incluye el 100% de las inversiones de las afiliadas CTEB, PEMC, TGS, Transener, OldelVal y Refinor, las cuales bajo NIIF no se consolidan con los EEFF de Pampa y están en AR\$ nominales convertidas al tipo de cambio promedio anual. Para efectos de comparación, la evolución excluye los montos erogados en Edenor.

³² Los indicadores incluyen el total de Grupo Pampa Energía.

4.1. VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 201-1, 201-3, 201-4, 203-1, 203-2

CONTENIDO GRI O&G: 11.14.1, 11.14.2, 11.14.4, 11.14.5, 11.21.1, 11.21.2, 11.21.3

El siguiente cuadro, propuesto por los estándares GRI, plasma el flujo de valor económico generado y distribuido entre los distintos grupos de interés. Las cifras se presentan en millones de dólares y surgen del [Reporte Anual 2021 \[+\]](#)



VALOR ECONÓMICO

En US\$ millones	Grupo de interés	2021	2020	2019
Directo generado				
Ventas netas	Clientes	1.508	1.073	1.340
Otros ingresos ¹		232	229	378
Total valor económico generado		1.740	1.302	1.718
Distribuido²				
Costos operacionales ³	Proveedores	(1.067)	(1.408)	(699)
Sueldos y prestaciones de los empleados	Colaboradores	(125)	(114)	(129)
Pagos a los proveedores de capital	Proveedores de crédito	(201)	(186)	(187)
Impuestos	Gobierno	(107)	(59)	99
Inversiones en comunidades	Comunidad	(2)	(3)	(2)
Total valor económico distribuido		(1.502)	(1.770)	(918)
Valor económico retenido – Ganancia (Pérdida) del ejercicio		238	(468)	800

Nota: 1 Incluye ingresos financieros y ganancias contables por ventas de activos. 2 Se consideran las inversiones en comunidades llevadas a cabo desde la Fundación y RSE de Pampa. 3 Incluye US\$139 millones y US\$62 millones de pérdida por deterioro de propiedad, planta y equipo, activos intangibles e inventarios; US\$592 millones de pérdida y US\$62 millones de ganancia por resultado neto de operaciones discontinuadas (Edenor), de 2020 y 2019, respectivamente.

Para un mayor análisis de las principales variaciones, sugerimos remitirse a la sección 13.3 de la [Memoria y Estados Financieros 2021 \[+\]](#)

4.1.1. PLANES DE BENEFICIOS

La Compañía otorga los siguientes Planes de beneficios a su personal, respecto de los cuales se presenta un detalle de sus principales características a continuación:

a) **Beneficios por jubilación y retiro:** plan de beneficios por el cual los empleados y las empleadas de Pampa, en algunos casos encuadrados bajo ciertos convenios colectivos de trabajo, que cumplen con determinadas condiciones, son elegibles para recibir, al momento de su egreso por jubilación, y en algunos casos incapacidad o fallecimiento, una cantidad de sueldos determinada, de conformidad con las disposiciones del plan o convenio, en caso que corresponda.

b) **Fondo Compensador:** plan de beneficios, por el cual ciertos empleados y ciertas empleadas de Pampa, que cumplen con determinadas condiciones, son elegibles para recibir, a partir del momento de su egreso por jubilación, un monto determinado, de conformidad con las disposiciones del plan (sobre la base del último salario computable y a la cantidad de años de servicio), luego de deducir los beneficios del sistema de jubilaciones.

Al 31 de diciembre de 2021, la información actuarial más relevante, correspondiente a los planes de beneficios definidos descriptos (en millones de dólares), es la siguiente:

PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS, en millones de US\$

Al cierre del:	Valor presente de la obligación	Valor presente de los activos	Pasivo neto
Ejercicio 2021	33	(4)	29
Ejercicio 2020	25	(4)	21
Ejercicio 2019	36	(5)	31

Para un mayor análisis de los Planes de beneficios, sugerimos remitirse a la nota 11.8 de la [Memoria y Estados Financieros 2021](#) [+]

4.1.2. ASISTENCIA FINANCIERA

CONTENIDO GRI: 201-4

A continuación, se detallan las principales asistencias financieras recibidas de gobiernos:

- **Subsidio Plan Gas.Ar**, un incentivo a la producción de gas natural, desde 2021 hasta 2024 inclusive. El monto devengado en 2021 fue de US\$51 millones.

- **Asistencia financiera de la agencia de crédito a la exportación (ECA) FINNVERA**, con el otorgamiento de un préstamo de US\$54 millones en julio de 2017 para la instalación de turbinas Wärtsilä, con vencimiento en noviembre de 2024. El monto remanente del crédito al 31 de diciembre de 2021 asciende a US\$23 millones.

4.2. CADENA DE VALOR

CONTENIDO GRI: 102-6, 102-9, 102-10, 102-43, 103-1, 103-2, 103-3, 203-2, 204-1, 308-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.14.1, 11.14.6

Creamos relaciones basándonos en el respeto, la honestidad y la integridad

Los principios del Código de Ética de Pampa son la base para garantizar un servicio de excelencia a nuestros clientes y para forjar las relaciones con nuestros proveedores, colaboradores, accionistas, autoridades, organizaciones intermedias y nuestra comunidad.

4.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTES

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3

+400 clientes en 2021,
80% son locales

Nos destacamos por estar cerca y conocer los negocios de nuestros clientes, como un proveedor que cumple sus compromisos y somos garantía de abastecimiento, con políticas comerciales claras y conocidas por el mercado. Dado a que somos una empresa que participa en la cadena de valor de la electricidad y el gas, tenemos una gran variedad de clientes.

Negocio	Producto	Alcance	Metodología de venta	Clientes
Generación de energía	Energía eléctrica • Térmica • Hidroeléctrica • Renovable	• Local	• Mercado <i>spot</i> , precios regulados en pesos • Contratos de abastecimiento a plazo determinado (<i>Power Purchase Agreement</i> o PPA), precios no regulados y acordados en dólares y/o pesos	• Grandes usuarios: industrias, oficinas, pymes • CAMMESA
E&P	• Gas natural • Petróleo liviano (Medanito) • Petróleo pesado (Escalante)	• Local • Exportación	• Mercado <i>spot</i> , precios en dólares • Contratos de abastecimiento a plazo determinado (<i>Gas Supply Agreement</i> o GSA), precios no regulados y acordados en dólares	• Grandes usuarios: industrias, estaciones de servicio, usinas, pymes. • Distribuidoras • CAMMESA
Petroquímica	• Estireno • Poliestireno • Caucho sintético • Reforma: bases octánicas, solventes	• Local • Exportación	Los precios no están regulados y están correlacionados a los valores de referencia internacionales en dólares • Mercado <i>spot</i> • Contratos de abastecimiento a plazo determinado	• Grandes usuarios: industrias, pymes

Durante 2021, vendimos a más de 430 clientes. Si bien la mayoría está ubicada en Argentina, el mercado de exportación creció sustancialmente: duplicó las ventas a US\$240 millones y aumentó en número de clientes, alcanzando el 14% de nuestros ingresos por ventas. Asimismo, en 2021, la influencia de nuestro cliente CAMMESA se vio reducida significativamente del 55% a 33% de nuestras ventas, debido a la mayor diversificación local hacia la clientela industrial, en particular de las ventas de gas.

El segmento industrial representó el 38% de nuestras ventas brutas. Sin embargo, CAMMESA ponderó alrededor del 74% de nuestras ventas de electricidad a través del mercado *spot* y PPA a largo plazo, y el 15% de E&P, comprando gas natural a través de Plan Gas.Ar y, en menor medida, de manera interrumpible.

El resto de nuestras ventas se destinó alrededor del 9% a distribuidoras de gas (a través de Plan Gas.Ar) y marginalmente intercompany de gas a nuestros propios segmentos de generación y petroquímica.

A pesar del contexto de pandemia, la morosidad comercial de nuestros clientes privados no marcó sobresaltos en 2021. Asimismo, el comportamiento de los pagos de CAMMESA mejoró sustancialmente en 2021, lo cual impactó positivamente en las finanzas de la Compañía. Al 31 de diciembre de 2021, contamos con clientes en concurso preventivo, que en su totalidad no revisten de materialidad financiera, y no registramos reclamos judiciales por pleitos comerciales.

MANEJO DE LA RELACIÓN CON CLIENTES

Los equipos comerciales de cada negocio cuentan con vendedores dedicados y analistas de mercado y facturación. Asimismo, trabajan con otras áreas corporativas de la Compañía, como tesorería (para la evaluación crediticia y las cobranzas), auditoría interna (procesos y debida diligencia de los contratos), legales (temas regulatorios, contractuales), impuestos y planificación estratégica, entre otros. Asimismo, los esfuerzos de venta utilizan diferentes

mecanismos y herramientas para medir la relación con nuestros clientes y, así, poder crear estrategias de valor a largo plazo.

- **Encuestas de evaluación:** dada la naturaleza de los productos que fabrica el segmento de petroquímica, solo en este negocio realizamos encuestas a clientes de algunos de los productos generados en PGSM y a una muestra de clientes del poliestireno producido en la Planta de Zárate. Los resultados cuentan con altos niveles de satisfacción.
- **Seguimiento de posventa:** solo aplicable a petroquímica, ya que los hidrocarburos y la electricidad son productos estandarizados. Todos nuestros productos petroquímicos comercializados están certificados bajo norma ISO 9001³³. Nuestras plantas PGSM y Zárate controlan la calidad de nuestros productos despachados para asegurar el cumplimiento de las especificaciones de venta genéricas o acordadas con el cliente. En caso de reclamos, nuestra área de desarrollo y atención al cliente se encargan a dar respuesta a los mismos.

- **Rotación de clientes:** En E&P, en 2021 se experimentó una moderada rotación en el segmento industrial, influenciado por decisiones estratégicas comerciales. En tanto en los segmentos de generación y petroquímica, al tener Pampa un posicionamiento líder en dichos mercados, la rotación de clientes es marginal.

- **Sistema CRM (*Customer Relationship Manager*):** Registramos y analizamos la trazabilidad de las interacciones que tenemos con los clientes, como reuniones comerciales, cotizaciones brindadas por el equipo comercial y contratos realizados.

- **Comunicaciones:** Vía correo electrónico, teléfono, reuniones

presenciales y/o virtuales, visitas a las plantas, WhatsApp. Se implementó un portal que permite una mejor comunicación con los clientes, ya que pueden acceder a ver sus estados de cuenta, facturas, etc. Desde 2020, nuestro negocio de E&P implementó WhatsApp Business y una página web dedicada a clientes industriales. Asimismo, el segmento de petroquímica cuenta con un servicio de atención al cliente (SAC).

Con respecto a la privacidad de datos, todos nuestros contactos comerciales se realizan mediante las plataformas corporativas alojadas en nuestros servidores, procurando de esta forma tener la mayor confiabilidad en la seguridad de la información enviada y recibida. A su vez, nuestros acuerdos comerciales, los cuales se rigen por cláusulas de confidencialidad, se encuentran archivados digitalmente en Sharepoint. Las transacciones en mercado *spot* se generan a través de plataformas que garantizan la seguridad de la información (Mercado Eléctrico Mayorista, Mercado Electrónico de Gas).

En 2021, iniciamos el proceso para visibilizar y fomentar la reciclabilidad del poliestireno posconsumo, buscando sinergia con clientes e intentando integrar la cadena de valor. El primer proyecto consistió en generar (con material reciclado) kits escolares para donar a escuelas de distintos lugares del país donde Pampa tiene presencia.

Este proyecto piloto es un caso emblemático para demostrar la circularidad de nuestro poliestireno, mejorando su imagen desde el punto de vista de sustentabilidad ambiental.

³³ Para más información, [ver la sección 5.2 de este Reporte \[+\]](#)

4.2.2. NUESTROS PROVEEDORES

Procuramos que los bienes y servicios que adquirimos y el desempeño de los proveedores sean compatibles con nuestros estándares, en un marco de razonabilidad económica. Constantemente, trabajamos en afianzar nuestro vínculo y agregar valor en nuestras relaciones.

3.482 proveedores activos en 2021
94% son locales

US\$513 millones de compras
realizadas en 2021

89% fueron a proveedores locales,
contribuyendo directamente a la
economía argentina

Pampa cuenta con un Código de Conducta, donde se establecen los principios que son la base para forjar las relaciones con nuestra cadena de suministro, garantizando la transparencia de las operaciones.



HITOS 2021

- ✓ Se publicó una nueva versión del **Procedimiento de Compras**, donde se incluyó un apartado con criterios y lineamientos para realizar **Compras Inclusivas**. Dichos lineamientos establecen facilidades, montos límite y categorías para realizar contrataciones a proveedores sociales.
- ✓ Se capacitó a los compradores sobre las modificaciones del Procedimiento de Compras.
- ✓ Se generó un **Registro de Proveedores Sociales** para tenerlos identificados y poder facilitar el proceso de contratación, así como también para elaborar métricas de las operaciones realizadas con ellos.

LAS PRINCIPALES CONTRATACIONES A PROVEEDORES, ABIERTO POR NEGOCIO



VOLÚMENES DE COMPRA

País	En US\$ millones		Cantidad de proveedores	
	2021	2020	2021	2020
Argentina	457	89%	327	84%
Exterior	56	11%	60	16%
Total	513	100%	387	100%
			3.274	94%
			3.119	94%
			208	6%
			182	6%
			3.482	100%
			3.301	100%

Nota: Los indicadores sobre compras a proveedores solo consideran activos operados por Pampa, excluye afiliadas. Para más información, [ver la sección Acerca de este reporte \[+\]](#)

APERTURA DEL GASTO EN PROVEEDORES DEL EXTERIOR

Regiones	2021	2020
Europa	36%	16,6%
América	62%	82,9%
Asia	2%	0,5%
Total	100%	100%

EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES

1.083 altas de proveedores en 2021

Nuestros procesos de evaluación y selección consideran, fundamentalmente, los requisitos técnicos y legales de contratación y los aspectos ambientales y sociales, para garantizar un abastecimiento seguro y sostenible.

En las condiciones generales de contratación, establecemos los requisitos con los que deben cumplir en materia de ética, seguridad e higiene, legislación y regulación laboral, licencias y derechos humanos, entre otros. En 2021, comenzamos a trabajar en la incorporación de una evaluación de desempeño unificada, dentro de nuestra plataforma SAP Ariba.

Asimismo, en los requerimientos técnicos de las contrataciones, incluimos aspectos de gestión ambiental, que serán evaluados por el negocio pertinente o por CSMS, en caso de tratarse de contrataciones estratégicas.

En Pampa realizamos un control permanente al proceso de contratación de todos los proveedores que brindan servicios, con el fin de garantizar su cumplimiento y de disminuir el riesgo por contingencias. Damos prioridad a los oferentes que posean Sistemas de Gestión Integrados al momento del concurso para aquellos servicios y bienes críticos para la Compañía. Además, una vez adjudicada la compra, realizamos auditorías periódicas sobre el desempeño del proveedor en materia de CSMS. En 2021 se evaluaron 115 proveedores sobre distintos aspectos del contrato, incluyendo temas de CSMS.

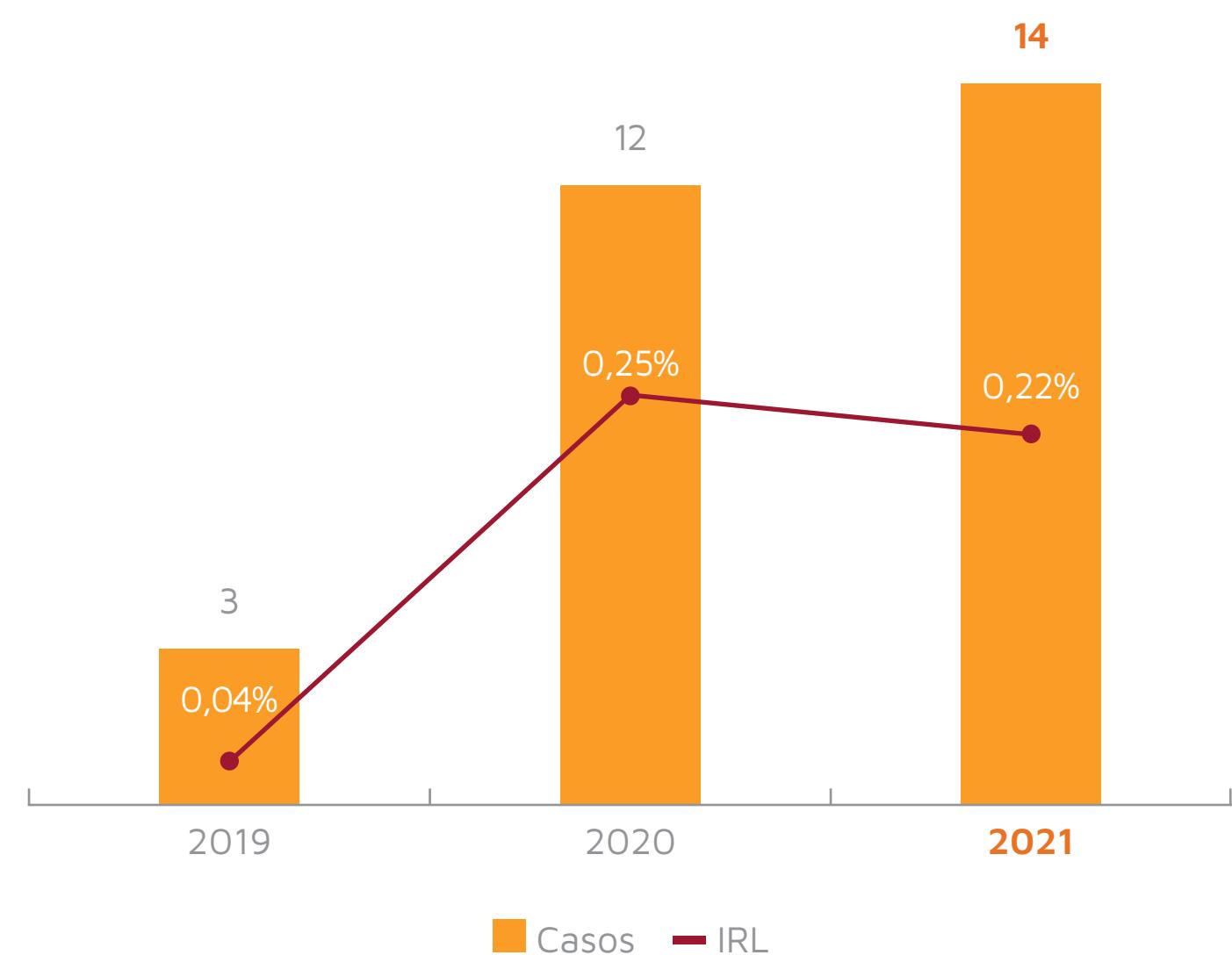
GESTIÓN DE PROVEEDORES

Pampa cuenta con una plataforma para la gestión integral de sus procesos de contratación, que garantiza la transparencia y la integridad, y facilita la competencia entre proveedores. Dicha plataforma permite, entre otras cosas:

- Contar con un canal de mensajería entre el comprador de Pampa y los proveedores para la comunicación hasta el momento previo a la adjudicación de la oferta, lo que brinda una mayor transparencia al proceso de concurso.
- Unificar la validación de proveedores para todas las subsidiarias de Pampa, realizándose de forma automática e integrada.
- Sumar anexos en el proceso de solicitud, para mejorar la calidad de la información y la evaluación.
- Dejar a disposición de los proveedores diversos tutoriales, para el correcto uso de la plataforma de compras durante las licitaciones.

ÍNDICE DE RIESGO LABORAL (IRL)

Este indicador calcula la cantidad de reclamos laborales a nuestra Compañía por parte de trabajadores que pertenecen a empresas contratistas sobre el total de tercerizados. A partir de allí, evaluamos y generamos acciones para mitigar dicho riesgo. En 2021 se registraron 14 reclamos en comparación a los 12 efectuados en 2020, un aumento en línea con la tendencia a nivel nacional, debido a la contracción en la actividad económica agravada por la pandemia.



COMPRAS INCLUSIVAS

En el marco del **Programa de Compras Inclusivas Responsables**, continuamos trabajando para impulsar el impacto social en las comunidades donde tenemos presencia, a través de procesos de compra con foco en la inclusión, la equidad de género y la distribución de oportunidades.

VISIÓN: Ser una empresa **referente** en materia de consumo responsable, que busca transparencia en el proceso de **compras inclusivas** y que trabaja para generar impacto en las comunidades donde opera.

MISIÓN: Brindar igualdad de oportunidades a proveedores que integren variables de desarrollo social en su cadena de valor y contribuyan a la economía local, articulando y aprovechando sinergias de nuestro negocio con los emprendimientos productivos de base social y potencialmente vulnerables.

Una **compra inclusiva** es aquella que no solo considera la variable económica al momento de la decisión de compra, sino que también integra las variables de impacto social y/o ambiental, tanto en la búsqueda y selección del proveedor como en la elección del bien o servicio por adquirir. Los **Proveedores Sociales** promueven la inclusión socioeconómica de personas en situación de vulnerabilidad y que se encuentran localizadas en las zonas de interés por la Compañía.

Nuestro programa de compras inclusivas, incluido en el procedimiento corporativo, contiene un tratamiento diferencial para dichos proveedores sociales. Establece categorías de compras (regalos corporativos, diseño gráfico, *catering*, etc.), montos máximos para adjudicación directa y mejores condiciones de pago, entre otros.

En 2021, desarrollamos tres líneas principales:

- **Sensibilización interna:** 65 personas de áreas claves fueron capacitadas y se conformó un grupo de "embajadores/as", para promover internamente las compras con impacto.
- **Feria interna de emprendimientos:** se realizaron 5 ferias virtuales y presenciales en Neuquén y Buenos Aires para Pascuas, Mes de la Infancia y Navidad. Convocamos a 36 emprendimientos, que vendieron en total más de 400 productos.
- **Catálogo interno de proveedores sociales:** se incluyeron 20 unidades productivas nuevas en Salta, Mendoza, Santa Fe, Gran Buenos Aires, Bahía Blanca y Neuquén.

Entre las compras inclusivas realizadas, se destaca la compra de 470 kits materos a Fracking Design, hechos a partir del reciclaje de casi 400 metros de arpillería plástica, residuo de bolsas contenedoras de arena provenientes del *fracking* en Vaca Muerta. Además, compramos 1.300 bolsones de rafia reutilizables de La Rañatela, hechos por 15 personas con discapacidad durante 160 horas.

DESARROLLO DE PROVEEDORES

Acompañamos en la formación ambiental, en la salud y la seguridad a determinados contratistas, cuyos servicios requieren conocimientos específicos sobre la temática y los estándares que aplicamos en Pampa. Adicionalmente, como participantes del Plan Gas.Ar, asumimos un compromiso de valor agregado nacional, que prevé el desarrollo de proveedores directos locales, regionales y nacionales.

En 2021 continuamos con las capacitaciones virtuales, enfocadas a atender las necesidades de prevenir y eliminar riesgos inherentes al COVID-19.



05

Desempeño Ambiental

- 5.1. Gestión integrada
- 5.2. Calidad de nuestra gestión
- 5.3. La gestión de los recursos naturales



DESEMPEÑO AMBIENTAL

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 6, 7, 8, 9, 12, 13, 17

TEMAS MATERIALES: EFICIENCIA ENERGÉTICA Y ENERGIAS RENOVABLES, GESTIÓN DEL AGUA Y TRATAMIENTO DE EFLUENTES, CUMPLIMIENTO AMBIENTAL, EMISIÓNES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y CALIDAD DEL AIRE, GESTIÓN DE LOS RESIDUOS, MATERIALES UTILIZADOS RECICLADOS Y/O REUTILIZADOS, BIODIVERSIDAD

Compromiso con la eficiencia y la gestión de impactos

Nuestro objetivo es satisfacer las necesidades del presente sin comprometer a las generaciones del futuro, promoviendo el uso racional de los recursos naturales y atentos al bienestar de nuestra comunidad. Para ello, es necesario gestionar nuestros impactos de manera eficiente y lograr ser una compañía segura y ecoeficiente. Conscientes de la huella que generan nuestras operaciones, trabajamos bajo los más altos estándares de calidad, adoptando una postura proactiva para evaluación y continuo monitoreo de los indicadores de desempeño, y de una constante búsqueda de identificación de oportunidades de mejora.



HITOS 2021

- ✓ Evolucionamos la Política de CSMS del año 2017 hacia una nueva Política de Gestión Integrada.
- ✓ Mejoramos la calificación de CDP, obteniendo B- al progreso en materia de cambio climático en Pampa.
- ✓ Avanzamos con el fortalecimiento de los Principios del Ambiente en toda la Compañía.
- ✓ Cumplimos la mayoría de las metas fijadas para el 2021 a pesar de la continuidad de la pandemia.
- ✓ En todas nuestras centrales eléctricas, certificamos ISO 55001 (Gestión de Activos), y avanzamos en la preparación para certificar ISO 50001 (Gestión de la Energía), previendo completar en 2022 y 2023.

5.1. GESTIÓN INTEGRADA

CONTENIDO GRI: 102-11, 103-1, 103-2, 103-3, 307-1, 403-1, 403-2, 403-4, 403-5, 403-7
CONTENIDO GRI O&G: 11.9.1, 11.9.2, 11.9.3, 11.9.5, 11.9.6, 11.9.8

En 2021 evolucionamos la Política de CSMS de 2017 hacia una nueva [Política de Gestión Integrada \[+\]](#), reforzando los compromisos con la salud, el bienestar y la seguridad de las personas, el ambiente y nuestros grupos de interés. Su alcance incorpora el uso eficiente de la energía y recursos naturales, la confiabilidad e integridad de nuestras instalaciones y operaciones, como también la optimización de la gestión de nuestros activos. La nueva política reafirma que la gestión integrada es parte esencial de nuestra cultura de trabajo

e incluye diez principios, que constituyen una guía simple y ágil para facilitar y promover su implementación.

En 2021, a pesar de la continuidad de la pandemia, que requirió sostener prácticas y protocolos especiales, continuamos avanzando con los programas de gestión en todas sus operaciones y capacitamos al personal bajo una gestión integrada, fortaleciendo la cultura Pampa en aspectos de CSMS.

- 01** Liderazgo y responsabilidad
- 02** Gestión de riesgos
- 03** Operación y mantenimiento
- 04** Adquisición de bienes y servicios
- 05** Conocimiento y concientización

- 06** Contingencias
- 07** Relación con grupos de interés
- 08** Gestión del cambio
- 09** Gestión de anomalías
- 10** Proceso de mejora continua

5.1.1. SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO

La Política de Gestión Integrada constituye la base de nuestro Sistema de Gestión, caracterizado por:

- Ser un sistema preventivo, que nos guía en la gestión de riesgos y oportunidades.
- Promover la mejora continua de los procesos y los resultados de los negocios.
- Realizar un monitoreo frecuente y mejorar nuestro desempeño.
- Ser un sistema de gestión certificado por organismos externos independientes.
- Fortalecer las sinergias entre nuestros activos y negocios, respetando sus particularidades.
- Establecer parámetros comunes a toda la Compañía para la fijación y el seguimiento de objetivos, la ejecución de proyectos, planes, programas, capacitaciones, auditorías y evaluaciones en los diferentes ámbitos de actuación.

5.1.2. COMITÉS DE GESTIÓN

Con el fin de promover la mejora continua y el buen desempeño de los negocios, contamos con Comités de Gestión en cada una de nuestras operaciones, liderados por el Gerente General del activo y coordinados por el personal de CSMS. Periódicamente, estos realizan análisis críticos de desempeño y desarrollan planes de acción para minimizar los riesgos particulares ante escenarios identificados.

ENCUENTRO ANUAL DE REFERENTES DE CSMS

Por quinto año consecutivo, llevamos a cabo el encuentro anual de referentes en dos jornadas, con el fin de promover la integración cultural sobre la temática de CSMS y fortalecer nuestra red. En 2021 lo realizamos en diciembre en formato híbrido: presencial y virtual.

En la primera jornada, de manera presencial, los referentes consolidaron los análisis de contexto de CSMS realizados en cada negocio e identificaron iniciativas para el plan estratégico 2022, que guiará la gestión de CSMS y apalancará el desarrollo sostenible de los negocios.

En la segunda jornada, de manera virtual, compartimos experiencias, donde participaron más de 60 personas, en su mayoría, integrantes de la red de CSMS. Fueron presentados 7 trabajos, los cuales destacan el aporte para una gestión preventiva y el control de riesgos:

- Circularidad del poliestireno.
- Adecuación de espacios a las nuevas formas de trabajo: pandemia y pospandemia.
- Control de habilitación de contratistas en tareas de riesgo.
- Desafíos renovables: reparación de palas en los aerogeneradores.
- Seguridad entre los cerros: proyecto de junta elástica en central hidroeléctrica Nihuil II.
- Campaña de hemodonación en tiempos de pandemia.
- Gestión de CSMS en proyecto cruce subfluvial del Río Neuquén tramo sur.

La gestión de riesgos es un compromiso explícito en la Política de Gestión Integrada, que tiene como objetivo reducir los riesgos inherentes a nuestras operaciones. Mediante múltiples requisitos, se promueve una gestión preventiva, orientada a identificar, evaluar y tratar riesgos y oportunidades.

Como parte de nuestro Sistema de Gestión Integrado, durante 2021 continuamos con la implementación del primer ciclo de la MGR, en la que se evalúan las siguientes dimensiones:

- Conformidad legal.
- Confiabilidad.
- Disciplina operativa.
- Idoneidad de la fuerza de trabajo.
- Contratistas y comunidad.
- Impactos ambientales.
- Salud ocupacional.
- Higiene industrial.
- Contingencia.
- Gestión integral de los Principios de la Gestión Integrada.

En 2021 se implementó el 60% de los planes de mejora definidos en las evaluaciones realizadas en 2020, para el tratamiento de los riesgos mayores identificados. Cabe destacar que, en las evaluaciones del 2020, el 82% de los riesgos fueron categorizados como bajos o moderados bajos.

5.1.3. GERENCIAMIENTO DE RIESGOS

La MGR es una metodología preventiva, que facilita la evaluación integrada de los riesgos operativos más relevantes y la implementación de planes de mejora

5.1.4. INDICADORES DE LA GESTIÓN INTEGRADA

Anualmente, con el objetivo de minimizar los riesgos en los nuevos emprendimientos y en las operaciones, determinamos metas para la mejora continua de nuestra gestión de CSMS.

Evaluamos el desempeño en todos nuestros activos, a partir del monitoreo sistemático del tablero de indicadores de CSMS desarrollado en la plataforma *QlikView*, que permite tomar decisiones en tiempo real y conocer su evolución. En 2021 continuamos mejorando el tablero al incorporar un indicador de avance de planes MGR y nuevas vistas para monitorear la situación del COVID-19.

Además, mantuvimos la meta de cero anomalías ambientales mayores y cumplimos la mayoría de los objetivos estratégicos propuestos, aún más exigentes que en 2020.

En 2021 mantuvimos y alcanzamos las metas propuestas:

Meta	2020		2021	
	Objetivo	Desempeño	Objetivo	Desempeño 2021
Anomalías mayores ambientales	Cero	✓ No se registraron anomalías	Cero	✓ No se registraron anomalías
Anomalías mayores de procesos	9	✓ Se registraron tres anomalías	8	✓ Se registraron tres anomalías
Derrames en suelo y cuerpos hídricos	20,3 m ³	✓ Cinco eventos por un total acumulado de 2,4 m ³	19,8 m ³	✓ Dos eventos por un total acumulado de 0,64 m ³

Durante 2021, no se han registrado multas y/o sanciones significativas por incumplimiento de leyes o normativas en materia ambiental. Se consideran "significativas" a aquellas sanciones que superan los US\$10.000 o su equivalente en la moneda argentina. Asimismo, al 31 de diciembre de 2021, las contingencias ambientales ascendían al 1,0% del total de activos de la Compañía.

5.1.5. PLANES DE ACCIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA

Desde Pampa, establecemos planes para sostener y optimizar la gestión y el desempeño de nuestras operaciones. Para ello, se designan equipos de mejora en cada activo, quienes ponen foco en la eficiencia, productividad, costos, calidad, salud, seguridad y ambiente, con el fin de llevar adelante la correcta implementación de las acciones correspondientes.

Complementariamente, a fines de 2021, establecimos un plan estratégico de CSMS de Pampa, priorizando iniciativas para implementar en 2022. Este consideró el contexto interno y externo, análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) por los negocios y Pampa, estableciendo iniciativas en el corto y largo plazo en un ámbito de participación y consenso.

ENCUENTRO ANUAL DE MEJORA CONTINUA DE SAMECO

En 2021, el encuentro se realizó de manera virtual y contó con la participación 21.000 visitantes de 10 países donde presentamos el trabajo: "Programa Pampa de testeos rápidos preventivos por COVID-19". Las prácticas, destacadas en materia de mejoras, son seleccionadas para participar en el Encuentro Anual Nacional de Mejora Continua, organizado por la Sociedad Argentina Pro-Mejoramiento Continuo (SAMECO), donde se comparten experiencias y conocimientos.

5.2. CALIDAD DE NUESTRA GESTIÓN

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 403-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.9.1, 11.9.2

Implementamos la norma ISO 55001 de gestión de activos en el negocio de Generación y avanzamos en la preparación para implementar la norma ISO 50001 de gestión de la energía en todas las centrales eléctricas y las oficinas centrales de Pampa

Tomamos como referencia las normas ISO y el modelo del Premio Nacional de Calidad de Argentina, que procuran la mejora continua en los aspectos que hacen a la calidad gestión. Las principales metodologías de Calidad de Gestión aplicadas son: MGR, el ciclo de desempeño en CSMS, la administración de sistemas certificados de gestión y la calidad de gestión diaria.

Para el cumplimiento de las certificaciones, contamos con auditorías internas, llevadas a cabo por el personal calificado de Pampa y contratistas, y con auditorías externas, que son realizadas por instituciones reconocidas como TÜV Rheinland, IRAM y Bureau Veritas.

Durante 2021, nuestros logros en materia de certificaciones fueron:

- Certificamos la norma **ISO 55001 de gestión de activos** en todas las centrales eléctricas, un hito innovador y el más relevante en esta norma en la región, con el fin de optimizar la gestión de los activos en equilibrio entre desempeño, riesgos y costos.
- Avanzamos en la preparación para certificar la **ISO 50001 de gestión de la energía** en todas las centrales eléctricas y en las oficinas centrales de Pampa. Asimismo, en 2021 CTGEBA renovó dicha certificación.
- Todos los activos de nuestros negocios mantuvieron sus certificados en las normas **ISO 14001 de gestión ambiental**.
- Se completó la migración de OHSAS 18001 hacia la **ISO 45001 de seguridad y salud en el trabajo** en todos nuestros negocios, que constituye una evolución con mayores exigencias y requisitos en la materia.
- Los activos de generación y petroquímica mantuvieron los certificados bajo la norma **ISO 9001 de calidad de gestión**.

TECNOLOGÍA PARA LA CALIDAD DE NUESTRA GESTIÓN DIARIA

Usamos distintas herramientas informáticas, que nos permiten mantener la calidad de nuestra gestión diaria e integrar variables como prácticas de estándares, gestión de hallazgos y mejoras, observaciones preventivas, cumplimiento legal y análisis de indicadores.

Continuamos trabajando en el desarrollo de soluciones informáticas específicas, que surgieron por la pandemia y, sumadas a nuestros

aplicativos de CSMS existentes, nos permitieron administrar protocolos de prevención y control, tales como el automonitoreo de síntomas, el registro de higiene en los lugares de trabajo y la desinfección de vehículos. Asimismo, en 2021 se realizaron mejoras en los aplicativos desarrollados en la plataforma SharePoint: Integración de Indicadores de CSMS, SIHAM –Sistema Integrado de Hallazgos y Mejoras- y Estándares.

Por otra parte, consolidamos la implementación del aplicativo TERV en todos nuestros negocios y en el Edificio Pampa, herramienta que permite gestionar el cumplimiento legal de CSMS en todas las operaciones, tales como: aspectos ambientales, higiene, salud y seguridad. Entre los beneficios, se destacan la obtención de una actualización sistemática, íntegra y visible de las matrices legales, la visualización de indicadores de cumplimiento legal por activo y avisos de próximos vencimientos, la disponibilidad y el acceso de las evidencias de cumplimiento para usuarios y usuarias autorizados, la preservación de las informaciones y la responsabilidad de verificación de cumplimiento a nivel local.

5.3. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3

Tenemos el objetivo de ser una empresa segura y ecoeficiente, que optimiza sus recursos y atiende a la calidad de vida de sus colaboradores y al bienestar de la comunidad. Nuestra gestión ambiental responsable y proactiva, fundada bajo los valores de Pampa, es aplicada al trabajo cotidiano de todos los equipos en cada una de nuestras operaciones.

En materia de cambio climático, en 2021 obtuvimos la calificación B- por parte de *Carbon Disclosure Project* (CDP), reforzando nuestros compromisos en la temática. Por otro lado, cumplimos con el objetivo de ampliar la evaluación y, también, completamos el cuestionario referente a seguridad hídrica con una calificación de C. Pampa es una de las pocas empresas argentinas calificadas.

Asimismo, en el marco de la 5^a edición del Programa “Conectando empresas con los ODS”, llevado adelante por el CEADS y Ernst & Young Argentina, entre las iniciativas presentadas por Pampa y Fundación Pampa en la rama de ambiente se destacan los proyectos enumerados a continuación, que contribuyen a los **ODS 7: Energía asequible y no contaminante, ODS 6: Agua limpia y saneamiento, y ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres**.

Proyecto	ODS	META
Energías renovables [+]	7	7.1, 7.2 y 7.B
Viñedos Pampa [+]	6	6.3
Clasificación de estado trófico - Embalse El Nihuil [+]	6	6.4 y 6.6
Restablecimiento de vegetación en áreas de explotación petrolera y gasífera [+]	15	15.3 y 15.5

NUESTROS PRINCIPIOS DEL AMBIENTE

Alineados con los ODS establecidos por la ONU y guiados por nuestra Política de CSMS, se impulsan 6 principios, que nos permiten reforzar un modelo integrado de gestión, promover prácticas sostenibles y desarrollar nuestro capital humano afianzando la cultura Pampa.



Durante 2021, se elaboraron fichas específicas de los Principios del Ambiente, en las que se identificaron particularidades de cada negocio.

5.3.1. ENERGÍA

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-1, 302-3, 302-4, 302-5

CONTENIDO GRI O&G: 11.11.1, 11.11.2, 11.11.4

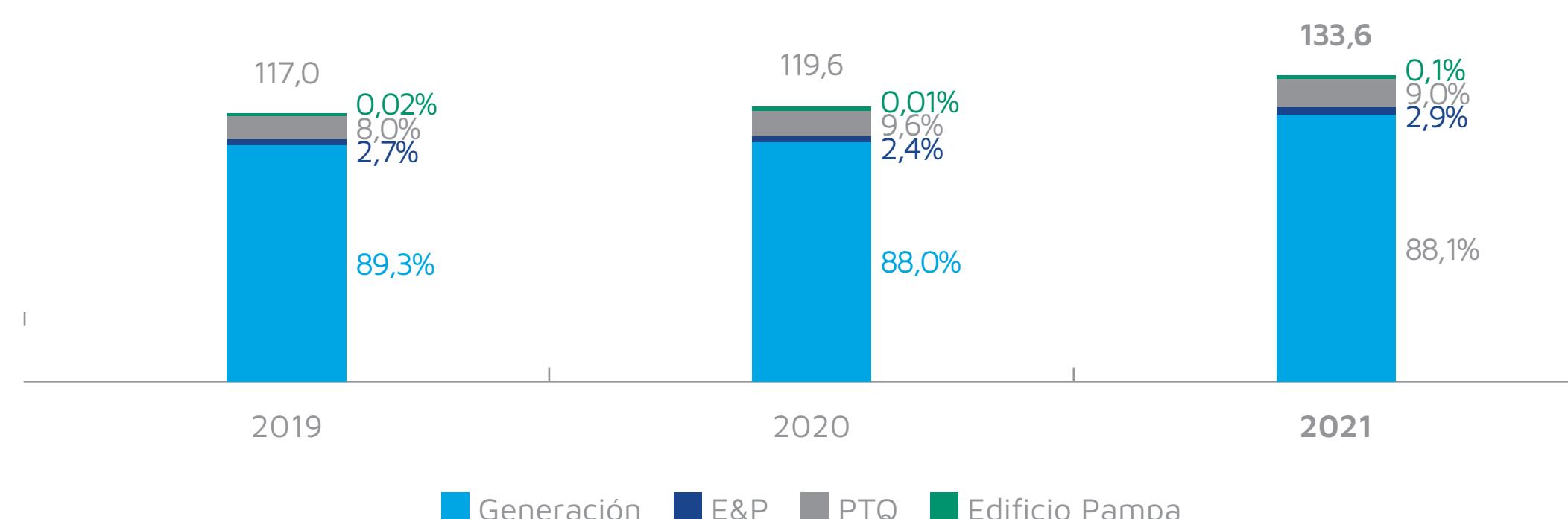
INDICADORES SASB: EM-EP-420A.3

CONSUMO DE COMBUSTIBLES

El consumo de energía se debe, mayoritariamente, al uso de combustibles fósiles para el segmento de generación eléctrica, que en 2021 representó el 88% de nuestro consumo total. Durante este período, alcanzamos un consumo de 133.562.570 GJ³⁴, 11,7% más que en 2020. Este incremento se debe a la reactivación de la producción petroquímica, cuya producción creció un 32,8% interanual, y a un mayor despacho eléctrico con combustibles líquidos (*fuel oil* y *diesel oil*).

Asimismo, es importante destacar que se han incluido mejoras en la cuantificación de emisiones y en la inclusión de nuevas fuentes de emisión y de datos de actividad, que robustecen nuestro inventario, pero que no representan mayores emisiones reales ni mayor consumo energético real.

EVOLUCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO Por negocio, en millones de GJ



Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa.

³⁴ El consumo de combustibles, informado en términos de energía (GJ), consolida el consumo de gas natural, gases de producción, *diesel oil*, combustibles líquidos especiales de petroquímica, *fuel oil* y energía de red. Referencia electricidad vendida: 64.085.835 GJ.

CONSUMO ENERGÉTICO

Fuente	2021			2020			Variación
	Métrica original	GJ	%	Métrica original	GJ	%	
Gas natural (millones de m ³)	3.449	125.808.121	94,2%	3.175	114.957.565	96,1%	+9,4%
Fuel oil ^l (m ³)	136.546	5.434.477	4,1%	88.197	3.542.680	3,0%	+53,4%
Electricidad (MWh)	198.509	714.426	0,5%	169.496	610.185	0,5%	+17,1%
Gas oil (m ³)	44.005	1.605.547	1,2%	14.022	514.323	0,4%	+212,2%
Total		100%			119.624.754	100%	+11,70%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el tablero de indicadores de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma. ^l Incluye combustibles líquidos especiales utilizados en Petroquímica. Los factores de conversión que se utilizan para el cálculo en GJ de gas natural, *fuel oil* y *gas oil* se actualizan periódicamente en función de la composición de los combustibles utilizados. Incluye el equivalente de otros gases. En relación a los consumos de electricidad, se incluyen las operaciones y las oficinas comerciales. 1 MWh = 3,6 GJ. El total de la energía consumida cuyas emisiones son de alcance 1 proviene de fuentes no renovables.

La mayor utilización de gas natural, por sobre los demás combustibles fósiles, impacta positivamente en la huella de carbono de nuestras operaciones

El mayor consumo de combustibles líquidos se debe a que, ante la estacionalidad del gas, CAMMESA ordenó despacho térmico utilizando *fuel oil* y *gas oil* para afrontar los picos de demanda eléctrica. CAMMESA es la autoridad que define el tipo de combustible que se debe utilizar para generar energía eléctrica en el SADI.

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Negocio	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Generación de energía ¹	GJ/MWh	6,61	6,25	+5,7%
E&P ²	GJ/Ton GJ/boe	1,84 0,25	1,59 0,22	+15,9%
Petroquímica ³	GJ/Ton	22,03	27,91	-21,0%
Edificio Pampa	GJ/m ² -persona GJ/m ²	n.d. 4,16	310,92 0,42	n.a.

Nota: Incluye consumos internos. **1** Se calcula sobre la generación bruta de todas las centrales operadas por Pampa.

2 Se reportan las toneladas producidas por los bloques operados por Pampa de líquido o gaseoso calculadas, utilizando la densidad para equivalencia entre volumen y masa. **3** Se reportan toneladas producidas = ventas del período +/- variación de stock del año.

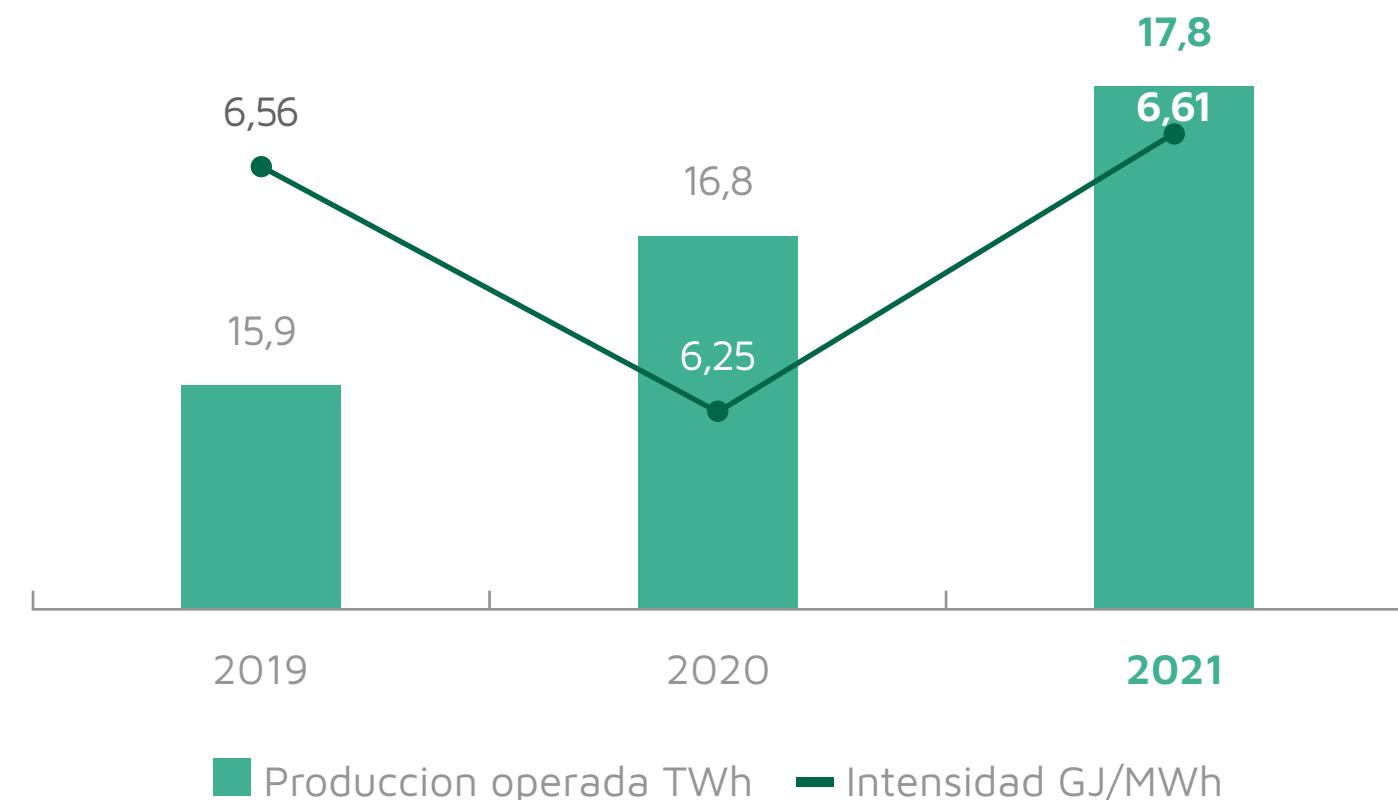
En el presente año de reporte, la intensidad energética de nuestro parque de Generación de Energía aumentó en un 5,7%, pasando de 6,25 a 6,61 GJ por MWh de energía bruta. Esto se explica por el mayor consumo de combustibles líquidos y al aumento de generación termoeléctrica del 8,4% interanual. También influenció la disminución de la participación de la generación renovable (hidroeléctricas y eólicas) de 14,6% en 2020 a 12,5% en 2021.

Asimismo, en el caso del negocio de E&P, el aumento interanual en el indicador de intensidad energética del 15,9% responde, principalmente, a la actualización del inventario de emisiones y energía, ya que el presente año se han incluido mejoras en los datos de actividad y nuevas fuentes de emisión.

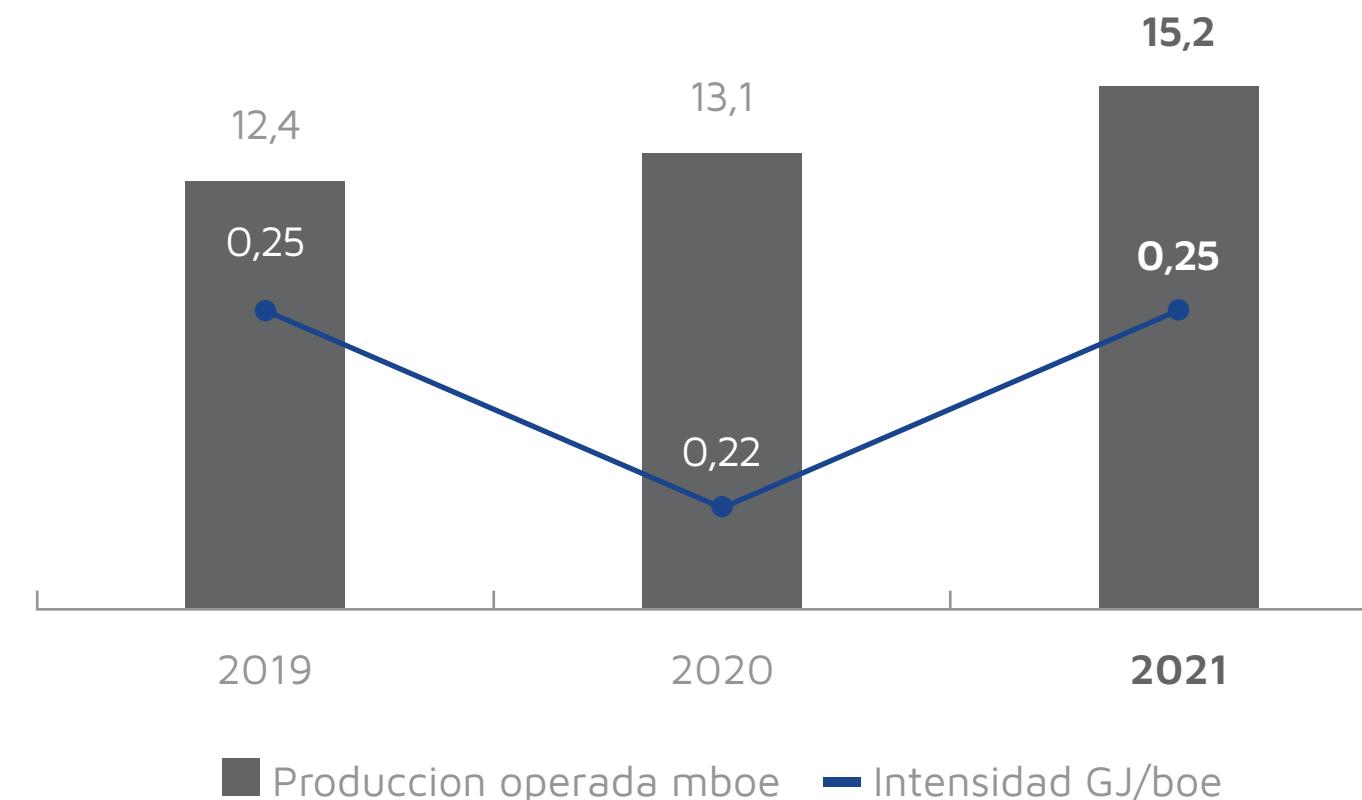
En Petroquímica, el indicador se alinea a valores prepandemia, ya que en el 2021 la demanda del negocio se recuperó sustancialmente y retornó a los niveles de utilización de planta.

Para el Edificio Pampa, como parte de la mejora continua del sistema de gestión de emisiones y energía, se ha optado por referir el análisis de intensidad en relación a la superficie del edificio corporativo. El aumento del indicador se explica por la reanudación de la actividad y arreglos para acondicionar el espacio a los requerimientos postpandemia.

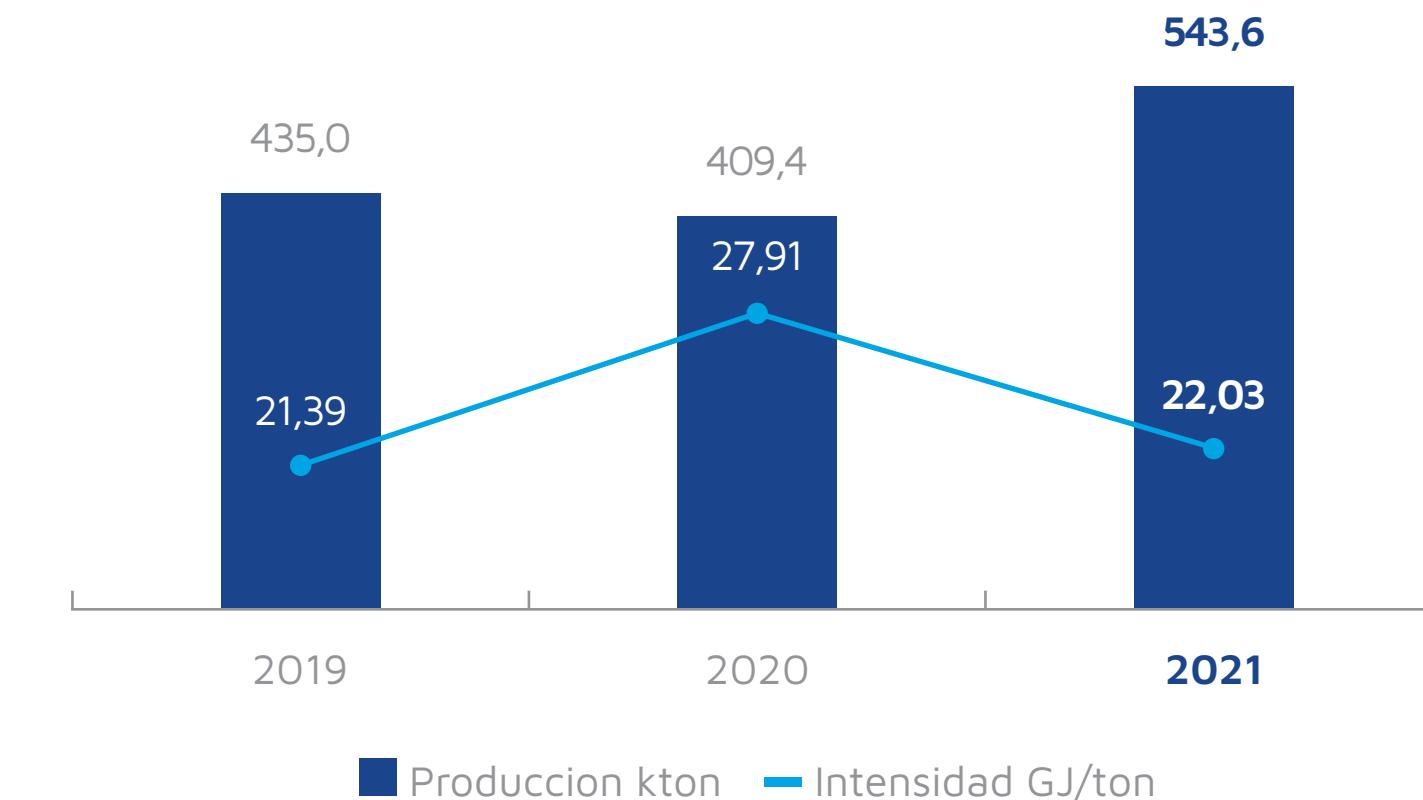
Generación de energía



E&P



Petroquímica



ENERGÍA RENOVABLE

En 2021, 12,5% del total de la energía neta generada por la Compañía provino de fuentes limpias

Bajo el marco de nuestros Principios del Ambiente, buscamos promover la eficiencia energética de nuestras actividades, reduciendo las emisiones a la atmósfera y fomentando el consumo responsable de la energía. De esta manera, proseguimos con nuestra generación renovable, lo que nos permite continuar con los desafíos planteados para el escenario energético, marcado por la convivencia de las energías fósiles no convencionales y las energías renovables, contribuyendo a alcanzar las metas nacionales fijadas en la Ley de Energías Renovables N° 27.191, que prevé porcentajes de la demanda eléctrica nacional abastecida con energía verde. En 2021, dicha ley preveía como mínimo 16% del consumo eléctrico suministrada con energía limpia, pero solo el 10% fue provista por fuentes renovables.

ENERGÍA GENERADA

Tipo	2021		2020		Variación	
	GWh	%	GWh	%	GWh	%
Convencional	15.252	87,5%	14.065	85,4%	+8,4%	+2,4%
Renovable	2.181	12,5%	2.404	14,6%	-9,3%	-14,3%
Total energía neta	17.433	100%	16.470	100%	+5,8%	n.a.

Nota: EcoEnergía está incluida en la energía convencional (105 GWh en 2019, 72 GWh en 2020, 75 GWh en 2021).

OPTIMIZACIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

Además de impulsar y fomentar la producción de energías limpias, continuamos adoptando buenas prácticas para hacer un uso eficiente de los recursos energéticos.

- **Energía Limpia en CTGEBA:** en 2012 fueron instalados paneles solares compuestos por 40 celdas fotovoltaicas, que aportan 10 kW de energía al sistema de iluminación de los edificios de comedor y portería de la central. En diciembre de 2021, se instaló un aerogenerador construido y montado por estudiantes de escuelas técnicas como parte del proyecto de prácticas profesionalizantes de la Fundación Pampa. Este aerogenerador cuenta con una torre de 10 m de altura, tablero eléctrico de regulación e inversión y banco de baterías en 48 Vcc, aportando 35 kW de energía adicionales al sistema de iluminación de las instalaciones.
- **CTEB:** en 2021 se instaló un sistema de compresión húmeda (*wet compression*) en las 2 turbinas de gas, lo que genera una mejora de la eficiencia en la temporada estival.

• **Edificio CTA:** durante 2021 se reemplazó la iluminación externa e interna de tubos fluorescentes, lámparas de descargas y de vapor de sodio por artefactos LED en el edificio. Actualmente, las instalaciones poseen un 85% de iluminación LED.

• **PGSM:** se instalaron 256 artefactos LED, lo que representa un 50% del acumulado de los últimos 5 años, que permite reducir aproximadamente 40 tCO₂e por año de emisiones absolutas del Complejo.

• **HINISA e HIDISA:** se continúa con el programa de recambio de luminaria a LED, que se reemplazan en función del fin de su vida útil.

• **Consumo de energía limpia en el Edificio Pampa:** desde 2019, la mayoría del consumo eléctrico de las oficinas centrales es adquirida en el MAT ER, provista por nuestros parques eólicos PEPE II y PEPE III.

CONSUMO ELÉCTRICO RENOVABLE

Energía adquirida en el MAT ER	2021	2020	Variación
En MWh	3.385	2.868	+18,0%
% del consumo del Edificio Pampa	70%	82%	-15,0%
% del consumo de electricidad total	2%	2%	+0,8%

MEJORAS EN LAS INSTALACIONES DE NUESTRAS CENTRALES TÉRMICAS

- **CTEB:** cuenta con un proyecto de cierre a ciclo combinado, que ampliará la generación en 280 MW adicionales al SADI. En 2021, se produjo un significativo avance de las obras, cuya finalización se prevé para finales de 2022. La ampliación convertirá a CTEB en una de las centrales de generación más eficientes y grandes del país, produciendo más energía eléctrica sin incrementar el consumo de combustible.
- **CTLL - Motores MAN:** Los dos motogeneradores, de 7,5 MW de potencia bruta cada uno, fueron habilitados por CAMMESA el 3 de agosto de 2021. Estas unidades consumen gas natural y tienen una eficiencia del 40%.

- **CTLL - Proyecto Isla:** para evitar los efectos adversos de una salida intempestiva ante una falla en la línea de 500 kV, en 2015 se implementó la primera etapa de este proyecto, que permitió lograr que la central pudiera desvincularse de la red del SADI bajo condiciones controladas, quedando la planta en marcha y los servicios auxiliares de corriente alterna de la central, protegidos y respaldados. Entre 2020 y 2021, se implementó una mejora para sincronizar y vincular la TG Líder directamente con el SADI, a través del interruptor de salida de la planta, para minimizar los tiempos de arranque de la central luego de un evento de este tipo (segunda etapa). Las pruebas finales de esta segunda etapa serán completadas.

5.3.2. EMISIONES

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7

CONTENIDO GRI O&G: 11.1.1, 11.1.5, 11.1.6, 11.1.8, 11.2.1, 11.2.2, 11.2.3, 11.3.1, 11.3.2

INDICADORES SASB: IF-EU-110A.1, IF-EU-110A.2, IF-EU-110A.3, IF-EU-120A.1, EM-EP-110A.1, EM-EP-110A.2, EM-EP-120A.1

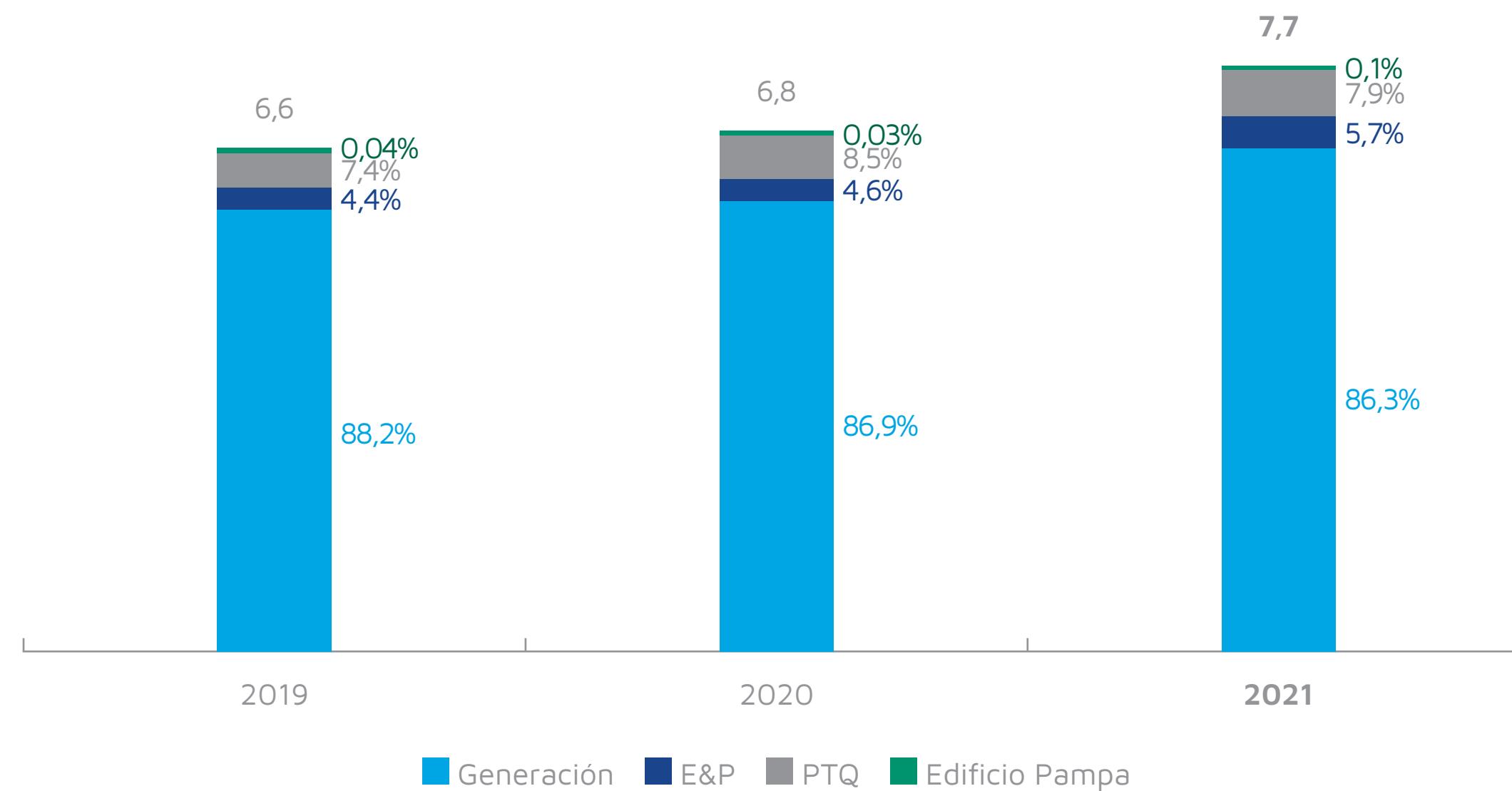
Los procesos de combustión (de cualquier fuente energética) generan compuestos gaseosos, que se contabilizan como gases de efecto invernadero (GEI). Nuestro objetivo es reducir estas emisiones GEI, para ser cada vez más amigables con el ambiente y contribuir a mitigar el cambio climático. Parte de nuestro compromiso es continuar trabajando alineados a los acuerdos internacionales de reducción de emisiones, como el Acuerdo de París y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (ODS).

Elaboramos nuestro **Inventario Anual de Emisiones**, donde consolidamos el cálculo de las emisiones atmosféricas de alcance 1 y 2 de todas nuestras actividades y procesos, con el fin de monitorear y cuantificar nuestra huella de carbono. El seguimiento periódico de estas métricas nos permite evaluar la efectividad de nuestro enfoque de gestión y las oportunidades de mejora, de implementación de proyectos y minimización de impactos.

Mensualmente, registramos las emisiones de GEI (dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄), óxido nitroso (N₂O)) y otras a la atmósfera, como óxidos de azufre (SO_x), óxidos de nitrógeno (NO_x), material particulado (PM) y monóxido de carbono (CO), en cada uno de los activos operados, sobre la base de la metodología y de los protocolos API 2009 e IPCC, así como la utilización de los coeficientes desarrollados por dichas entidades.

Además, anualmente registramos las emisiones de gases refrigerantes de todos nuestros negocios, identificadas como SAO (Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono). Como parte de la mejora continua, a partir de 2021, incorporamos la cuantificación de las emisiones de los compuestos PM y CO. El detalle de los estándares, las metodologías y las herramientas de cálculo utilizadas se encuentran en nuestro Manual Operativo, que es el Anexo Principal de nuestro estándar "Control de Emisiones Atmosféricas en Pampa".

EVOLUCIÓN DE LAS EMISIONES Por negocio, en millones de ton CO₂e



Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma. En el Edificio Pampa, se expresa el valor con dos decimales para lograr la transparencia y consistencia del dato.

Tipo de emisiones	Unidad de medida	2021	2020	Variación
GEI – alcance 1	tCO ₂ e	7.588.333	6.728.430	12,8%
GEI – alcance 2	tCO ₂ e	85.002	78.477	8,3%
GEI – alcance 1+2	tCO₂e	7.673.335	6.806.907	12,7%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma. Las emisiones están calculadas en base al potencial de calentamiento de los gases incluidos en el alcance: CO₂, CH₄, N₂O y SAO.

EMISIONES GEI, ALCANCE 1+2

Combustible	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Gas natural	tCO ₂ e	6.859.236	6.295.744	9,0%
Fuel oil	tCO ₂ e	396.516	258.481	53,4%
Electricidad	tCO ₂ e	85.002	78.477	8,3%
Gas oil	tCO ₂ e	112.531	34.194	229,1%
SAO	tCO ₂ e	1.693	1.127	50,2%
Sin transformación energética	tCO ₂ e	218.357	138.884	57,2%
GEI – alcance 1+2	tCO₂e	7.673.335	6.806.907	12,7%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma.

EMISIONES GEI

Negocio	Alcance 1		Alcance 2	
	tCO ₂ e	%	tCO ₂ e	%
2021				
Generación de energía	6.544.768	86,2%	77.773	91,5%
E&P	435.251	5,7%	243	0,3%
Petroquímica	599.507	7,9%	4.908	5,8%
Edificio Pampa ¹	8.806	0,1%	2.077	2,4%
Total	7.588.333	100%	85.002	100%
2020				
Generación de energía	5.844.211	86,9%	73.245	93,3%
E&P	310.725	4,6%	215	0,3%
Petroquímica	573.397	8,5%	3.400	4,3%
Edificio Pampa ¹	98	0,0%	1.617	2,1%
Total	6.728.430	100%	78.477	100%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma. ¹ Se hace referencia al edificio de Pampa, en donde las emisiones son casi insignificantes. El valor se expresa con 2 decimales para lograr la transparencia y consistencia del dato.

En 2021, el resultado del cálculo de emisiones brutas GEI ha arrojado un aumento del 12,7% respecto del año anterior, debido principalmente a un mayor consumo de combustibles líquidos para la generación eléctrica definido por CAMMESA, los cuales cuentan con mayor intensidad de carbono. Es importante destacar que se han incluido mejoras en la cuantificación de emisiones y en la inclusión de nuevas fuentes de emisión y de datos de actividad, que robustecen nuestro inventario, pero que en términos globales no son materiales al total de emisiones.

También, completamos la etapa de registro y cuantificación de emisiones de PM y NOx para todos nuestros negocios. Se trabajó en mejoras de la gestión de emisiones fugitivas en los yacimientos de E&P, sobre las siguientes líneas de trabajo: **1) Data control, 2) Optimización de consumos, 3) Reemplazo de gas de alto contenido CO₂, 4) Eficiencia energética y 5) Reducción de venteos a flare.**

Emisiones por tipo de GEI, alcance 1+2	Generación de energía	E&P	Petroquímica	Edificio Pampa ¹	Total en ton
2021					
CO ₂	6.563.796	373.899	582.325	10.028	7.530.048
CH ₄	596	2.914	821	0,002	4.331
N ₂ O	149	1	12	2	163
SAO ³	0,06	0,1	3,05	0,09	3,3
SOx ²	3.991	8	41	10	4.050
NOx	9.960	2.203	402	44	12.609
PM	281	0,01	1.033	3	1.318
CO	5.652	344	5.452	6	11.454
2020					
CO ₂	5.865.358	300.634	554.830	1.617	6.722.439
CH ₄	504	479	821	-	1.804
N ₂ O	134	1	12	-	147
SAO	-	-	1,62	0,06	1,68
SOx	1.347	2	28	-	1.377
NOx	13.617	703	837	-	15.158

Nota: Valores calculados de acuerdo con el inventario de emisiones de Pampa. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma. ¹ Se hace referencia al edificio de Pampa. ² Las emisiones SOx son el resultado de la oxidación del azufre contenido en los combustibles. ³ Para 2021, se realizó el cálculo de Emisiones SAO proveniente de todos los negocios.

De acuerdo con las recomendaciones adicionales para el sector de petróleo y gas, a continuación detallamos el desglose de emisiones brutas directas de GEI de alcance 1, por tipo de fuente y el detalle de las emisiones CH₄ por negocio:

EMISIONES GEI, ALCANCE 1

Fuente	2021	
	tCO ₂ e	%
Combustión estacionaria	7.368.283	97,10
Fugitivas	47.584	0,6%
Proceso	165.310	2,2%
Combustión móvil	7.157	0,1%
Total	7.588.333	100%

EMISIONES CH₄

Negocio	2021			2020		
	tCO ₂ e	%	% de GEI alcance 1	tCO ₂ e	%	% de GEI alcance 1
Generación de energía	12.518	13,8%	0,2%	10.577	27,9%	0,2%
E&P	61.196	67,3%	0,8%	10.068	26,6%	0,1%
Petroquímica	17.245	19,0%	0,2%	17.246	45,5%	0,3%
Edificio Pampa ¹	0,05	<0,1%	<0,01%	-	-	-
Total	90.959	100%	1,2%	37.891	100%	0,6%

Nota: 1 Se hace referencia al edificio de Pampa.

Asimismo, en Pampa utilizamos gases refrigerantes para reposición en sistemas de refrigeración y circuitos frigoríficos industriales. Las emisiones de cada compuesto se exponen a continuación en ton y corresponden a fuentes fugitivas.

COMPUESTOS SAO, en ton

Negocio	R22	R123	R437a	R134a	R410a	SF6	Total
Generación de energía	0,033	0,002	-	-	0,024	0,003	0,06
E&P	0,095	-	-	-	-	-	0,1
Petroquímica	0,689	2,361	0,002	-	-	-	3,05
Edificio Pampa ¹	0,085	-	-	-	0,001	-	0,09
Total 2021	0,902	2,363	0,002	-	0,025	0,003	3,3
Variación vs. 2020	35,8%	136,5%	-63,3%	-100,0%	92,3%	n.a.	96,0%

Nota: Para el cálculo se aplicó balance de existencias (stock) según la ecuación 6-16 del compendio API 2009. Dicho balance de existencias de gases refrigerantes lo informa cada activo al finalizar el período de reporte. 1 Se hace referencia al edificio de Pampa.

Con relación a la fijación de metas de reducción *Science-based*, no hubo cambios positivos en la coyuntura macroeconómica y el esquema regulatorio de precios, bases fundamentales para que el compromiso de reducción sea realista y sustentable con los negocios de Pampa. Sin perjuicio de ello, continuamos trabajando en la identificación de oportunidades de mejora para el cálculo de la línea de base y proyectos de eficiencia energética en los distintos segmentos de negocio, con el objetivo de mejorar rendimientos, minimizar impactos y continuar promoviendo una gestión sostenible.

Algunos de los proyectos multidisciplinarios desarrollados:

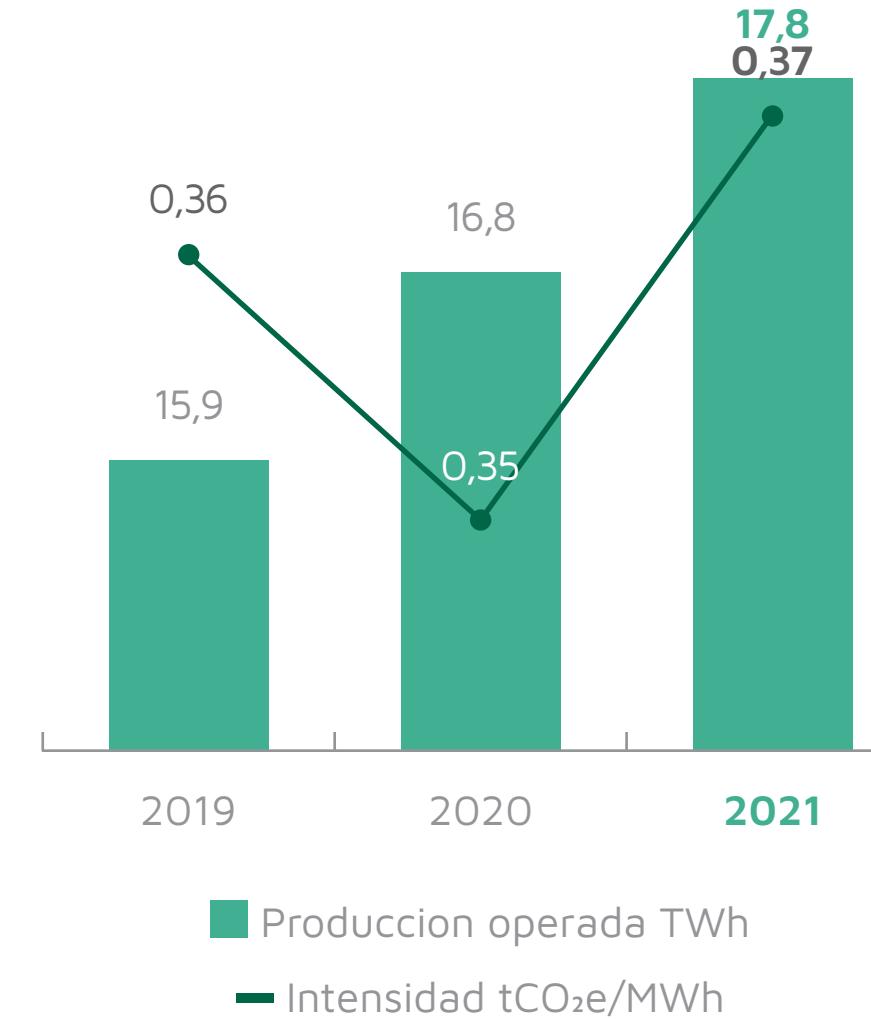
- Estrategia de priorización de la reducción de emisiones de CO₂ ante restricciones estacionales en la venta de gas.
- Optimización de esquemas de compresión y generación eléctrica para reducir emisiones y consumos de gas combustible.
- Reducción de venteos a *flare* por control de gas de barido y detección de fugas.
- Cálculo de emisiones fugitivas a partir de coeficientes por instalación.

INTENSIDAD DE CARBONO

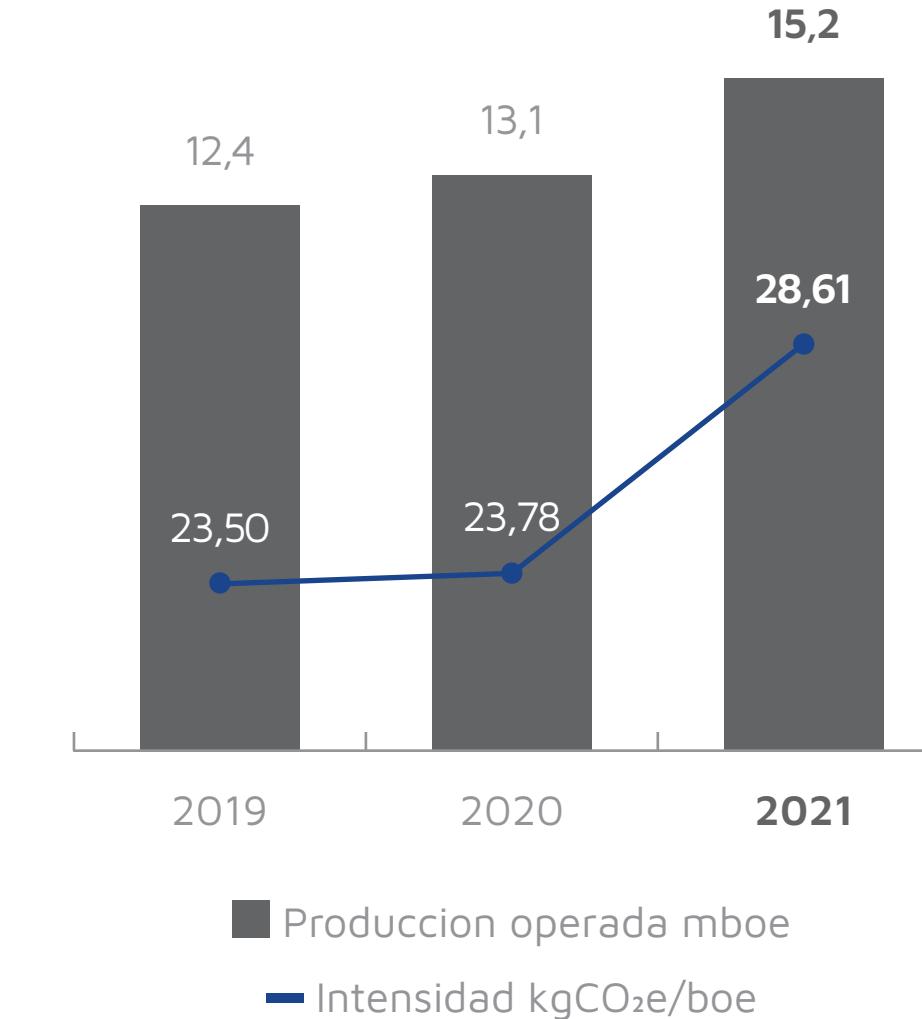
Negocio	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Generación de energía ¹	tCO ₂ e/MWh	0,37	0,35	+5,9%
E&P ²	tCO ₂ e/Ton kgCO ₂ e/boe	0,21 28,61	0,17 23,78	+20,3%
Petroquímica ³	tCO ₂ e/Ton	1,11	1,41	-21,1%
Edificio Pampa ⁴	tCO ₂ e/m ² -persona tCO ₂ e/m ²	n.d. 0,36	42,4 0,06	n.a.

Nota: Incluye consumos internos. **1** Se calcula sobre la generación bruta de todas las centrales operadas por Pampa. **2** Se reportan las toneladas producidas por los bloques operados por Pampa de líquido o gaseoso, calculadas utilizando la densidad para equivalencia entre volumen y masa. **3** Se reportan toneladas producidas = ventas del período +/- variación de stock del año. **4** Se adopta la unidad tCO₂e /m² a partir de este período.

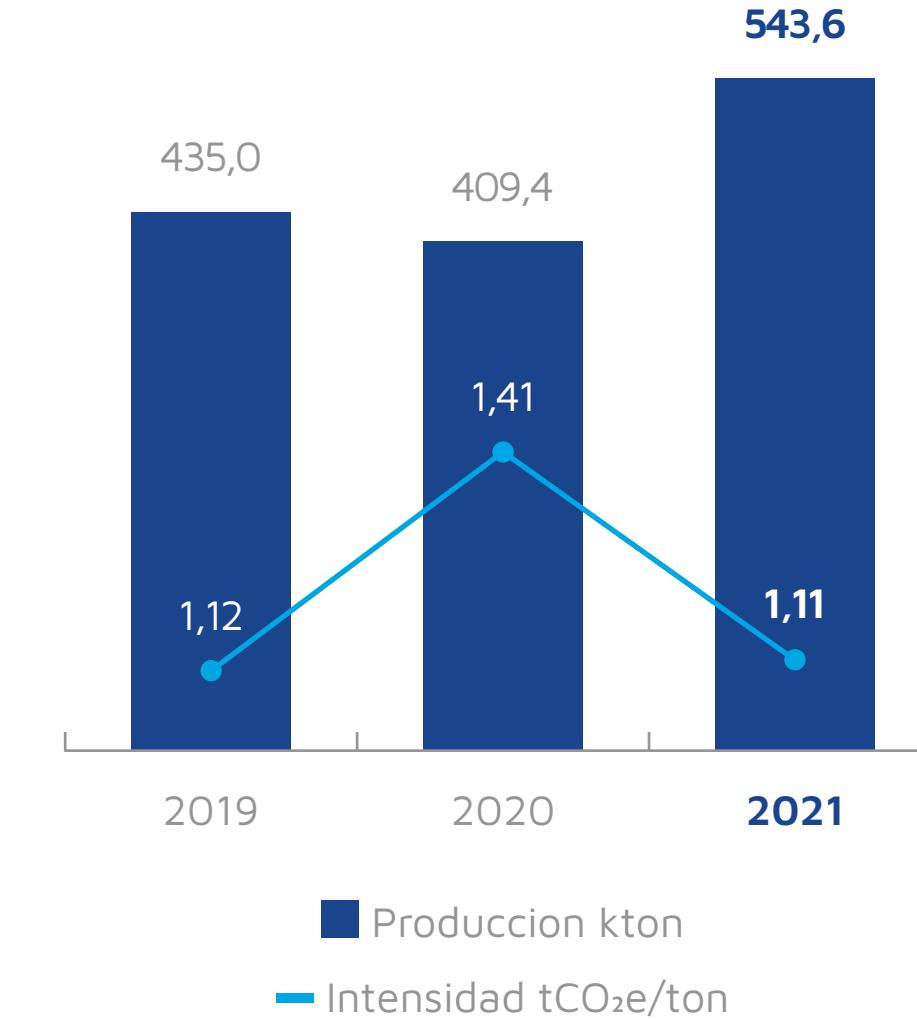
Generación de energía



E&P



Petroquímica



En el presente año de reporte, las intensidades de carbono de nuestros negocios tienen el mismo comportamiento que las intensidades energéticas y, por ende, aplican las mismas explicaciones.

Sobre la intensidad de carbono equivalente del SADI, CAMMESA realiza mensualmente el cálculo de emisiones por tecnología de generación. En 2021, la huella de carbono del parque térmico del sistema fue de 0,463 tCO₂e/MWh³⁵, mientras que nuestras unidades de generación han registrado 0,425 tCO₂e/MWh.

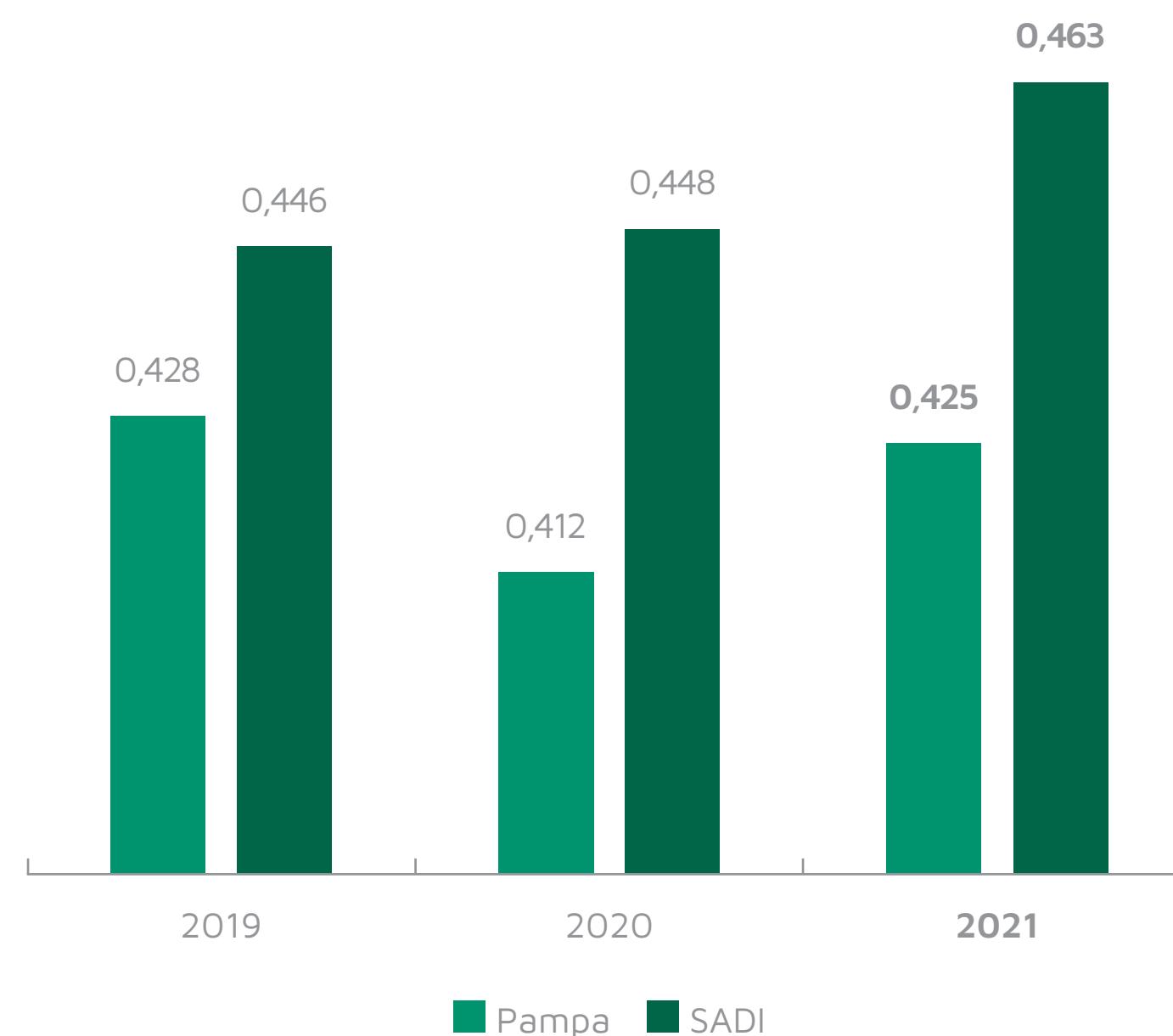
La diferencia se explica, fundamentalmente, por nuestra tecnología de generación termoeléctrica eficiente, cuyo consumo calórico está por debajo del promedio del parque térmico nacional. Asimismo, la capacidad operada que proviene de las centrales hidroeléctricas y renovables inyecta energía con menor huella de carbono y contribuye a una matriz energética más limpia y diversificada. A excepción del Edificio Pampa, el resto de los sitios productivos no se encuentran en zonas consideradas como densamente pobladas.

³⁵ Fuente: www.cammesa.com.ar

INTENSIDAD DE CARBONO

Tipo de generación	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Térmica	tCO ₂ e/MWh	0,425	0,412	+3,3%
Hidroeléctrica	tCO ₂ e/MWh	0,002	0,003	-51,2%
Eólico	tCO ₂ e/MWh	0,007	0,011	-36,2%
Generación de Pampa	tCO₂e/MWh	0,37	0,35	+5,9%

EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE CARBONO DE LA GENERACIÓN TÉRMICA DEL SADI VS. PAMPA En tCO₂e/MWh



Mitigación y reducción de emisiones

Como parte de las iniciativas que llevamos adelante para mitigar el cambio climático y reducir nuestras emisiones de GEI, también implementamos acciones para capturar CO₂ y fomentamos la eficiencia energética en nuestros activos:

- ✓ **CTLL:** desde 2008, llevamos adelante el cultivo de viñedos en terreno natural, linderos al predio de CTLL. Los viñedos forman parte de Bodega Loma de la Lata, una subsidiaria de Pampa, en la cual produce las uvas que luego serán producidas como vinos para regalos institucionales. Esto no solo nos permitió capturar CO₂, sino, también, reutilizar los efluentes de la planta para el riego. En 2019 plantamos 4.000 metros lineales de alameda perimetral en el viñedo. Estimamos que la captura anual de CO₂ es de, aproximadamente, 42 tCO₂ por hectárea/año.
- ✓ **CTGEBA:** durante la ejecución del proyecto de expansión entre 2018 y 2020, se plantaron 50 árboles casuarinas en la zona perimetral de la planta, en las proximidades de la torre de enfriamiento del ciclo combinado Genelba Plus.
- ✓ **CTEB:** la central posee un sistema de inyección de agua en la cámara de combustión cuando se utiliza combustible líquido, que reduce significativamente las emisiones de NOx a la atmósfera.
- ✓ **Zárate:** para la migración de compresores a pistón del sistema de frío de planta por un compresor a tornillo con variador de velocidad, se realizó una evaluación técnica, concluyendo que el impacto ambiental del cambio de sustancia refrigerante y tecnología reduce la cantidad de SAO emitidos a la atmósfera.

Por otro lado, realizamos mejoras tecnológicas significativas en las centrales que, junto con la eficiencia en los procesos de generación eléctrica, permiten reducir las emisiones de GEI.

- **CTEB:** se continúan las obras de conversión a ciclo combinado, incrementando la eficiencia de la central desde 37% a 57%.
- **PGSM:** se continúan realizando relevamientos periódicos para identificar emisiones fugitivas en bridas, válvulas, juntas, entre otras partes, y la ejecución del consecuente mantenimiento.

En 2013, CTLL obtuvo la aprobación de un proyecto MDL (Mecanismo de Desarrollo Limpio) de compensación voluntaria, que sigue vigente en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC). [La iniciativa \[+\]](#) genera créditos de carbono –Reducciones Certificadas de Emisión (CERs, de la sigla en inglés)–, que pueden ser comercializados para compensar emisiones de GEI. La cantidad aproximada de CERs generados es de 300.000. En 2020 se cumplió el primer período de acreditación.

Asimismo, en 2020 comenzamos a tramitar la certificación efectuada por la *International REC Standard Foundation*, que culminó en agosto de 2021. Como parte de nuestro compromiso con el ambiente, ofrecemos certificados internacionales de energías renovables (IRECs) a grandes clientes que consumen la energía producida por nuestros parques eólicos PEPE II y PEPE III. Dichos certificados son instrumentos reconocidos internacionalmente, utilizados por empresas que poseen metas de mitigación de emisiones de carbono y apoyan el desarrollo de la energía renovable. Pampa puede llegar a emitir unos 500.000 certificados al año, lo que representa el 10% del total emitido en el país. Para más información, [ver este link al comunicado de prensa \[+\]](#)

5.3.3. AGUA Y EFLUENTES

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

CONTENIDO GRI O&G: 11.6.1, 11.6.2, 11.6.3, 11.6.5, 11.6.6

INDICADORES SASB: IF-EU-140A.1, IF-EU-140A.3, EM-EP-140A.1

AGUA

El agua es un recurso crítico para la vida de las personas y el planeta, así como también para el desarrollo de nuestras actividades. Su disponibilidad a largo plazo es fundamental para todas nuestras operaciones, ya que se utiliza dentro del proceso de generación eléctrica, para la exploración y producción de gas y petróleo, y para la producción petroquímica. Controlar el consumo de este recurso permite mantener el equilibrio de los ecosistemas y la continuidad de nuestros negocios.

En Pampa, respetamos los límites de captación definidos y permitidos por las autoridades competentes en materia hídrica de cada región en donde se sitúan nuestros activos. Dependiendo del lugar, el abastecimiento puede realizarse a través de distintas fuentes hídricas, como acuíferos profundos de cada cuenca y de fuentes superficiales (lagos, ríos y mares) y/o, también, agua de red o provista por terceros.

Sobre la base de la información recopilada y publicada por *World Resources Institute* (WRI)³⁶, nuestros sitios productivos se ubican en zonas consideradas de bajo riesgo hídrico, zonas áridas o de bajo uso de agua, y solo CTG está ubicado en una zona donde WRI considera que el estrés hídrico es alto.

EXTRACCIÓN DE AGUA PROVENIENTE DE ZONAS DE ESTRÉS HÍDRICO

Categoría	Unidad de medida	2021
Alto	m³	923.340
Extremadamente alto	m³	-
Total	m³	923.340
<i>% sobre total de agua extraída dulce</i>		4,3%

Nota: categorización según la clasificación Overall Water Stress, definida por "Aquaduct" (*World Resources Institute*). El total aplica a agua subterránea.

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRO CONSUMO DE AGUA

- **Generación eléctrica:** en las centrales térmicas, el agua se utiliza, fundamentalmente, para el proceso de refrigeración y reducción de emisiones. En el caso de los ciclos combinados, el vapor generado también se aprovecha para producir energía. Nuestras unidades térmicas captan agua dulce de cuerpos subterráneos y superficiales, a excepción de CPB y CTIW, que consumen agua marina. En las centrales hidroeléctricas, el caudal de los ríos Limay, Atuel y Diamante es clave para el proceso de generación eléctrica.
- **E&P:** se utiliza agua, mayoritariamente, para la perforación y fracturación de pozos no convencionales y, en menor medida, para otros procesos en plantas de tratamiento de gas. Esta se obtiene de perforaciones

en localidades cercanas a los yacimientos o desde cauces de ríos, mayoritariamente, del río Neuquén.

• **Petroquímica:** el agua se utiliza para generar vapor, destinado al consumo interno y a los procesos de intercambio calórico en circuitos cerrados, mediante el uso de torres de enfriamiento.

El río Paraná es la fuente para PGSM, mientras que en Zárate proviene del acuífero Puelche.

CONSUMO EFICIENTE DEL AGUA

Buscamos adoptar buenas prácticas sobre la gestión responsable del agua, a través de la implementación de nuevos proyectos para la optimización del uso y protección del recurso hídrico.

Durante 2021, se continuó con la instalación de caudalímetros en los distintos ramales del Edificio Pampa (iego, alimentación del tanque y torres de enfriamiento), que tienen como objetivo diferenciar el volumen consumido según su uso y mejorar el control, seguimiento y monitoreo de los sistemas mencionados.

Por otro lado, en CTEB se siguió avanzando en el desarrollo del proyecto de conversión a ciclo combinado, el cual contempla un circuito cerrado de agua mediante la utilización de dos torres de enfriamiento, que minimizan, sustancialmente, la cantidad de agua consumida para el proceso.

³⁶ Fuente: [Water Risk Atlas \[+\]](#)

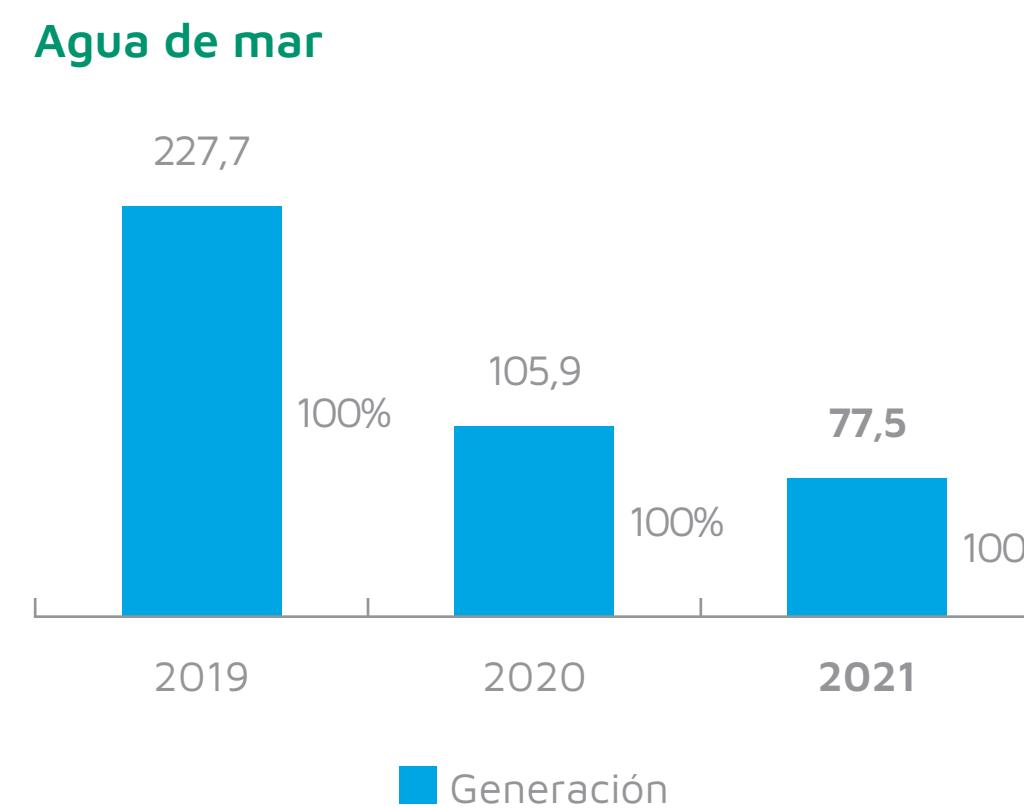
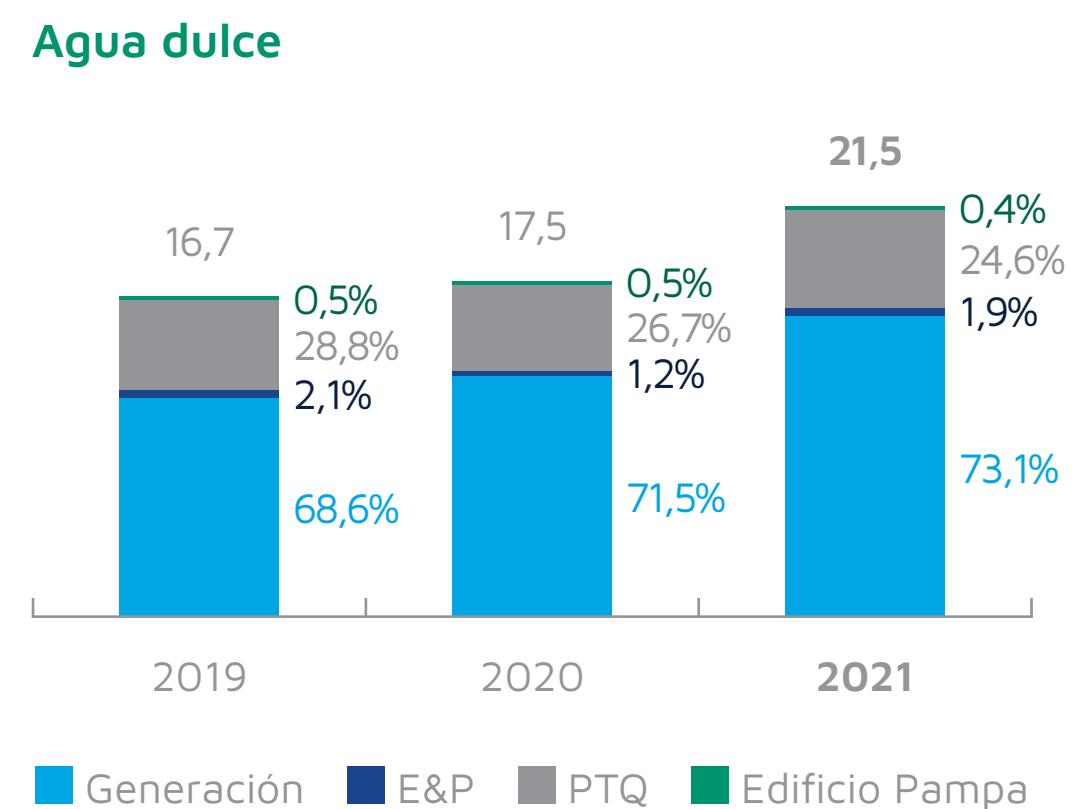
EXTRACCIÓN DE AGUA

Fuente	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Agua dulce	M ³ /año	21.460.233	17.521.250	+22,5%
Agua de mar	M ³ /año	77.544.000	105.870.000	-26,8%
Total extraído	M³/año	99.004.233	123.391.250	-19,8%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el Tablero de Indicadores.

EVOLUCIÓN DE LA EXTRACCIÓN DE AGUA

Por negocio, en millones de m³ anuales



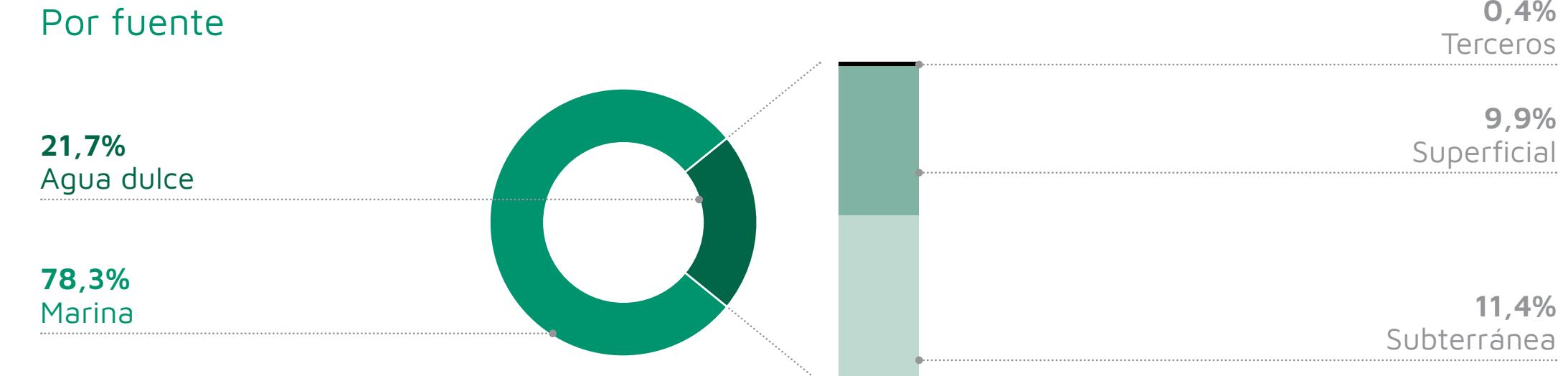
La disminución en el consumo de agua de mar en 2021 se explica por la menor generación de energía en CPB, cuya eficiencia se encuentra por debajo del promedio del SADI. Dicho efecto fue parcialmente compensado por un incremento del 22,5% interanual en la toma de agua dulce, debido a una mayor producción de energía en el negocio de generación y la creciente actividad en E&P en el marco del Plan Gas.Ar, que tiene como objetivo aumentar significativamente la producción de gas en los meses de mayor necesidad de abastecimiento.

EXTRACCIÓN DE AGUA DULCE

Fuente	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Subterránea	M ³	11.238.128	8.094.280	+38,8%
Superficial	M ³	9.780.396	9.097.953	+7,5%
Terceros	M ³	441.708	329.017	+34,3%
Agua dulce	M³	21.460.233	17.521.250	+22,5%

EXTRACCIÓN DE AGUA EN 2021

Por fuente

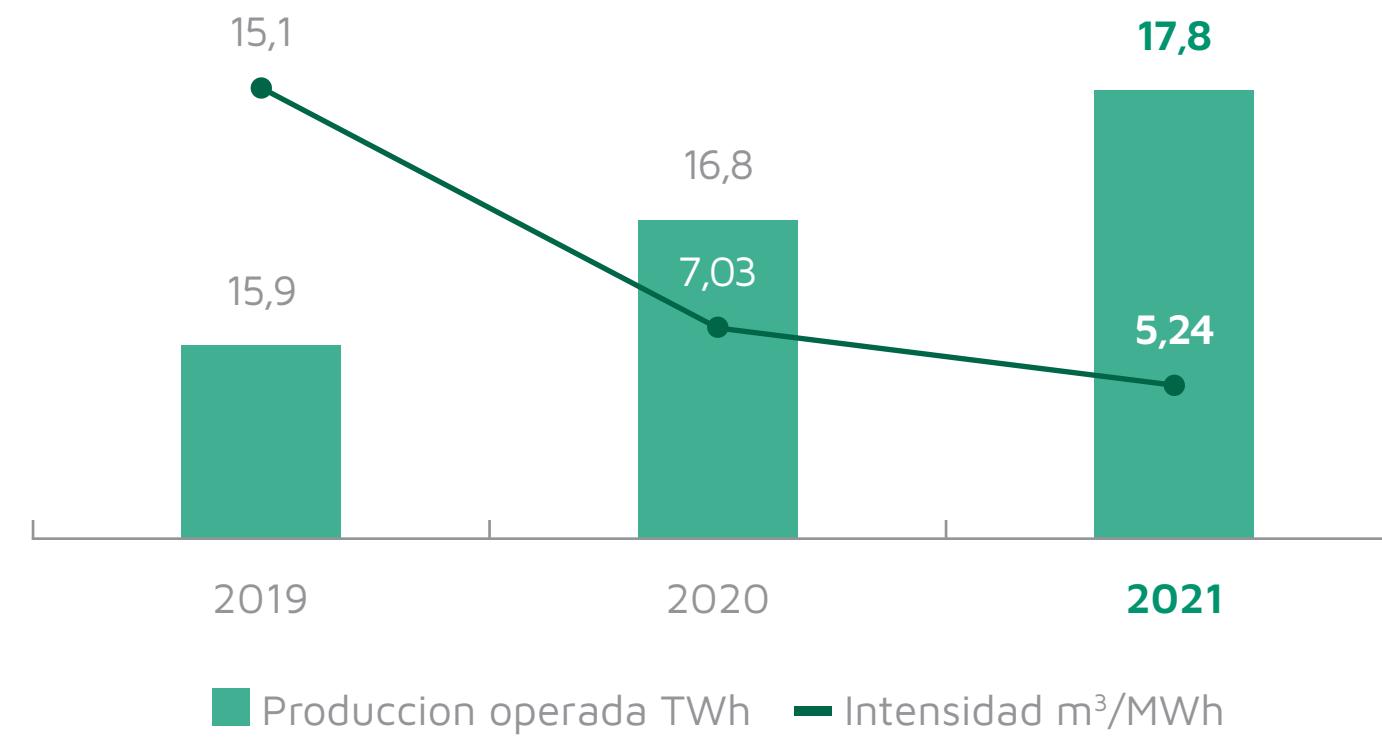


INTENSIDAD DE AGUA CAPTADA

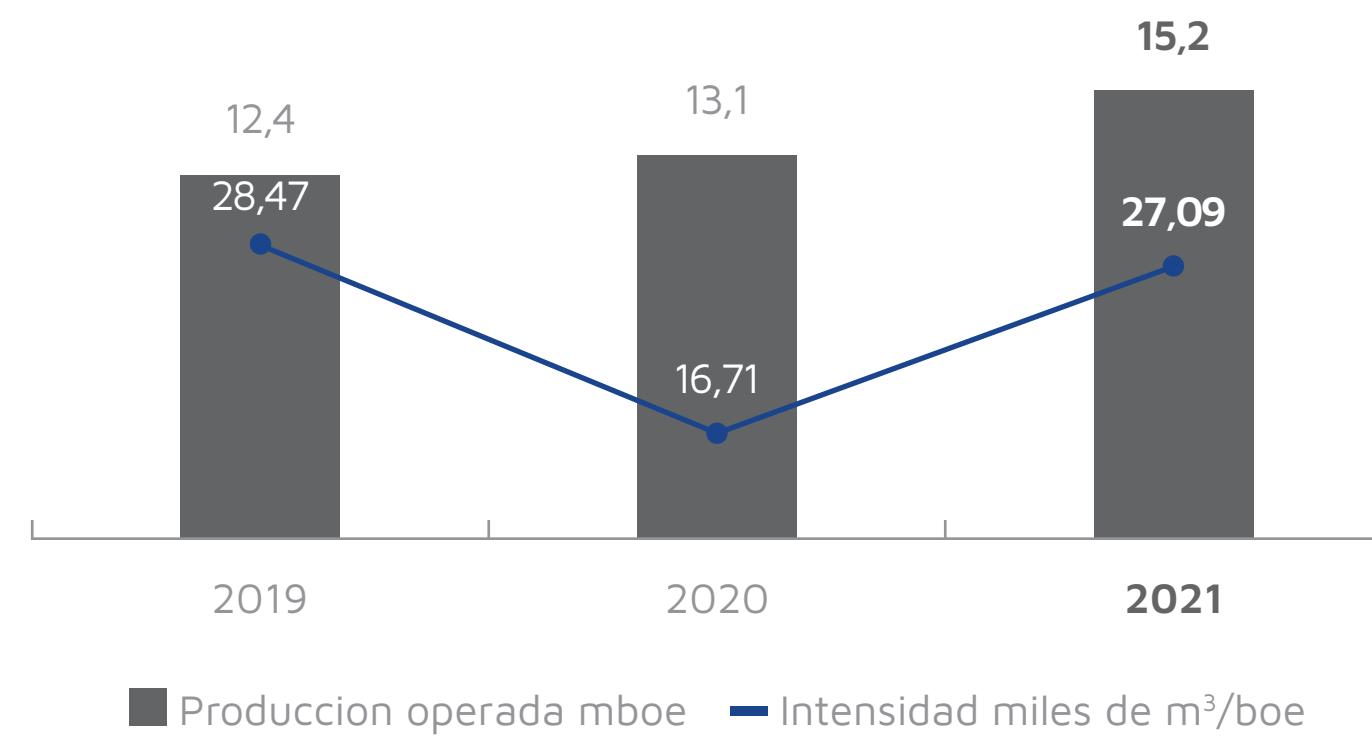
Negocio	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Generación de energía ¹	m ³ /MWh	5,24	7,03	-25,5%
E&P ²	m ³ /Ton Miles de m ³ /boe	0,2 27,09	0,12 16,71	+62,1%
Petroquímica ³	m ³ /Ton	9,71	11,44	-15,2%
Edificio Pampa	m ³ /persona m ³ /m ²	n.d. 2,74	111,11 2,75	n.d. -0,3%

Nota: Incluye consumos internos. ¹ Se calcula sobre la generación bruta de todas las centrales operadas por Pampa. ² Se reportan las toneladas producidas por los bloques operados por Pampa de líquido o gaseoso, calculadas utilizando la densidad para equivalencia entre volumen y masa. ³ Se reportan toneladas producidas = ventas del período +/- variación de stock del año.

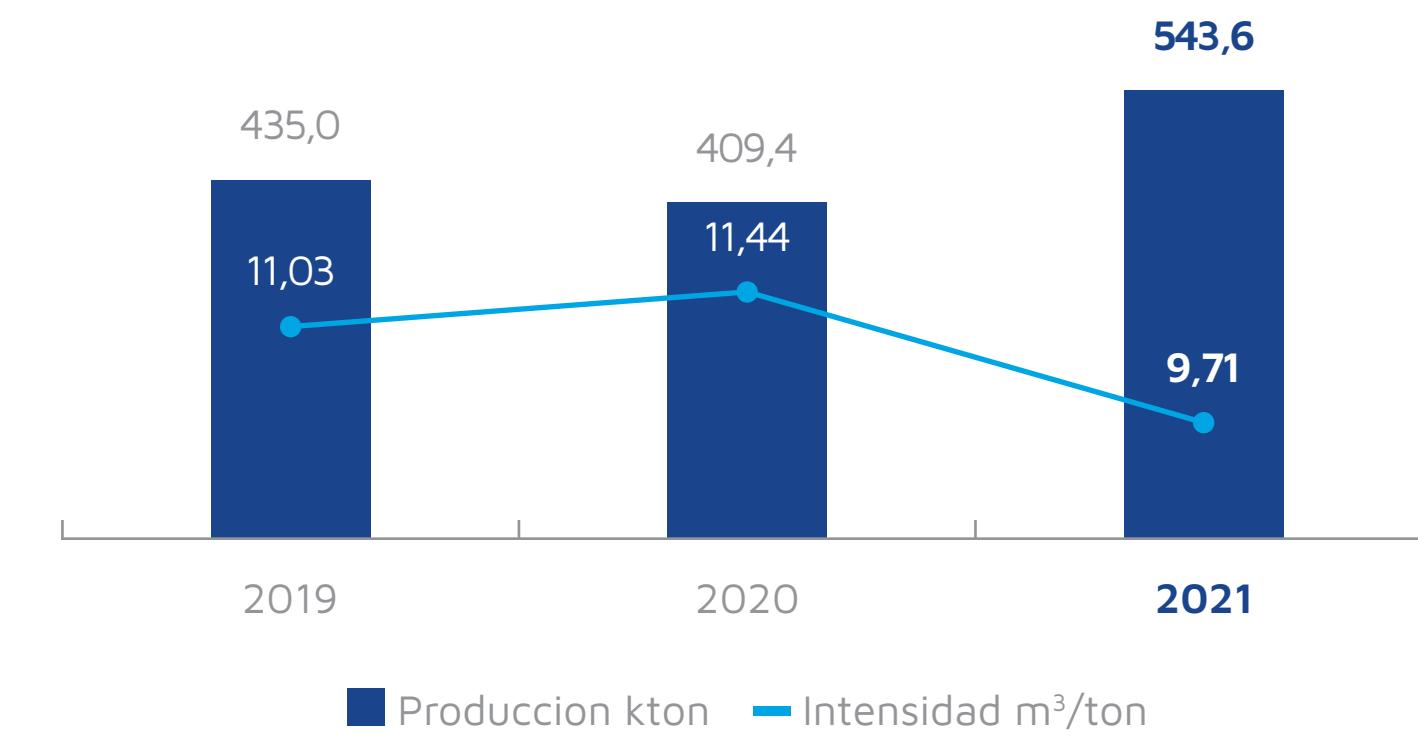
Generación de energía



E&P



Petroquímica



En el presente año de reporte, la intensidad de agua captada por nuestro parque de Generación de Energía cayó en un 25,5%, debido a la disminución en la toma de agua marina en CPB.

Asimismo, en el caso del negocio de E&P, el aumento interanual en el indicador de intensidad de agua del 62,1% responde, principalmente, a la mayor actividad de perforación y completación de pozos gasíferos para cumplir con los compromisos bajo Plan Gas.Ar, que inició en el año 2021.

En Petroquímica, el indicador baja un 15,2% con respecto al 2020 gracias a que el crecimiento de la producción alcanzada en 2021 superó ampliamente al consumo de agua dulce.

Para el Edificio Pampa, el indicador no sufrió modificaciones materiales.

EFLUENTES

En cada uno de nuestros activos, realizamos análisis de las corrientes internas de efluentes, generadas en cada unidad operativa y un control de entrada a la planta de tratamiento de efluentes, lo que nos permite verificar el cumplimiento de los requisitos regulatorios relacionados con la descarga de vertidos.

El sistema de tratamiento en las plantas nos permite controlar los efluentes antes de ser volcados a cuerpos de agua superficiales y redes cloacales. De este modo, ninguno de dichos cuerpos se ve afectado por los vertidos de agua en referencia a tamaño del cuerpo de agua, del hábitat o de la ubicación.

EFLUENTES HÍDRICOS

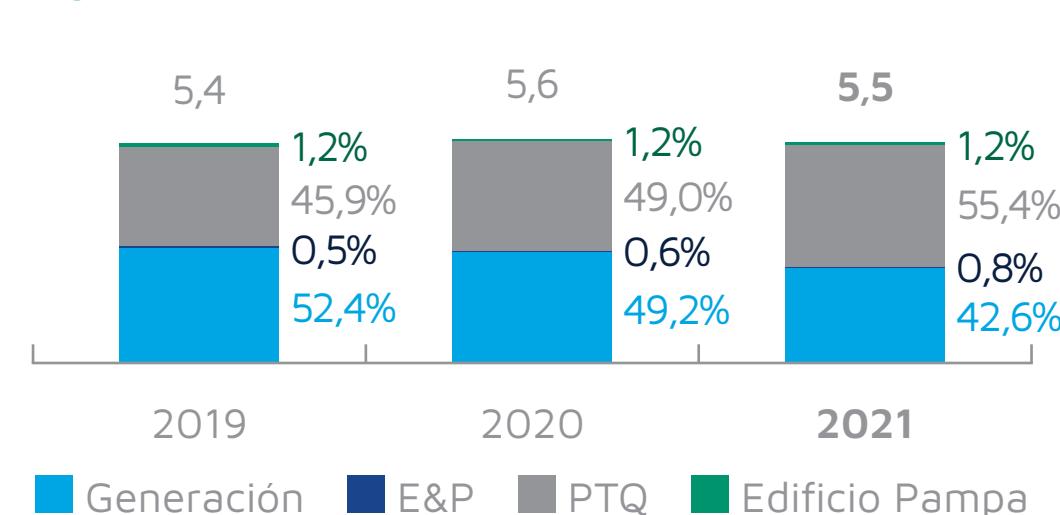
Vertidos sobre...	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Cuerpos de agua dulce	m³	5.476.488	5.553.642	-1,40%
En zonas con estrés hídrico	m³	247.228	n.d.	n.d.
Otras aguas	m³	77.544.000	105.870.000	-26,8%
Total de efluentes hídricos	m³	83.020.488	111.423.642	-25,5%
Agua reutilizada	m³	661.778	595.503	+11,1%
% de agua dulce captada		3,1%	3,40%	-9,3%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el Tablero Indicadores de Pampa.

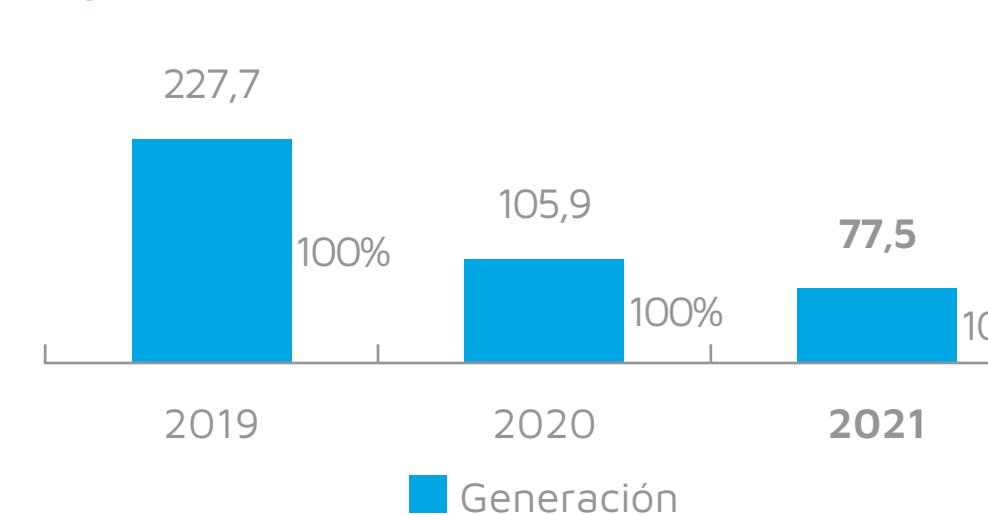
EVOLUCIÓN DE LOS EFLUENTES DESCARTADOS

Por fuente, en millones de m³

Agua dulce



Aqua de mar



Nota: Valores calculados de acuerdo con el Tablero de Indicadores. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma.

Asimismo, durante 2021, contabilizamos 179 megalitros de agua producida:

AGUA PRODUCIDA

Negocio	Unidad de medida	2021	2020	Variación
E&P	Litros	179.000.000	108.000.000	65,70%

AGUA DULCE DESCARTADA

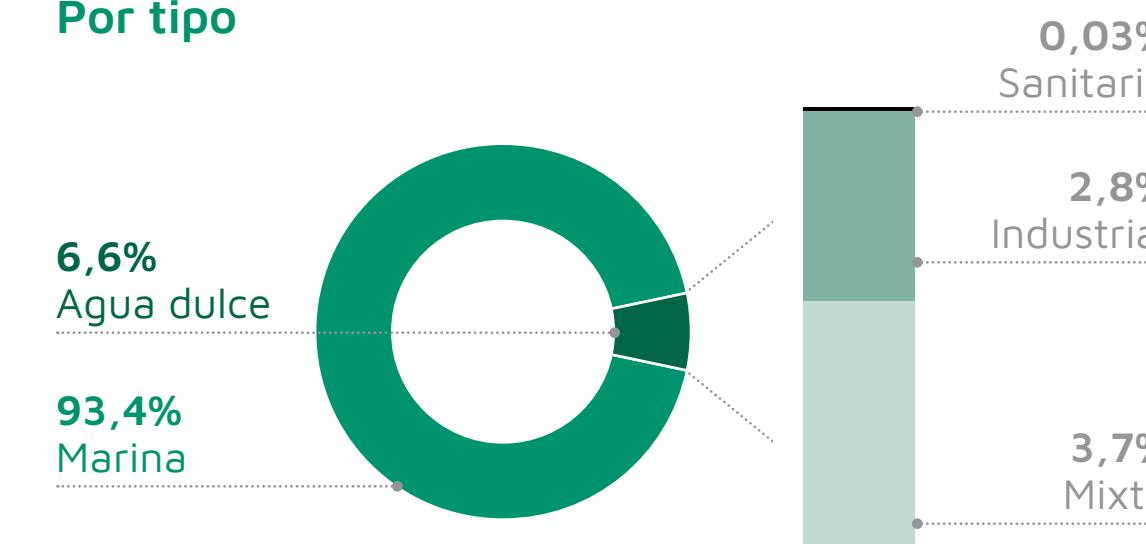
Tipo	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Industrial	m ³	2.339.120	2.739.711	-14,6%
Sanitario	m ³	28.654	16.378	+75,0%
Mixto	m ³	3.108.714	2.797.553	+11,1%
Total	m³	5.476.488	5.553.642	-1,4%

Nota: Valores calculados de acuerdo con el Tablero de Indicadores. Estos están ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma.

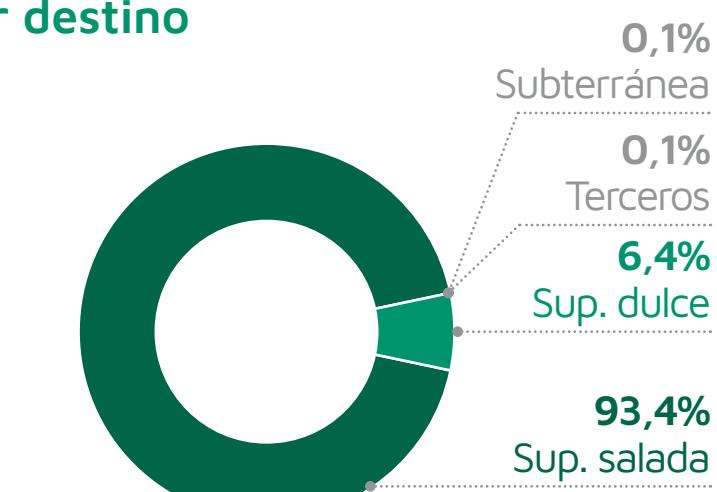
³⁷ pH, DBO (demanda bioquímica de oxígeno), DQO (demanda química de oxígeno), nitrógeno total, grasas y aceites, fósforo, entre otros.

EFLUENTES DESCARTADOS EN 2021

Por tipo



Por destino



Mediante el control de parámetros y/o sustancias identificadas como prioritarias³⁷, damos cumplimiento a la normativa vigente en términos de vuelco de cada jurisdicción.

ACCIONES PARA LA REUTILIZACIÓN DE AGUA DULCE

+11,1% vs. 2020 en la reutilización de agua dulce

Durante 2021, no solo continuamos con el monitoreo y las evaluaciones de desempeño, sino que, también, seguimos implementando buenas prácticas en nuestros activos, entre las que se destacan:

- Entre septiembre y marzo, se reutilizó el 100% del efluente industrial generado en **CTLL**, equivalente a un volumen de 350.300 m³, para el riego del viñedo de también propiedad de la Compañía, evitando la utilización de agua cruda y el vuelco del efluente a un curso de agua superficial.
- En **HPPL**, 2.268 m³ de agua fue reutilizada para riego del área forestada.
- En **CPB** se reutilizaron 15.527 m³ de agua para consumo del ciclo térmico en pruebas.
- En **E&P** se reutilizaron 293.683 m³ de agua dulce, de los cuales 97.359 m³ fueron destinados, mayoritariamente, al mantenimiento de caminos y al riego. El remanente fue reinyectado a las formaciones.

5.3.4. RESIDUOS

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5
 CONTENIDO GRI O&G: 11.5.1, 11.5.2, 11.5.3, 11.5.4, 11.5.5, 11.5.6

A través de nuestro Principio del Ambiente Gestión de Residuos, en Pampa promovemos su reducción, reutilización y reciclado.

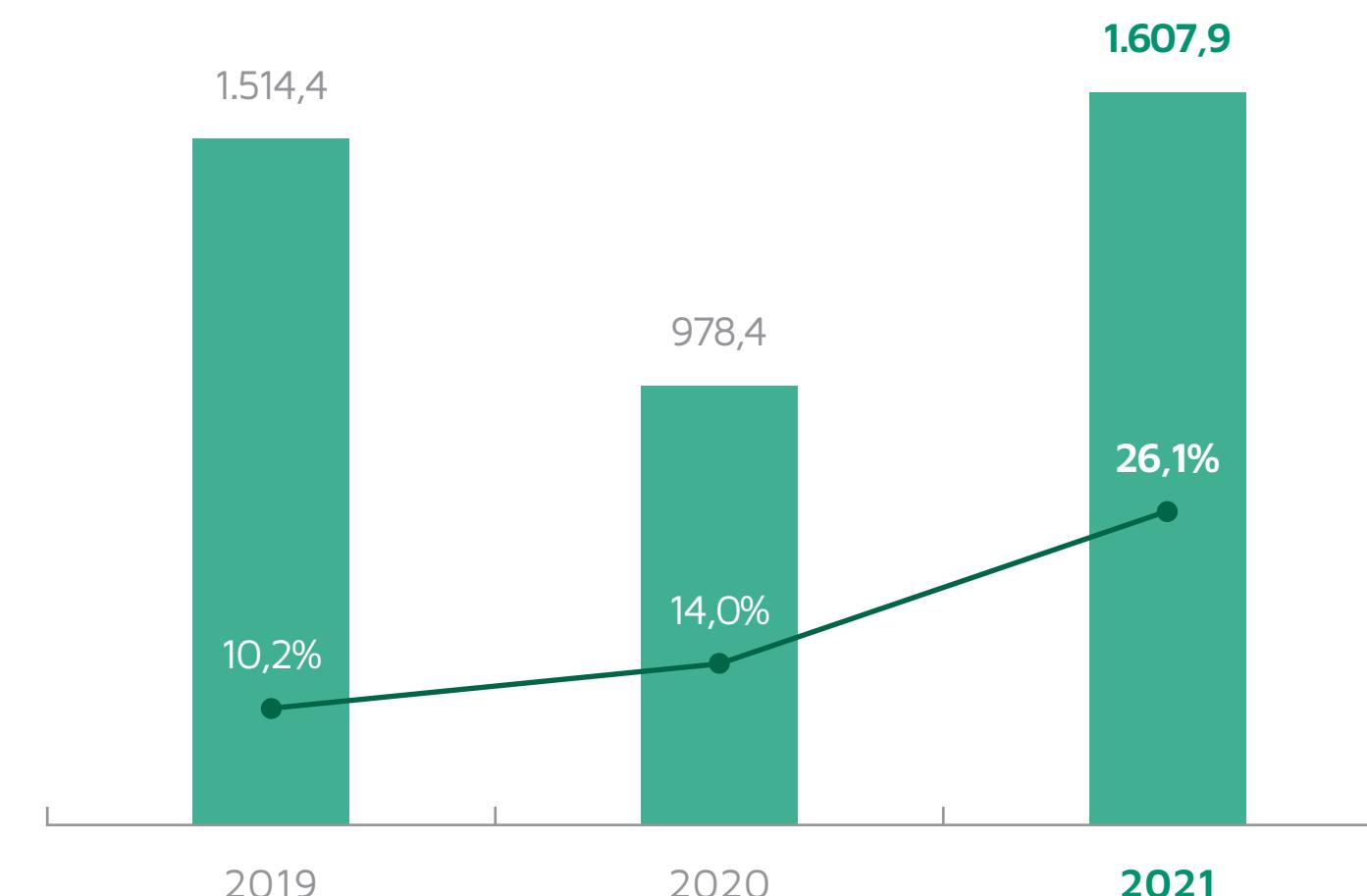
Contamos con una gestión integral enfocada en:

- Minimizar la generación desde la fuente.
- Favorecer la reutilización y el reciclado.
- Utilizar las mejores tecnologías de tratamiento disponible, técnica y económicamente viables.
- Adoptar (en todas las fases del proceso) las precauciones necesarias, con el fin de prevenir daños ambientales y en la seguridad y salud, y evitar obligaciones y responsabilidades futuras para la Compañía.
- Prever, en los contratos de provisión de materiales, la responsabilidad posconsumo y, cuando sea posible, su devolución al fabricante y/o proveedor, atendiendo a lo establecido por la legislación.

En 2021 logramos poner en valor el 26% de nuestros residuos no peligrosos, los cuales son reciclados o reutilizados en mercados secundarios

En cuanto a la gestión de residuos, el abordaje que tomamos se ve reflejado en las iniciativas para la recuperación y/o reciclado, a partir de su separación en origen. Los residuos no peligrosos que generamos, se reaprovechan en mercados secundarios como materia prima, como son los casos de scrap o subproductos en los procesos de cauchos y poliestireno.

EVOLUCIÓN DE LOS RESIDUOS NO PELIGROSOS En ton y % reciclado



Residuos no peligrosos	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Reciclados/reutilizados ¹	Ton	419,8	137,4	+205,5%
Compostados	Ton	5,1	4,6	+10,3%
Domiciliarios	Ton	1.183,00	836,4	+41,4%
Total RNP		1.607,90	978,4	+64,3%
% de RNP reciclados/reutilizados	Ton	26,1%	14,0%	+85,9%

Nota: Valores ajustados por redondeo, por lo que el total puede no igualar su suma.

1 Dentro de los residuos no peligrosos reciclados/reutilizados, se incluye papel, cartón, plástico, madera y chatarra.

Residuos peligrosos	Unidad de medida	2021	2020	Variación
Generados	Ton	15.967	10.713	+49,0%
Transportados y tratados	Ton	15.884	10.729	+48,0%
Reaprovechados/con elevado poder calorífico	Ton	781	588	+32,8%
% sobre total de residuos peligrosos generados		4,9%	5,5%	-10,9%

Nota: Los residuos peligrosos corresponden a derivados de hidrocarburos y envases de productos químicos, entre otros.

Como parte del proceso de Gestión de Residuos, el tratador en cada uno de nuestros sitios realiza una caracterización de la composición del residuo peligroso.

Asimismo, en 2021 se continuó unificando criterios para la apertura por tipo de tratamiento, según las particularidades de cada operación, y se implementaron mejoras en la clasificación y en el reciclado, así como acciones para reducir la generación en origen.

Operaciones de eliminación de residuos peligrosos transportados y tratados, por tipo de tratamiento, en ton	2021
Otro tratamiento	9.223
Tratamiento biológico fuera del área	846
Tratamiento en cementera	16
Enviados a incineración en horno de desorción térmica	1.406
Enviados a incineración en horno pirolítico	4.337
Enviados a relleno de seguridad	56
Total	15.884

En **PGSM**, durante 2021, logramos gestionar que las baterías de vehículos sean retiradas para su acondicionamiento y recuperación por su proveedor, lo que evita que sean enviadas a relleno de seguridad. De igual modo, los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) fueron enviados a un tratador para separar sus componentes y reutilizarlos en el armado de nuevos aparatos. Respecto a los tambores metálicos, de plástico e isocontenedores vacíos, que contuvieron alguna sustancia peligrosa, estos son retirados por un proveedor que los reaprovecha, evitando su disposición final.

SELLO VERDE EN EL EDIFICIO PAMPA

En 2021 nos adherimos al Programa Ecosellos de la Agencia de Protección Ambiental de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Durante 2022, continuaremos trabajando en la implementación del programa.

ACCIONES DE CIRCULARIDAD DE LOS RESIDUOS EN NUESTROS ACTIVOS

- **HPPL:** se realiza el compostaje de los residuos producidos en el comedor y en las oficinas. En 2021, se recicló el 34% de los residuos sólidos urbanos (compost, papel, cartón y plástico), totalizando 2.028 kg. Se observó un aumento respecto a años anteriores, debido a la gestión, la difusión y el agregado de nuevos contenedores en diferentes áreas de la central.

- **CTLL:** los residuos de botellas plásticas se entregan a Dangen Plásticos para su reciclaje, quien recibe, procesa y convierte los desechos plásticos en nuevos elementos de uso, como bancos, cestos, mobiliario y soluciones para industrias. Pampa compra algunos productos para donaciones. En 2021, fueron entregados 67 kg. Además, la central cuenta con un depósito de chatarra, para segregar la disposición final de los materiales por descartar y reordenar los materiales reutilizables. Asimismo, cuentan con el Programa de Reciclado Plástico, por el cual en 2020 se hizo entrega de residuos descartables a la Cooperativa Las Emprendedoras. Actualmente, esta cooperativa se encuentra a cargo del Centro de Transferencia de Residuos del Municipio de la Ciudad de Neuquén, quien separa los materiales reciclables para comercializar a plantas recicadoras.

- **CTGEBA:** se continuó con la entrega para reciclaje de filtros de turbina a la Cooperativa Reciclando Sueños.
- **CTPP:** durante 2021, se comenzó con la recolección de tapitas y papel para donar a la Fundación Garrahan.
- **CPB:** se cambiaron vasos plásticos descartables por vasos reutilizables.
- **CTG:** continuamos con el compostaje de los residuos producidos en el comedor y en los espacios verdes, destinado a áreas de jardinería de la misma planta. En 2021, obtuvimos unos 3.035 kg.
- **CTEB:** se continúa con la segregación de residuos, separando papeles, cartones, maderas y PET, que se entregan a Unión de Cartoneros Platenses.

- **PGSM:** se continúa con el reciclado de botellas plásticas, tarimas de madera, papel y cartón, que son enviados a un tratador habilitado por el Ministerio de Ambiente de la provincia de Santa Fe, quien le da un valor al reinsertarlos en otras cadenas productivas como materia prima. Durante 2021, la cantidad total de este tipo de residuos fue de 23,81 toneladas. Asimismo, se logró una importante reducción en chatarra y pallets, ya que los insumos del proceso de fabricación de caucho se adquieren a granel y no en tambores metálicos sobre tarimas de madera (200 tambores por mes, 100 pallets). En 2021, el 60% de los contenedores utilizados correspondieron a Goodpack reciclables de chapa, sin aumentar el embalaje de cartón.
- **Planta Zárate:** se donaron cartones y pallets, y se continúa con el proyecto de reciclado de botellas PET y tapas a través de la Organización AcercaRSE. En cuanto al programa de separación y reciclado de residuos del Municipio de Zárate, “Basura Sirve”, la planta colabora con los bolsones en desuso destinados para los canastos de las escuelas. Además, se lanzó el proyecto Reciclado de Poliestireno, que promueve la circularidad del poliestireno con la creación de kits escolares para su posterior donación.
- **Bodega Loma de la Lata:** se reutilizan residuos orgánicos generados durante la elaboración del vino (orujo, escobajo y lías). Se disponen, transitoriamente, en una playa de secado para su posterior uso como abono en el viñedo.
- **E&P:** se continúa con visitas a proveedores críticos relacionados a la gestión general de residuos especiales, tanto a transportistas como a tratadoras de las diferentes corrientes generadas.

- **Edificio Pampa:** se donaron 16.093 kg de papel blanco usado a la Fundación Garrahan y 9.384 kg de residuos orgánicos secos y cartón fueron entregados a recicladores urbanos de la Ciudad de Buenos Aires.

En una iniciativa que parte de los Principios del Ambiente de Uso Sostenible de Recursos y Gestión de Residuos, nuestra planta de Zárate desarrolló un proyecto que brinda circularidad al poliestireno posconsumo, promoviendo la sustentabilidad ambiental con la creación de kits geométricos. La iniciativa está basada en el concepto de **economía circular**, utilizando un recurso que ya completó su vida útil, fue recuperado y se transformó en un nuevo material.



5.3.5. DERRAME DE HIDROCARBUROS

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 306-3 (2016)

CONTENIDO GRI O&G: 11.8.1, 11.8.2

INDICADORES SASB: EM-EP-160A.2, EM-EP-540A.2

Bajo el Principio del Ambiente de Gestión de Productos, buscamos garantizar la integridad de las instalaciones y el adecuado almacenamiento, transporte y manipulación de sustancias. Para lograr este propósito, trabajamos tanto en un constante monitoreo de las instalaciones, inspección de cañerías y tanques, y auditorías internas y externas como en la intensiva capacitación a colaboradores.

Realizamos, en forma periódica, simulacros de derrames y contingencias ambientales con foco en potenciales escenarios que pudieran ocurrir durante las operaciones, con el objetivo de entrenar al personal, evaluar roles y funciones, acciones y comunicaciones relacionadas a la práctica.

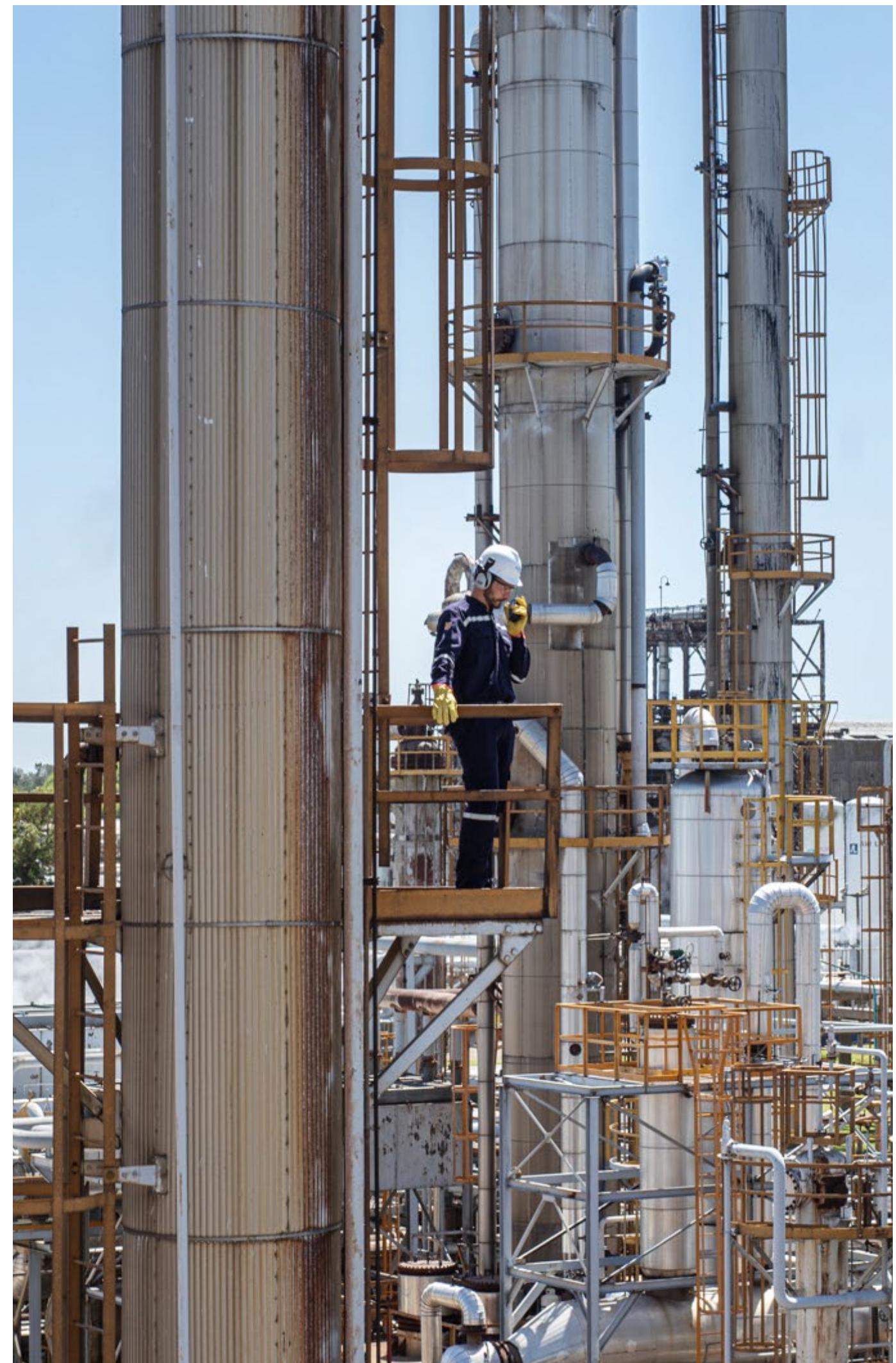
En nuestros activos, en caso de producirse derrames en un medio natural, los suelos afectados son colectados y enviados a un tratador autorizado para su disposición final; el terreno es restaurado y el evento es comunicado a la autoridad de aplicación, de acuerdo con la legislación vigente. Asimismo, monitoreamos y registramos las variables de ubicación, volumen y tipo de sustancia, en el marco de nuestra gestión ambiental. En particular, las instalaciones de construcción de pozos de E&P cuentan con equipamiento preventivo para derrames y contenedores de residuos especiales con tapa para evitar que el viento levante y arrastre residuos fuera de estos.

Durante 2021, se registraron 2 eventos menores en suelo y 5 eventos en estructura de contención, que registra un volumen igual a 4,6 m³, una sustancial reducción con respecto al año 2020, principalmente por mejoras en petroquímica. Las anomalías informadas fueron completamente atendidas, conforme a los procedimientos de gestión de contingencias³⁸.

DERRAMES DE HIDROCARBUROS

Destino	2021		2020		Variación	
	Eventos	m ³	Eventos	m ³	Eventos	m ³
En suelos y cuerpos hídricos	2	0,64	5	2,4	-60,0%	-73,4%
En estructuras de contención	5	4,02	13	4,3	-61,5%	-6,7%

³⁸ Incluye todos los derrames ocurridos a nivel corporativo.



5.3.6. BIODIVERSIDAD

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 304-1, 304-2, 304-3, 304-4

CONTENIDO GRI O&G: 11.4.1, 11.4.2, 11.4.3, 11.4.4, 11.4.5

INDICADORES SASB: EM-EP-160A.1

Materializado en nuestro Principio del Ambiente de Protección de la Salud Ambiental y como parte del amplio compromiso que tenemos con el cuidado del ambiente y la gestión de los recursos naturales, fomentamos la conservación de la biodiversidad y de los ecosistemas locales en donde se encuentran situados nuestros activos.

Si bien ninguna de nuestras operaciones está situada en zonas protegidas, la cercanía a territorios, de alto valor en biodiversidad, nos lleva a estar atentos a los aspectos e impactos vinculados a riesgos ambientales a los que podríamos enfrentarnos. Por ello, en los manuales de gestión de los sitios se encuentra la descripción de dichas zonas, y la identificación de aspectos y medidas de prevención relativos a cada área natural.

Al igual que en años anteriores, durante 2021 continuamos realizando Estudios de Impacto Ambiental (EIA) y otros estudios ambientales, que responden a los requisitos establecidos por la normativa local aplicable a cada jurisdicción.

En 2021 gestionamos los estudios ambientales de los nuevos proyectos de E&P relacionados al Plan Gas.Ar, donde obtuvimos las habilitaciones correspondientes. Entre las más destacadas,

podemos mencionar el desarrollo de obras destinadas a captar, procesar y evacuar el aumento de la producción de gas: una instalación temporal de producción (TPF, *Temporary Production Facility*), la conversión a baja presión de la instalación de producción temprana (EPF, *Early Production Facility*), el inicio de la construcción de una segunda planta de tratamiento de gas (PTG) y la finalización de la construcción del gasoducto de 18 pulgadas.

Además de realizar los Informes Medio Ambientales Anuales (IMAA), en 2021 continuamos implementando acciones de mejoras en yacimientos de E&P: la señalización de locaciones con cartelería correspondiente, la adecuación y nivelación de fosas de quema, presentes en sectores adyacentes; y el escarificado de superficies inutilizadas, para favorecer el restablecimiento de la vegetación.

En nuestros Parques Eólicos, durante el relevamiento de campo realizado para el Monitoreo de Control de Avifauna, en 2021 se identificaron nidos activos e inactivos en la zona de acceso a los aerogeneradores. Prioritariamente, y en caso de corresponder, aplicamos el Protocolo correspondiente para prevenir y realizar su traslado y reubicación.

CONSERVACIÓN DE ESPECIES

Previo a la realización de un proyecto, en Pampa, establecemos una línea de base sobre las condiciones de flora y fauna del lugar. La frecuencia con la cual se realizan los Estudios Ambientales para establecer esta línea de base es definida de acuerdo con el nivel de actividad y con la legislación propia de cada jurisdicción. El objetivo de mantener, periódicamente, estas prácticas es elaborar un plan de mitigación de posibles impactos e implementar un programa de control y evaluación del estado de conservación de la zona. En referencia a la conservación de especies, la evaluación contempla identificar especies locales que se encuentren incluidas en los listados internacionales.

En las principales operaciones de E&P en Cuenca Neuquina no se han identificado especies que aparezcan en la Lista Roja de la UICN, ni en los listados nacionales de conservación. Sin embargo, se identificaron algunas especies con alteración de su hábitat, fundamentalmente, a causa del pastoreo extensivo.

ESPECIES VULNERABLES EN E&P

Clase	Nombre	Libro Rojo de Mamíferos y Aves Amenazadas de la Argentina
Mamíferos	Liebre patagónica	Vulnerable
	Rata vizcacha colorada	Vulnerable
	Zorro colorado	Vulnerable
Aves	Nandú	Vulnerable

En 2021, y en línea con nuestro Principio del Ambiente de Protección de la Salud Ambiental, aplicamos los protocolos para identificar y recuperar la fauna autóctona, los cuales están basados en las Normas de Desempeño y notas de orientación sobre conservación de la biodiversidad del World Bank Grupo/IFC y lo establecido en la normativa aplicable en la materia.

REVEGETACIÓN DE ÁREAS INTERVENIDAS

Uno de los principales impactos de la actividad hidrocarburífera es el desmonte de vegetación realizado para construir obras de operación. Con el fin de mitigar la afectación de la cobertura vegetal de las áreas donde operamos, seleccionamos el mejor sitio posible para evitar la intervención de zonas sensibles y optimizar el diseño de las instalaciones para que la superficie utilizada para las operaciones sea la de menor tamaño.

El escarificado es una de las técnicas que utilizamos para restituir las condiciones ambientales previas a las tareas de campo y promover el crecimiento de la vegetación. Esta técnica consiste en acondicionar el terreno mediante la descompactación mecánica del suelo, que facilita la revegetación natural y favorece la integración de especies autóctonas con el entorno, mediante herramientas y maquinarias que trabajan en la superficie nivelando el terreno y generando el surcado necesario mediante rastillos.

Para cuantificar la evolución de la cobertura vegetal, se realizan relevamientos periódicos en las áreas intervenidas, que permiten monitorear el estado de recuperación de la vegetación. Asimismo, anualmente se definen objetivos con indicadores específicos como la cantidad de zonas revegetadas/año, cuantificación de la superficie revegetada, porcentaje de recolonización vegetal, entre otros.

ESTUDIO DE BIODIVERSIDAD EN HINISA E HIDISA

Durante 2021 continuamos los estudios anuales de biodiversidad en el Embalse El Nihuil, e ictiofauna e ictiopatología en los Embalses El Nihuil, Valle Grande, Agua del Toro y Los Reyunos, con resultados que se mantienen dentro de los valores esperados. Además, junto con la Dirección de Recursos Naturales Renovables de la Provincia de Mendoza y el Club de Pescadores, realizamos la tradicional siembra de Trucha Arco Iris, Pejerrey Bonaerense y Pejerrey Patagónico en los Embalses de Agua del Toro, Los Reyunos, Valle Grande y Los Nihuiles.

RELEVAMIENTO DE LA LÍNEA DE BASE DE ESPECIES DE AVES Y COLEÓPTEROS

En los parques eólicos, desde sus inicios, dimos especial atención y tratamiento a todas las cuestiones relacionadas con el impacto potencial sobre la biodiversidad en la zona de influencia de cada parque. Llevamos a cabo el relevamiento de la línea de base de especies de aves y coleópteros, como también estudios complementarios al EIA, de los que surgió el “Programa de Monitoreo de Aves y Mamíferos Voladores” con el objetivo de preservar la integridad de la fauna silvestre en la zona de operaciones y áreas circundantes de los parques eólicos. Las especies relevadas como amenazadas en las líneas de base son:

ESPECIES EN LAS ÁREAS DE INFLUENCIA DE LOS PARQUES EÓLICOS

Nombre	Nivel de amenaza en Argentina	Amenaza según UICN-Birdlife International
Nandú	Amenazada	Cercana a la amenaza
Cauquén Común	Amenazada	Preocupación menor
Batitú	Vulnerable	Preocupación menor

5.3.7. CONCIENTIZACIÓN AMBIENTAL

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3

Bajo nuestro Principio del Ambiente de Educación Ambiental, gestionamos el conocimiento fomentando el compromiso con la protección ambiental y el desarrollo sostenible mediante diferentes campañas de concientización y capacitaciones a todos los niveles operativos de la Compañía. Entre las acciones que venimos realizando anualmente, se destacan:

- Gestión de residuos.
- Gestión de emisiones y cambio climático.
- Sustentabilidad: ODS y Agenda 2030.
- Campañas de comunicación interna y en redes para conmemorar los Días Mundiales de la Tierra, el Agua y el Medio Ambiente.

Día Mundial del Medio Ambiente – 5 de junio

En 2021, realizamos un video institucional con los principales referentes de medio ambiente de todos los activos, en donde describimos cómo trabajamos en equipo para el desarrollo sostenible de nuestros negocios, alineados con nuestros Principios del Ambiente Pampa.

[Link al video \[+\]](#)

ACCIONES EN EL NEGOCIO DE GENERACIÓN DE ENERGÍA

- **CTGEBA:** en el marco de prácticas profesionales en colaboración con la Fundación Pampa, se instaló un sistema eólico de baja potencia, compuesto por un aerogenerador Piggott de 350 W, con la participación de 10 estudiantes de las escuelas técnicas de Marcos Paz y Cañuelas.
- **CTLL:** en el marco de prácticas profesionales con la Fundación Pampa, se dictó una charla ambiental referida a las actividades de la central. Como todos los años, se capacita a distancia a alumnos y alumnas del Seminario de Residuos Especiales de la Universidad Nacional del Comahue, en donde se explica la gestión integral de los residuos en la central.
- **CTG:** se realizó la jornada de *housekeeping* (orden y limpieza) con representantes de todos los sectores de la central. Se realizó una recorrida, recolección y segregación de residuos.
- **CTPP:** se capacitó al personal en gestión de residuos, manejo seguro de productos químicos y de derrames.
- **HPPL:** se continuó con el programa de reciclado de residuos sólidos urbanos (metal, papel, cartón, plástico) junto con el Municipio de Piedra del Águila.
- **HIDISA e HINISA:** se trabajó en una campaña comunicacional sobre la eficiencia energética a través de las redes y en un canal de televisión abierta, en conjunto con la Empresa Mendocina de Energía (EMESA) y la Empresa Distribuidora de Energía de Mendoza (EDEMSA).

ACCIONES EN EL NEGOCIO DE E&P

Se realizaron capacitaciones con modificaciones y revisiones a las matrices de aspectos e impactos. Asimismo, se comenzaron a utilizar planillas de control ambiental, relacionadas con los Principios del Ambiente de protección de la salud ambiental, gestión de productos y gestión de residuos, mediante las cuales se monitorea y se audita, en forma periódica, los aspectos ambientales del negocio.

ACCIONES EN EL NEGOCIO DE PETROQUÍMICA

En PGSM se cuenta con un programa de monitoreo continuo de la calidad de aire del cordón industrial, lanzado en 2010 bajo la Resolución N° 686/2010. El monitoreo tiene por objetivo obtener datos y conocimientos científicos sobre la calidad de aire de la zona del Cordón Industrial de San Lorenzo, mediante el establecimiento de una red de monitoreo continuo, para incentivar el desarrollo sustentable y asegurar la calidad ambiental. PGSM forma parte activa de este desde los inicios de su creación.

06

Nuestros Colaboradores

- 6.1. Gestión estratégica de nuestro capital humano
- 6.2. Empleo
- 6.3. Diversidad e igualdad de oportunidades
- 6.4. Bienestar
- 6.5. Compensaciones
- 6.6. Desarrollo profesional
- 6.7. Libertad de asociación sindical
- 6.8. Gestión de la salud ocupacional y seguridad industrial



NUESTROS COLABORADORES

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 4, 8, 9

TEMAS MATERIALES: EMPLEO. FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Valoramos el trabajo en equipo

Pampa es uno de los grandes empleadores del país. Guiados por nuestros valores, buscamos la excelencia y la mejora continua para atender las demandas del mercado y continuar creciendo día a día. La Compañía sostiene diversas prácticas tendientes a la formación, desarrollo, atracción, fidelización y administración de su capital humano, generando, así, un contexto favorable para el cumplimiento de los resultados organizacionales.

HITOS 2021

- ✓ **Empleo:** Continuamos impulsando el Programa Talento Joven, con 11 profesionales incorporados en el 2021 y una tasa de retención del 97%.
- ✓ **Diversidad e inclusión:** Lanzamos el Programa Plurales y nuevamente formamos parte del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg.
- ✓ **Bienestar:** Readecuamos nuestro programa de beneficios considerando la perspectiva de 4 ejes de bienestar.
- ✓ **Comunicación y reconocimiento:** Implementamos un plan de comunicación estructurado en los ejes de cercanía, contención y seguridad, y continuamos impulsando nuestro programa de reconocimiento “¡Un aplauso!”.
- ✓ **Desarrollo de personal:** Lanzamos el modelo de actitudes Pampa, que define las competencias más valiosas.



6.1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DE NUESTRO CAPITAL HUMANO

CONTENIDO GRI: 102-8, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1
 CONTENIDO GRI O&G: 11.11.1, 11.11.5

2.038 personas directamente forman parte de Pampa, y damos empleo a más de 6.500 de manera indirecta

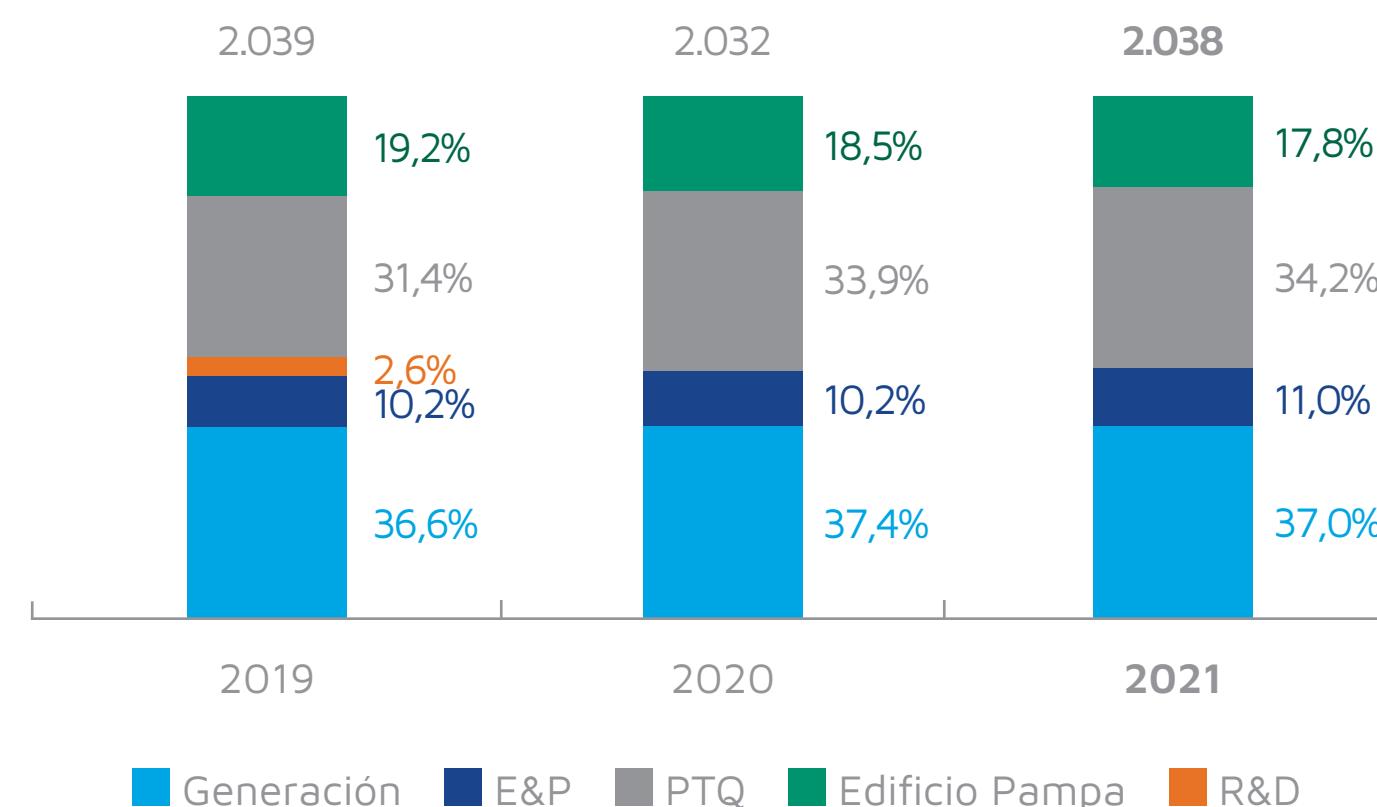
En Pampa trabajamos, día a día, con profesionalismo y pasión, para mantener relaciones laborales basadas en el respeto por las personas, las normas y el buen clima laboral. Mediante una gestión estratégica del capital humano, generamos un buen clima de trabajo, que cumpla con los objetivos de la Compañía. Estos se orientan hacia el desarrollo del talento y las capacidades organizacionales, el fortalecimiento del liderazgo y la promoción de una cultura de alto desempeño.

Durante 2021, la estrategia de la Dirección de Recursos Humanos estuvo orientada a las prácticas que aseguren la continuidad operacional, la comunicación clara y constante, la gestión del conocimiento y el bienestar de toda nuestra gente. Nuestra planificación estuvo enfocada en tres ejes principales: la transformación digital, la experiencia del empleado y el desarrollo. Asimismo, continuamos adaptando nuestros programas de formación a formatos tanto presenciales como virtuales, que permitieron capacitar a más colaboradores.

Empleados	2021	2020	Variación
Directos	2.038	2.032	+0,3%
Contratistas	6.582	4.801	+37,1%

Por segundo año consecutivo, la cantidad de empleados directos se mantuvo sin cambios significativos. Sin embargo, la variación en la cantidad de contratistas se debe al crecimiento de E&P en Neuquén por el Plan Gas.Ar, que ha requerido la realización de nuevas obras de infraestructura para adecuar el sustancial incremento de producción de gas.

EVOLUCIÓN DE LA CANTIDAD DE EMPLEADOS Por negocio



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE NUESTRO CAPITAL HUMANO

	2021	2020	Variación
EMPLEADOS DIRECTOS	2.038	2.032	+0,3%
Por sexo			
Hombres	1.742	1.747	-0,3%
Mujeres	296	285	+3,9%
Por rango etario			
Hasta 30 años	254	257	-1,2%
Entre 30 y 45 años	945	906	+4,3%
Más de 45 años	839	869	-3,5%
Por unidad de negocio			
Generación de energía	755	760	-0,7%
E&P	224	208	+7,7%
Petroquímica	697	689	+1,2%
Corporativo	362	375	-3,5%
Por categoría profesional			
Personal técnico y de operaciones	1.123	1.133	-0,9%
Profesionales y personal administrativo	515	507	+1,6%
Supervisión y jefatura	260	259	+0,4%
Dirección y gerencia	140	133	+5,3%
Por tipo de contrato laboral y sexo			
Permanente – Jornada completa	Mujeres Hombres Subtotal	283 1.661 1.944	275 1.664 1.939 +2,9% -0,2% +0,3%
Temporal – Jornada completa	Mujeres Hombres Subtotal	11 75 86	6 80 86 +83,3% -6,3% -

Pasante – Media jornada	Mujeres	2	4	-50,0%
	Hombres	6	3	+100,0%
	Subtotal	8	7	14,3%
Por región y tipo de contrato laboral				
Buenos Aires y otros	Permanente	942	939	+0,3%
	Temporal	27	34	-20,6%
	Pasante	7	7	-
	Subtotal	976	980	-0,4%
Santa Fe	Permanente	517	519	-0,4%
	Temporal	57	48	+18,8%
	Subtotal	574	567	+1,2%
Neuquén	Permanente	240	224	+7,1%
	Temporal	2	4	-50,0%
	Pasante	1	-	n.a.
	Subtotal	243	228	+6,6%
Salta	Permanente	128	137	-6,6%
Mendoza	Permanente	117	120	-2,5%

Gran parte de nuestro personal trabaja en plantas de generación de energía y petroquímica, los cuales representan el 71% del total del personal de toda la Compañía. El resto pertenece al segmento de E&P o personal corporativo. La edad promedio es de 43 años de edad. El 87% de la plantilla son mayores de 30 años, el 15% son mujeres, el 55% corresponde a personal técnico y de operaciones y el 95% mantiene una relación contractual permanente, del cual el 48% se desempeña en Buenos Aires y alrededores. Todo el personal trabaja jornada completa. Solo los pasantes se desempeñan en jornadas reducidas.

6.2. EMPLEO

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 401-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.10.1, 11.10.2

Tasa de rotación = 4,7% en 2021 vs. 5,3% en 2020

Nuestra cultura de trabajo en equipo se alimenta de perfiles dinámicos, que representen la búsqueda de la excelencia y los valores de nuestra Compañía

Cuando surge una vacante, mantenemos una política en la que priorizamos la rotación y la cobertura interna, con foco en dar oportunidades de crecimiento y desarrollo a nuestro capital humano. Durante 2021, tuvimos 137 movimientos internos de personal, que incluyeron promociones, movimientos laterales y cambios de áreas para nuestros equipos en el Edificio Pampa y los negocios de E&P, Generación y Petroquímica.

ESTADÍSTICAS DE MOVIMIENTO EN LA DOTACIÓN

Concepto	2021	2020	Variación
Tasa de rotación ¹	4,7%	5,3%	-11,2%
Tasa de rotación de nuevas contrataciones ²	3,2%	3,7%	-15,5%
Tasa de rotación voluntaria ³	49,5%	18,7%	+164,7%
Vacantes cubiertas con búsquedas internas	9	2	+350,0%

Notas: 1 Número de bajas/promedio de personal al cierre del período actual y el anterior. 2 Bajas de contrataciones realizadas dentro del año, analizado sobre el total de bajas (no considera contrataciones temporales). 3 Bajas voluntarias sobre el total de bajas.

El alza en la tasa de rotación voluntaria se debe a que, por la pandemia en 2020, el mercado laboral se mantuvo estable y, en 2021, hubo mayor rotación y competencia por talento profesional. Asimismo, destacamos que la tasa de contrataciones femenina se mantiene por encima de la masculina, superando el 10%, y retoma la tendencia prepandemia (15,3% en 2019).

CONTRATACIONES Y BAJAS DE PERSONAL

Apertura	2021				2020				
	Contrataciones		Bajas		Contrataciones		Bajas		
Por sexo	Mujeres	30	10,1%	18	6,1%	11	3,9%	34	11,9%
	Hombres	71	4,1%	77	4,4%	89	5,1%	73	4,2%
Por edad	< 30 años	54	21,3%	21	8,3%	57	22,2%	25	9,7%
	30 y 45 años	39	4,1%	37	3,9%	36	4,0%	45	5,0%
Por región	> 45 años	8	1,0%	37	4,4%	7	0,8%	37	4,3%
	BA y otros	56	5,7%	59	6,0%	45	4,6%	94	9,6%
	Mendoza	4	3,4%	8	6,8%	4	3,3%	2	1,7%
	Neuquén	23	9,5%	9	3,7%	6	2,6%	9	3,9%
	Salta	-	0,0%	8	6,3%	-	-	1	0,7%
	Santa Fe	18	3,1%	11	1,9%	45	7,9%	1	0,2%
Total		101	5,0%	95	4,7%	100	4,9%	107	5,3%

Nota: Los porcentajes (tasa) se calcularon sobre el subtotal de cada grupo, según los requerimientos del estándar GRI (ej.: contrataciones mujeres 2021, 30/296 = 10,1%; bajas Santa Fe 2021,11/574 = 1,92%). No se incluyen bajas producto de desinversiones.

PROGRAMA TALENTO JOVEN



El potencial de Pampa lo conforman nuestros jóvenes profesionales. Bajo el compromiso de brindarles la posibilidad de un desarrollo de carrera y formación desafiantes, buscamos sumar el mejor talento a nuestros equipos.

Desde 2017, reclutamos a jóvenes recientemente graduados, que seleccionamos bajo un exigente y completo proceso. Durante los primeros 6 meses, los jóvenes profesionales obtienen una visión general del negocio, rotando por diferentes equipos y áreas estratégicamente asociadas a sus intereses profesionales y a la posición o área de destino que finalmente ocuparán en la Compañía.

También, participan de un plan de capacitación, en el cual se les asigna una persona tutora/mentora. Durante este período, se los acompaña en el desarrollo de habilidades y actitudes como el

autoliderazgo, el autodesarrollo, la generación de capital social y la gestión de proyectos, entre otras competencias.

En esta tercera edición del Programa, las búsquedas estuvieron orientadas a jóvenes profesionales de las carreras de Ingeniería en Petróleo, Química, Mecánica, Industrial, Electromecánica, Electrónica, Eléctrica, Licenciatura en Economía y Administración de Empresas. La convocatoria posibilitó incorporar a 11 jóvenes profesionales para los negocios de Generación, E&P y Petroquímica.

PRÁCTICAS PROFESIONALES Y PASANTÍAS

En Pampa creemos que invertir en educación es invertir en un futuro mejor



En articulación con colegios técnicos y universidades, continuamos realizando las prácticas profesionales para favorecer el acercamiento de estudiantes a la realidad profesional y laboral. Al finalizar las prácticas, los y las estudiantes participantes pueden postularse a posiciones afines a sus estudios e interés y formar parte de la plantilla permanente o temporal.

Más de 260 estudiantes de escuelas técnicas de Buenos Aires, Mendoza, Salta y Santa Fe participaron durante once semanas de talleres interactivos, diseños de proyectos y otras tareas relacionadas a las actividades de la Compañía.

Esta iniciativa implica un trabajo conjunto con actores del sector público nacional, el Instituto Nacional de Educación (INET) y provincial y el Ministerio de Educación de Neuquén y de Mendoza.

También, continuamos con las pasantías para estudiantes universitarios. Este programa incluye el rol de un tutor para acompañar un proceso de inducción de 90 días y, luego, un plan de acompañamiento para adaptarse a la cultura Pampa. Realizamos pasantías en los sectores de Riesgos, E&P, Generación, Petroquímica, Fundación Pampa, Comercialización Eléctrica, Relación con Inversores y Sustentabilidad, entre otros.

6.3. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 401-3, 405-1, 405-2

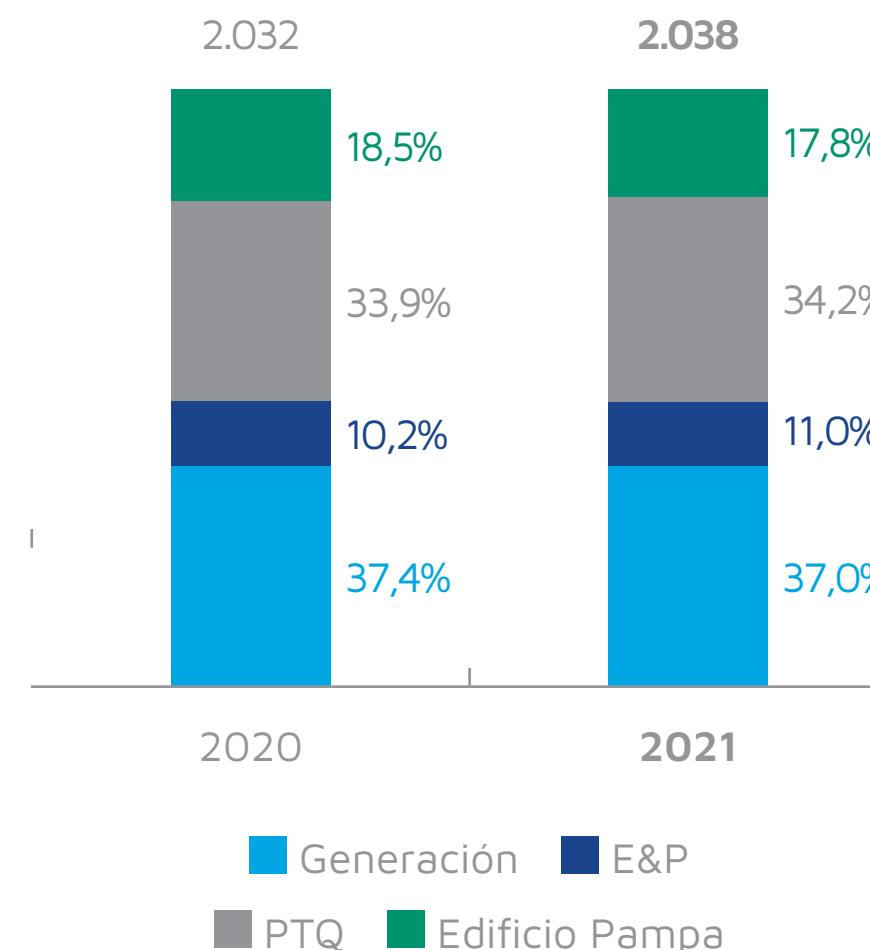
CONTENIDO GRI O&G: 11.10.1, 11.10.4, 11.11.1, 11.11.3, 11.11.5, 11.11.6

Nos basamos en relaciones de respeto mutuo, protegiendo la dignidad y la privacidad de las personas

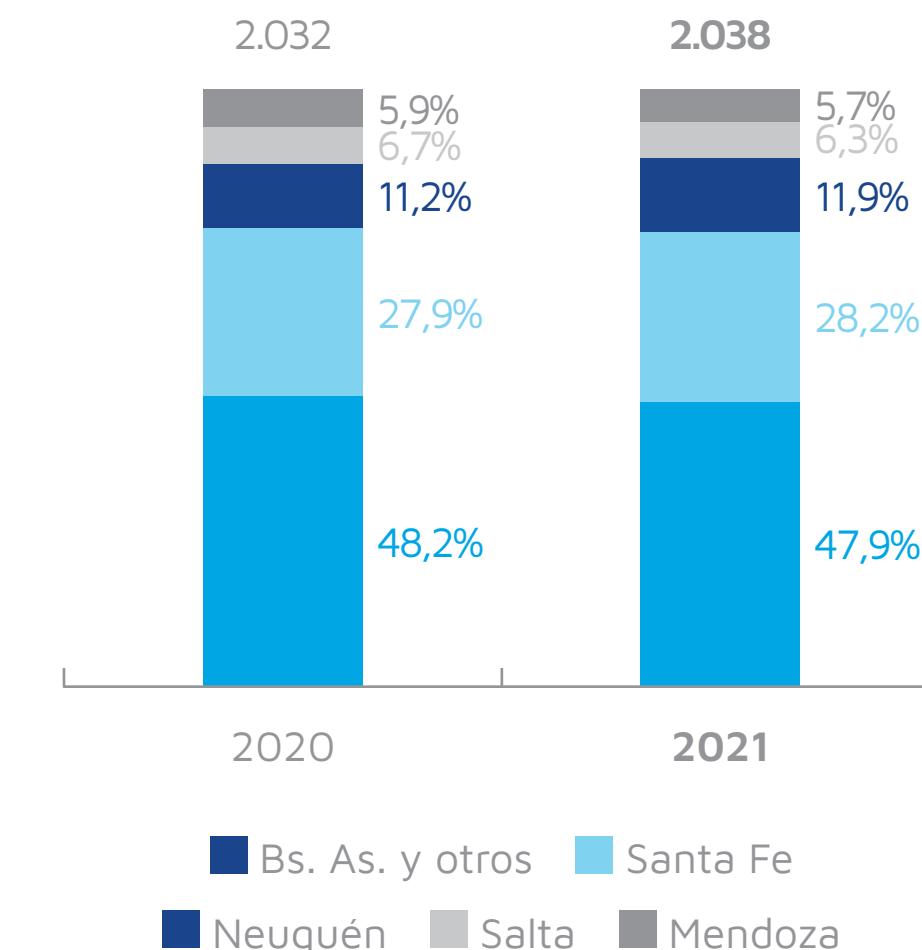
Tenemos una cultura diversa que se describe a partir de las particularidades de las diferentes geografías en donde estamos presentes, de cada negocio que operamos y, sobre todo, de los individuos. Ponemos en valor el respeto por todas las personas, desempeñando nuestros negocios en ambientes diversos y libres de discriminación. Entendemos que desde la diversidad se potencian las sinergias entre las personas y, con ello, los equipos de trabajo y el clima organizacional alcanzan su potencial.

En Pampa, la **valoración de las personas se basa en criterios de equidad e igualdad de oportunidades**, y no forman parte de las decisiones criterios como el sexo, la edad, el género, la identidad sexual, la etnia, las creencias políticas y/o religiosas y/o gremiales. Estos principios se describen en nuestro Código de Conducta y son de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran Pampa. **Está la Línea Ética para que, de manera confidencial, el personal pueda reportar cualquier incumplimiento.**

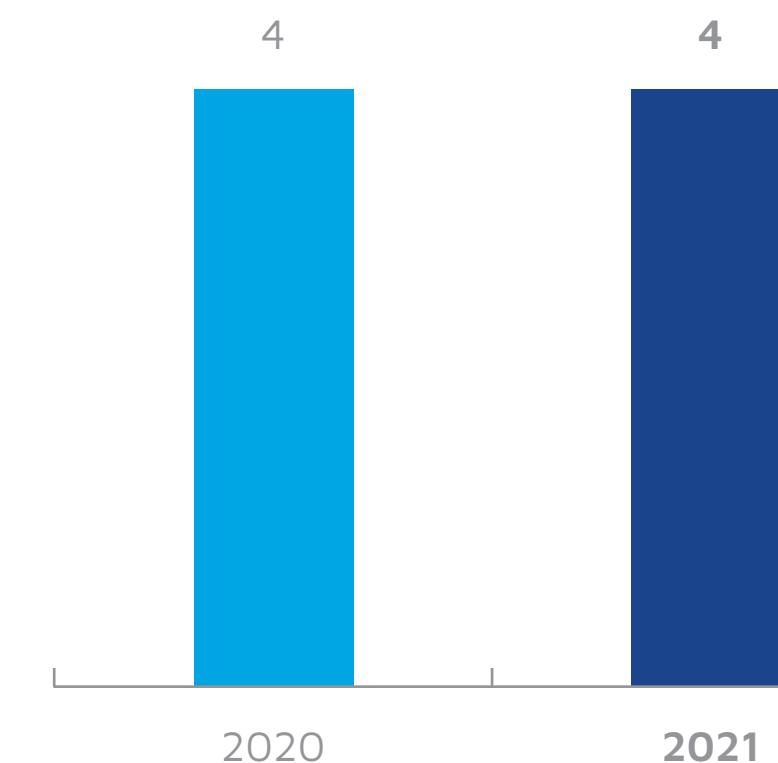
Diversidad de negocios



Diversidad geográfica



Empleados con discapacidad



Desde hace algunos años, iniciamos un proceso gradual de inclusión de personas con discapacidad. Actualmente, 4 personas forman parte de nuestras operaciones.

DIVERSIDAD DE SEXO

Categoría profesional	Sexo	2021		2020	
		Dotación	%	Dotación	%
Personal técnico y de operaciones	Mujeres	39	3,5%	37	3,3%
	Hombres	1.084	96,5%	1.096	96,7%
	Subtotal	1.123	100%	1.133	100%
Profesionales y personal administrativo	Mujeres	192	37,3%	190	37,5%
	Hombres	323	62,7%	317	62,5%
	Subtotal	515	100%	507	100%
Supervisión y jefatura	Mujeres	45	17,3%	42	16,2%
	Hombres	215	82,7%	217	83,8%
	Subtotal	260	100%	259	100%
Dirección y gerencia	Mujeres	20	14,3%	16	12,0%
	Hombres	120	85,7%	117	88,0%
	Subtotal	140	100%	133	100%
Pampa Energía	Mujeres	296	14,5%	285	14,0%
	Hombres	1.742	85,5%	1.747	86,0%
	Total	2.038	100%	2.032	100%

Nota: Los porcentajes se calcularon sobre cada subtotal de cada grupo, según los requerimientos del estándar GRI.

DIVERSIDAD DE EDAD

Categoría profesional	Rango etario	2021		2020	
		Dotación	%	Dotación	%
Personal técnico y de operaciones	< 30 años	170	15,1%	177	15,6%
	30 y 45 años	542	48,3%	523	46,2%
	> 45 años	411	36,6%	433	38,2%
Subtotal	1.123	100%	1.133	100%	
Profesionales y personal administrativo	< 30 años	79	15,3%	76	15,0%
	30 y 45 años	248	48,2%	240	47,3%
	> 45 años	188	36,5%	191	37,7%
Subtotal	515	100%	507	100%	
Supervisión y jefatura	< 30 años	4	1,5%	4	1,5%
	30 y 45 años	108	41,5%	102	39,4%
	> 45 años	148	56,9%	153	59,1%
Subtotal	260	100%	259	100%	
Dirección y gerencia	< 30 años	1	0,7%	-	-
	30 y 45 años	47	33,6%	41	30,8%
	> 45 años	92	65,7%	92	69,2%
Subtotal	140	100%	133	100%	
Pampa Energía	< 30 años	254	12,5%	257	12,6%
	30 y 45 años	945	46,4%	906	44,6%
	> 45 años	839	41,2%	869	42,8%
Total	2.038	100%	2.032	100%	

Nota: Los porcentajes se calcularon sobre cada subtotal de cada grupo, según los requerimientos del estándar GRI.

En cuanto a la diversidad generacional por categoría profesional, la mayor concentración de personas se encuentra en la categoría de personal técnico y operaciones, en el rango de 30 a 45 años, con el 48% y en el rango de mayores de 45 años alcanza casi el 37%. En consecuencia, el 85% del personal técnico y de operaciones es mayor a 30 años.

DIVERSIDAD EN EL ÓRGANO DE GOBIERNO al 31 de diciembre de 2021

Categoría	Apertura	2021	
		Directores titulares y suplentes	%
Sexo	Mujeres	3	15,8%
	Hombres	16	84,2%
Rango etario	< 30 años	-	-
	30 y 50 años	5	26,3%
	> 50 años	14	73,7%
Pampa Energía		19	100%

Nota: [Link para mayor detalle sobre la composición del Directorio \[+\]](#)

INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y CONCIENCIOSACIÓN

Nos comprometemos con la igualdad y las libertades que le corresponden a cada ser humano

Durante 2021, promovimos grandes hitos en temas de integración y cultura Pampa con un abordaje transversal en temas de diversidad e inclusión.

Programa Plurales

Lanzamos el Programa Plurales, que busca impulsar y potenciar la diversidad y la inclusión en nuestros equipos de trabajo, a través de los siguientes tres ejes de gestión: género, generaciones y jerarquías. Durante el año, fuimos acompañando la implementación del programa a través de cápsulas audiovisuales con contenidos generales y específicos sobre cada uno de los ejes.

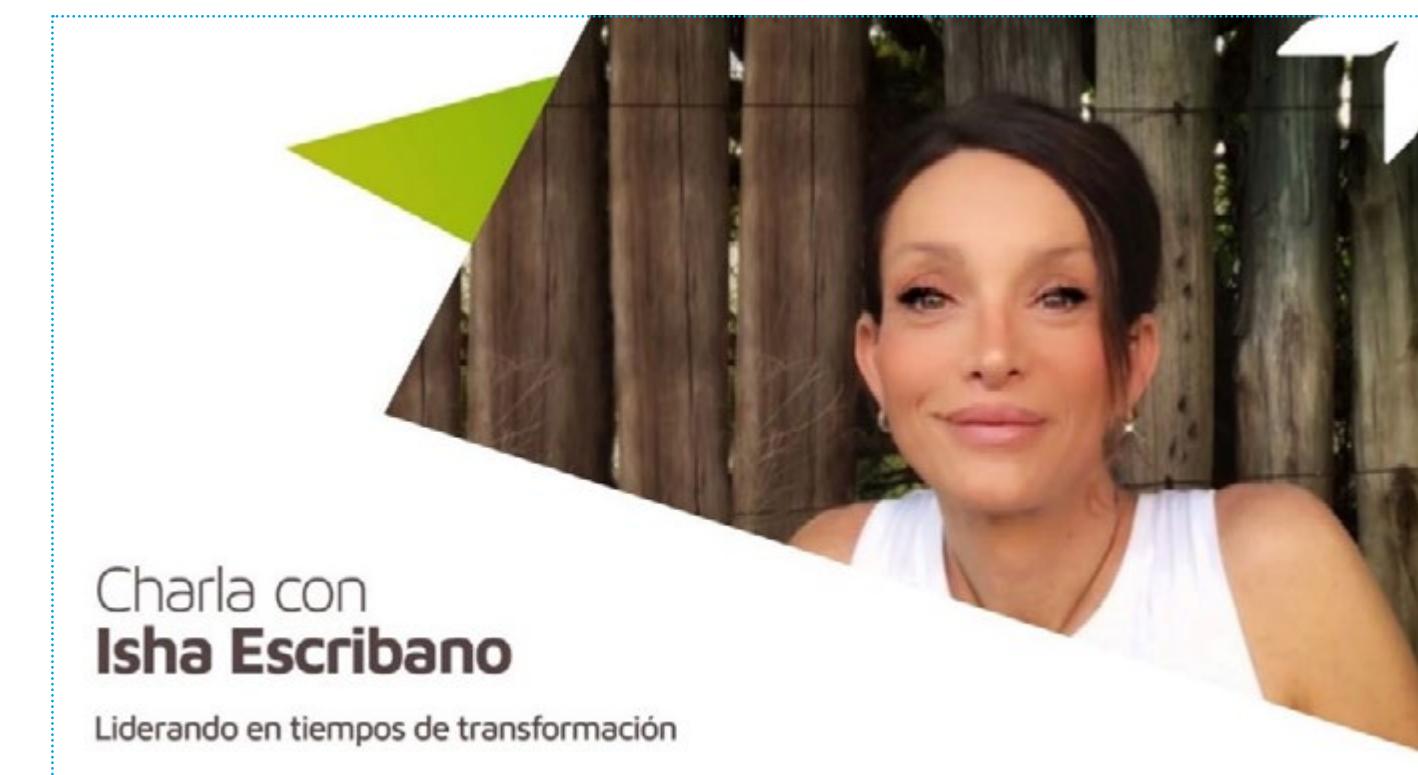
Charlas abiertas y talleres

Realizamos dos charlas abiertas, dirigidas tanto para líderes como para todo el personal. Una de estas charlas hizo foco en la temática de género, enmarcada en el Día Internacional de la Mujer; y la otra estuvo enfocada en la temática de sesgos y estereotipos. Asimismo, desarrollamos capacitaciones con formato de taller para líderes y todo el personal sobre los tres ejes del Programa Plurales. En total, participaron 72 personas.

Incluimos la diversidad como temática al actual programa de formación para líderes "Liderando en tiempo de transformación". En el ciclo de charlas incluidas, abordamos el tema de la mano de José Nesis e Isha Escribano.

Isha Escribano es referente en temas de inclusión y diversidad. Ella es música, periodista, escritora, médica e instructora de Yoga. En su charla, compartió sus experiencias y aprendizajes al transitar el cambio de género y nos brindó algunos consejos sobre cómo naturalizar este tema tanto en el espacio laboral como en el personal.

José Nesis es médico psiquiatra, licenciado en Psicología, autor y orador de TED Río de la Plata. En el encuentro, conversamos acerca de cómo la diversidad y el diseño resultan beneficiosos para las organizaciones de gran tamaño y por qué generan valor en el trabajo.



Charla con
Isha Escribano

Liderando en tiempos de transformación



Charla con
José Nesis

Liderando en tiempos de transformación



Campaña de comunicación

Reforzamos el concepto de diversidad en las comunicaciones institucionales de las diferentes efemérides relacionadas. En todos los casos, convocamos a reflexionar sobre la diversidad de género en el Día Internacional de la Mujer, la diversidad sexual en el Día del Orgullo LQBTQ+ y en la diversidad cultural para el Día de la Diversidad Cultural.

Pampa Inspira

Por tercer año consecutivo, realizamos Pampa Inspira, un evento consolidado como una iniciativa de identidad cultural. La convocatoria fue abierta a todo el personal que tuviera alguna experiencia de vida o talento para compartir. A través de charlas inspiradoras, 11 personas de diferentes sexo, jerarquía y edad compartieron sus historias de transformación, resiliencia y superación. En esta edición, toda la Compañía lo pudo compartir vía *streaming* y en formato presencial. [Link al video \[+\]](#)

Club de Empresas Espartanas

En Pampa creemos en las segundas oportunidades. Por ello, continuamos participando en el Club de Empresas Espartanas, cuyo fin es apoyar y promover las iniciativas de la [Fundación Espartanos \[+\]](#), que impulsa la reinserción sociolaboral de personas que estuvieron privadas de su libertad a través del rugby, la educación y la espiritualidad. Actualmente, 2 personas forman parte del plantel fijo de la Compañía.

Pampa en Familia

Organizamos una nueva edición de Pampa en Familia, el evento anual donde más de 300 colaboradores y sus familias participaron, desde sus hogares, de un encuentro con actividades y *shows* para todas las edades. Este año, las propuestas de integración se realizaron, también, con foco en las temáticas de diversidad e inclusión.



ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO DE BLOOMBERG

Por cuarto año consecutivo, Pampa es una de las empresas incluidas en el [Índice de Igualdad de Género 2021 \[+\]](#), patrocinado por Bloomberg, la mayor proveedora de información financiera del mundo. En esta nueva edición, el índice estuvo compuesto por 418 empresas, pertenecientes a 11 sectores distintos de 45 países y regiones.



Pampa es la única empresa argentina incluida y reconocida en el Índice de Equidad de Género

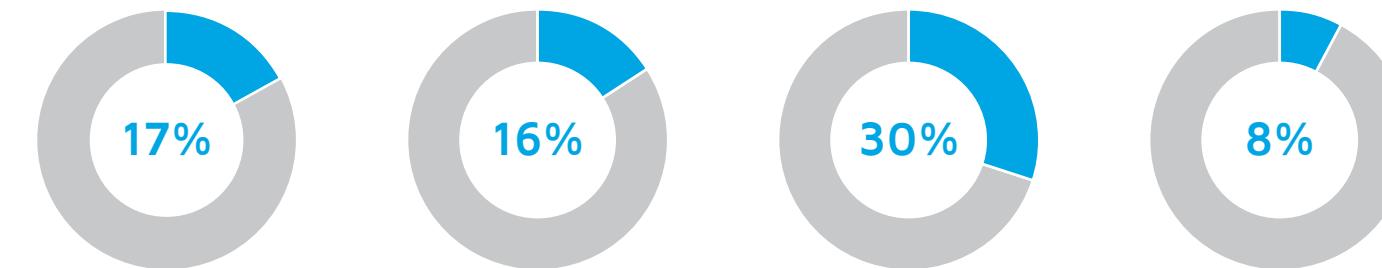
El índice global GEI (por sus siglas en inglés) destaca a las empresas comprometidas —tanto en la promoción de la igualdad de género en su lugar de trabajo como, también, en la transparencia en la divulgación de estadísticas sobre esta materia— en función de cinco parámetros:

- ✓ Liderazgo femenino y cartera de talentos.
- ✓ Igualdad salarial y paridad de género.
- ✓ Cultura inclusiva.
- ✓ Políticas de prevención del acoso sexual.
- ✓ Difusión de una marca promujer.

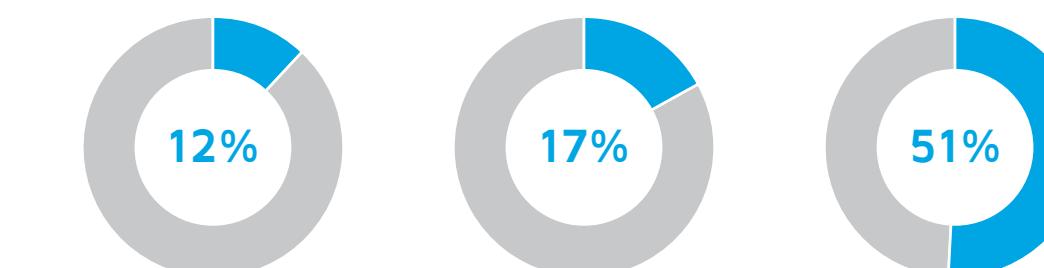
El GEI aporta transparencia a las prácticas y a las políticas relacionadas con el género en las empresas que cotizan en bolsa, lo que aumenta la amplitud de los datos ESG disponibles para los inversores. La metodología de puntuación de GEI les permite evaluar el desempeño de la empresa y hacer comparaciones entre compañías del mismo sector.

INDICADORES SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO

Liderazgo femenino y desarrollo de talento



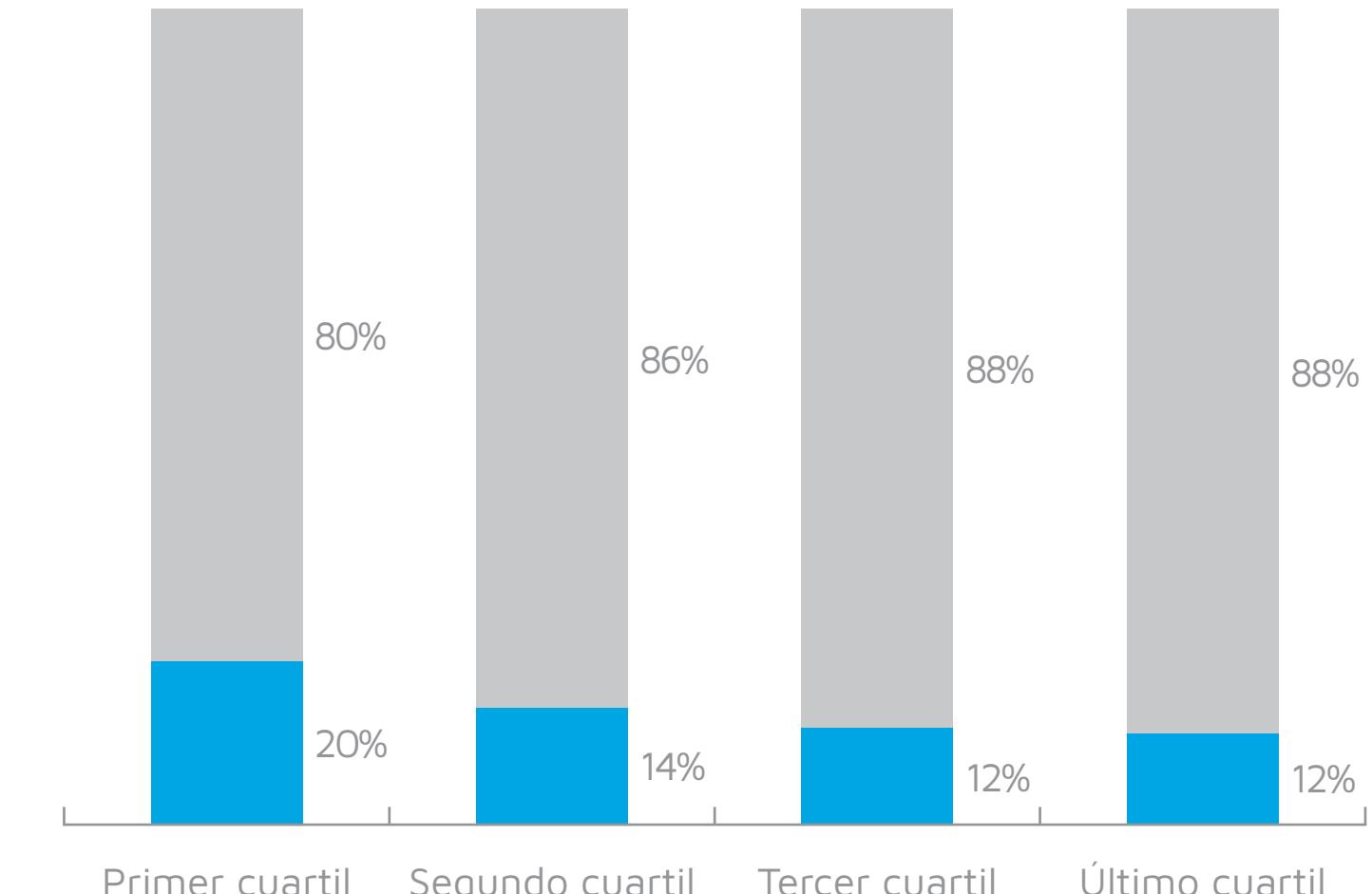
Máxima gerencia 100% = 24
Gerencia media 100% = 376
Promociones en 2021 100% = 115
Posiciones productivas 100% = 1.644



Posiciones en ingeniería 100% = 129
Posiciones en sistemas 100% = 86
Posiciones junior 100% = 107

■ Mujer ■ Hombre

Proporción de mujeres en ranking de compensación anual



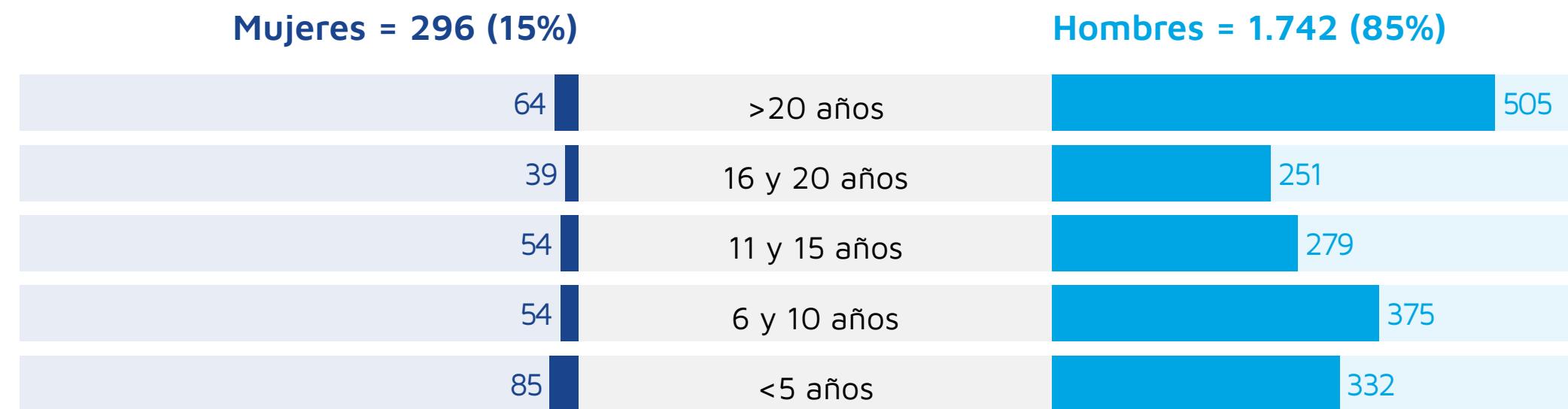
11%

Brecha salarial entre compensación anual promedio de mujeres y hombres

La brecha salarial del 11%, en la remuneración anual promedio entre ambos géneros, responde a la alta antigüedad presentada entre el grupo de hombres que, a su vez, acapara el 85% de la dotación total. A esto se agrega que los hombres ocupan un porcentaje mayor en posiciones de liderazgo. El 25% de la plantilla del personal son colaboradores hombres con más de 20 años de prestación en la Compañía.

ANTIGÜEDAD DE TRABAJO

Cantidad de empleados y % dotación total



RATIO SALARIAL MUJERES VS. HOMBRES

Categoría laboral	Diciembre 2021	Diciembre 2020	Variación
Dirección y gerencia	93%	85%	+9,4%
Jefatura y supervisión	116%	111%	+4,4%
Profesionales de la ingeniería y especialistas	50%	60%	-16,2%
Otros profesionales y personal administrativo	89%	91%	-2,1%
Personal técnico y de operación	76%	76%	-0,1%
Personal dentro de convenio	100%	100%	+0,4%

Nota: Se compara la mediana del salario base.

INDICADORES SOBRE LICENCIAS Y REINCORPORACIONES

97% fue la tasa de retención durante 2021 vs. 95% en 2020

El 63% de las mujeres, que tomaron licencia por nacimiento en 2021, retornaron a sus funciones en el mismo año. De las mujeres que tomaron su licencia en 2020, el 83% de estas permaneció en la Compañía durante los 12 meses posteriores.

TAZA DE RETENCIÓN

Sexo	2021	2020	Variación
Mujeres	83%	83%	-
Hombres	98%	97%	+1,1%
Global	97%	95%	+1,8%

Nota: 1 Se calcula dividiendo la cantidad de colaboradores que regresaron al trabajo durante el año anterior (después de la licencia por nacimiento iniciada un año antes al año anterior) y permanecieron 12 meses en el empleo sobre la cantidad de colaboradores que regresaron al trabajo durante el año anterior (después de la licencia por nacimiento iniciada un año antes del año anterior).

INDICADORES SOBRE LICENCIAS POR NACIMIENTO

Personas que...	2021		2020		Variación	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Tomaron licencia por nacimiento en el año analizado	8	55	6	52	+33,3%	+5,8%
Regresaron en el mismo año	5	55	6	52	-16,7%	+5,8%
Tasa de regreso	63%	100%	100%	100%	-37,5%	-
Iniciaron licencia en el año anterior al analizado	-	-	7	-	-100,0%	-
Regresaron en el año analizado	-	-	7	-	-100,0%	-
Tasa de regreso	-	-	100%	-	-100,0%	-
Regresaron de licencia durante el año anterior	6	52	6	33	-	+57,6%
Permanecieron 12 meses en el empleo	5	51	5	32	-	+59,4%
Tasa de retención	83%	98%	83%	97%	-	+1,1%

Nota: Las licencias aplican al 100% del personal, sean a tiempo completo o parcial, fijo o temporal.

6.4. BIENESTAR

CONTENIDO GRI: 102-43, 103-1, 103-2, 103-3, 401-2, 403-4, 403-6

CONTENIDO GRI O&G: 11.9.5, 11.9.7, 11.10.1, 11.10.3

La cultura Pampa representa un modelo de trabajo integrado, profesional y ágil, que articula la diversidad e integra nuestros valores, nuestras prácticas y nuestros objetivos. Durante 2021, reforzamos la cercanía con las personas que integran la Compañía a través de la comunicación, el bienestar y el reconocimiento.

Las principales iniciativas implementadas fueron:

- Mantuvimos el Comité de Coronavirus, conformado por un equipo interdisciplinario y realizamos diferentes actividades de acompañamiento³⁹.
- Readecuamos nuestro programa de beneficios mediante el nuevo Programa Sumá Bienestar, en el cual pusimos a disposición y comunicamos todas las iniciativas de bienestar, los beneficios y las charlas de acompañamiento sobre temáticas relacionadas. El programa tiene 4 ejes: Bienestar físico y emocional, Bienestar financiero, Bienestar en la vida personal y Bienestar en el trabajo. Esta iniciativa se gestiona de manera conjunta entre un equipo conformado por las áreas de Recursos Humanos, Salud Ocupacional y Sistemas.



bienestar
físico y emocional



en el trabajo



financiero



en tu vida personal

Asimismo, realizamos mediciones para conocer la percepción y valoración de las diferentes propuestas de bienestar. En este marco de actuación, implementamos los siguientes beneficios:

- Servicio de asistencia gratuito de *Wellness Latina* para nuestro personal y sus familias, que opera las 24 horas. A través de este, se puede consultar sobre temas de asistencia psicológica, legal, financiero/contable, nutricional y maternidad/lactancia.
- Descuentos en Samsung para todas las personas y de Gympass para algunos lugares de trabajo específicos.
- Mejoramos el beneficio de cobertura médica ampliando la cobertura en salud mental, a través de la modalidad de reintegro.
- Ampliamos los topes de cobertura de los seguros de vida.
- Continuamos mejorando la comunicación de los beneficios, segmentándolos por locación y manteniendo la personalización de las comunicaciones vía correo electrónico.
- Nuevamente realizamos la campaña de vacunación antigripal con la opción de vacunación en domicilio para niveles gerenciales, incluyendo a sus familiares.

Propuesta de beneficios

- ✓ **Guardería:** reconocimiento de gastos en el cuidado de hijos o hijas.
- ✓ **Día de la niñez:** regalo para cada infancia.
- ✓ **Regreso escolar:** tarjeta de regalo para cada hijo o hija en el inicio escolar.
- ✓ **Hijos acompañados:** subsidio adicional para colaboradores con hijos con discapacidad, el cual replica el monto pagado por ANSES.
- ✓ **Estacionamiento cubierto:** para el personal según la categoría profesional.
- ✓ **Vehículo de la Compañía:** para el personal según la categoría profesional de acuerdo con la política de la Empresa.
- ✓ **Cliente bancario VIP:** descuentos exclusivos en varias instituciones bancarias.
- ✓ **Programa especial de descuentos:** a través de *Cuponstar*.

³⁹ Para más información, [ver la sección 6.8.2 de este Reporte \[+\]](#)

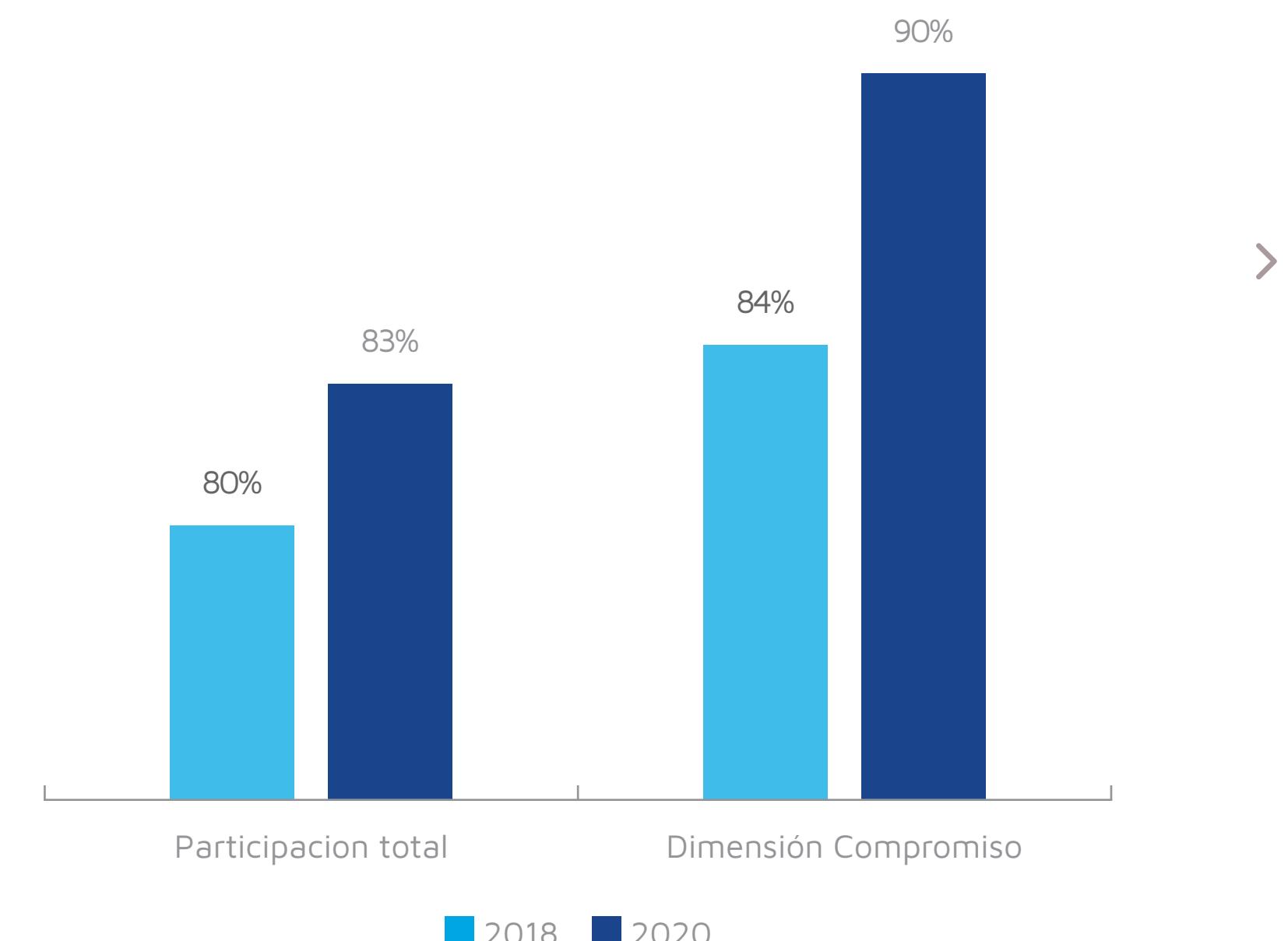
- ✓ **Seguro de vida:** abonado por Pampa y de hasta un múltiplo de 40 sueldos en caso de fallecimiento o incapacidad permanente. Además, el personal puede optar por contratar un seguro adicional a su cargo con una prima diferencial.
- ✓ **Hacemos un corte:** refrigerios disponibles en cada lugar de trabajo.
- ✓ **Almorzamos juntos:** complemento para gastos de almuerzo o comedor en planta.
- ✓ **Luna de miel:** otorgamiento de cinco días adicionales a los diez de la ley en ocasión de matrimonio.
- ✓ **Formación continua:** otorgamiento de cinco días adicionales a los diez de la ley en ocasión de exámenes por estudios.
- ✓ **Aires nuevos:** otorgamiento de dos días corridos en ocasión de mudanza de vivienda.
- ✓ **Te acompañamos en momentos difíciles:** otorgamiento de dos días corridos adicionales a la ley en ocasión de fallecimiento de familiar.
- ✓ **Administraremos nuestros tiempos:** bandas horarias flexibles laborales para el ingreso de 8 a 10 horas y el egreso de 17 a 19 horas.
- ✓ **¡A descansar!:** las vacaciones se gozan según los días hábiles disponibles.
- ✓ **Sos mamá:** luego del goce de licencia obligatorio por ley de tres meses, regreso a las actividades laborales con reducción de jornada laboral.

- ✓ **Sos papá:** otorgamiento de cinco días corridos adicionales a los dos de la licencia legal en ocasión de nacimiento o adopción.
- ✓ **Cuidá a tu familia:** otorgamiento de un día hábil de licencia por enfermedad de familiar directo.
- ✓ **Feliz Navidad:** entrega de un obsequio con la canasta navideña.
- ✓ **Casamiento:** tarjeta de regalo en ocasión de matrimonio.
- ✓ **Se agranda la familia:** tarjeta de regalo en ocasión de nacimiento, guarda o adopción.
- ✓ **Pampa en familia:** un día de las infancias en el lugar de trabajo. Adaptamos nuestro tradicional evento familiar al formato virtual, que nos permitió que todas las sedes participen en simultáneo.
- ✓ **Lactario en el Edificio Pampa:** contamos con un espacio preparado, especialmente, para que las colaboradoras en etapa de lactancia puedan estar en un lugar seguro, sano y reservado.
- ✓ **Estamos cuidados:** otorgamos un plan de cobertura médica de primera línea para el personal y su familia (hijos hasta los 21 años y si estudian hasta los 25 años, inclusive).
- ✓ **Nos ejercitamos:** acceso a cadena de gimnasios a precios accesibles.
- ✓ **Traslado seguro:** dependiendo del lugar de trabajo, se cubre el traslado hacia este y el retorno al domicilio.

6.4.1. CLIMA DE TRABAJO

Cada dos años realizamos la Encuesta de Clima en Pampa, con el propósito de escuchar y medir la motivación y el compromiso de nuestros equipos de trabajo y, así, obtener resultados que nos permitan mejorar nuestra gestión.

EVOLUCIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA



ENCUESTA PULSO

Volvimos a implementar la encuesta Pulso para medir la percepción de nuestro personal sobre el acompañamiento, la contención y la cercanía de la Compañía en el contexto de pandemia.

Los resultados nos permiten comparar la evolución de las variables, medidas desde 2020: estado anímico, confianza en la empresa, compañía y organización de los equipos, seguridad y contención.

922 personas participaron de la medición

91% destaca la solidez de Pampa para enfrentar la pandemia

AFIRMACIÓN	% de aprobación
Líder directo	82%
Mi líder me acompaña y me contiene en este contexto	82%
Liderazgo	77%
Confío en las decisiones que toma el equipo de liderazgo para enfrentar la pandemia	77%
Comunicación	71%
La comunicación en este contexto es anticipada y oportuna	57%
Recibo sugerencias y/o consejos para el trabajo remoto (en el caso de que aplique)	61%
Recibo información sobre las acciones a tomar en caso de contagio o contacto estrecho	86%
Estoy informado/a sobre cómo operan los negocios en el contexto de pandemia	59%
Conozco las medidas que toma la Compañía para la prevención del COVID	90%
Compañía y organización del trabajo	83%
La Compañía tiene la solidez suficiente para superar la pandemia	91%
Siento acompañamiento y contención de la Compañía durante la pandemia	81%
La Compañía ha hecho de la seguridad de los colaboradores/as su prioridad máxima	77%
La Compañía está tomando medidas adecuadas para promover el bienestar	76%
En mi equipo conseguimos una buena organización para cumplir con los objetivos	88%

MEDICIONES DE VALORACIÓN Y PERCEPCIÓN EN EL CICLO DE VIDA DEL PERSONAL

Complementariamente, implementamos instancias de medición para relevar la percepción y la valoración en diferentes momentos que transita la persona en Pampa. En particular, pusimos foco en aquellas que ingresaron, que fueron promocionadas, reconocidas y que dejaron la Compañía.

6.4.2. COMUNICACIÓN

Siguiendo los ejes de cercanía, contención y seguridad continuamos trabajando en nuestro plan de comunicación con alcance a todo el personal centrado en brindar mensajes claros y concretos sobre la situación de la Compañía. Asimismo, comunicamos definiciones corporativas, reconocimientos y recomendaciones, entre ellos:

- Mensajes personales de nuestro CEO para todo el personal.
- Comunicaciones anticipadas sobre la situación y las decisiones de la Compañía.
- Recomendaciones y cuidados específicos para tener en cuenta ante la pandemia.
- Refuerzo de nuestros canales de comunicación.
- Difusión de nuestras propuestas e iniciativas de desarrollo.
- Campañas de comunicación sobre actividades e iniciativas de bienestar y beneficios.
- Desayunos virtuales de nuestro CEO Gustavo Mariani con colaboradores de todas las sedes, donde se conversa con el personal sobre la actualidad de cada sector y los principales desafíos de la Compañía. Se realizaron 5 encuentros, de los cuales participaron más de 46 personas.



Desayunamos con
Gustavo Mariani

6.4.3. PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

Por tercer año consecutivo, implementamos “¡Un aplauso!”, el Programa de reconocimiento al personal que, día a día, representa los valores de Pampa. Desde su creación, este programa ha reconocido a más de 310 colaboradores. En 2021 reconocimos a más de 80 personas. Adicionalmente al reconocimiento por la adhesión a los valores institucionales, se consideraron otras valoraciones como, por ejemplo: mantener comportamientos vinculados a la proactividad, la productividad, la flexibilidad, el compromiso y la innovación.

Asimismo, implementamos instancias de medición, donde preguntamos a quienes fueron reconocidos sobre la valoración y la percepción de la iniciativa.

6.5. COMPENSACIONES

CONTENIDO GRI: 102-36, 102-37

Nuestra política en materia de remuneraciones se basa en asegurar la competitividad externa y en mantener la equidad interna, trabajando con encuestas de mercado que nos permitan ajustar tanto nuestra oferta de compensaciones y beneficios, como nuestra estructura salarial para el personal que se encuentra fuera de convenio colectivo.

Se celebraron paritarias con las distintas entidades gremiales, que representan al personal dentro de los diferentes encuadramientos aplicables dentro del convenio colectivo. Se otorgaron incrementos salariales para el personal que se encuentra fuera de convenio por encima del índice de IPC del año.

En el marco del proyecto de implementación de herramientas tecnológicas, se incorporaron nuevas funcionalidades en el aplicativo de plataforma de firma digital. Asimismo, en el Edificio Pampa, se inició la primera etapa del proyecto de implementación del legajo digital para futuros ingresos y la microfilmación de los actuales legajos. También, se implementó en tiempo y forma el libro de sueldo digital de la Compañía ante la AFIP.

Con el objetivo de dotar de mayor agilidad y flexibilidad a los procesos del área, se concretó la unificación de la nómina del personal de la planta Zárate y la automatización del proceso de ingreso y egreso en CTGEBA.

POLÍTICA SALARIAL FIJA Y VARIABLE

En materia de compensaciones, para el personal dentro de convenio, los salarios fijos se negocian y determinan a través de las paritarias anuales con cada uno de los sindicatos correspondientes.

Para el personal fuera de convenio, el salario fijo está basado en criterios de meritocracia, equidad interna y competitividad externa. Encargamos encuestas específicas en las industrias que operamos, llevadas a cabo por consultoras de trayectoria.

En cuanto a la remuneración variable, esta se basa en los resultados de la evaluación de desempeño al finalizar cada período.

Para ello, se deben cumplir los objetivos de la Compañía, de la Dirección a la cual pertenece y los individuales, desprendidos de la evaluación de desempeño definida anualmente entre el colaborador y su superior.

Los objetivos de la Compañía se determinan sobre la base de las prioridades de negocio definidas por el Comité Ejecutivo y aprobados por nuestro Directorio. Estos apuntan a la sostenibilidad de largo plazo de la Compañía en todos los aspectos (económico-financieros, ambientales, sociales y gobierno) y a las prioridades específicas para cada período. Además, cada Dirección determina los propios, priorizando la contribución de cada área al cumplimiento de los objetivos generales. Las metas individuales surgen del acuerdo de expectativas entre el colaborador y su líder, quien, a su vez,

los calibra con sus pares y con la Dirección del área, de manera de poder reflejar integralmente la huella de cada colaborador.

El personal considerado clave para la Compañía percibe, parcialmente, su remuneración variable bajo el Plan de Compensaciones en acciones de Pampa. Los fundadores no están considerados en dicho grupo y su remuneración variable está determinada en los Acuerdos de Compensación Ejecutiva⁴⁰.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Apertura	2021		2020		Variación	
	Dotación	Alcance	Dotación	Alcance	Dotación	Alcance
Por sexo						
Mujer	235	79%	240	84%	-2,1%	-5,7%
Hombre	893	51%	927	53%	-3,7%	-3,4%
Por categoría profesional						
Profesionales y personal adm.	444	86%	477	94%	-6,9%	-8,4%
Personal técnico y de operaciones	301	27%	319	28%	-5,6%	-4,8%
Jefatura y supervisión	254	98%	253	98%	+0,4%	-
Dirección y gerencia	129	92%	118	89%	+9,3%	+3,9%
Total	1.128	55%	1.167	57%	-3,3%	-3,6%

El 55% de nuestro personal participó del proceso de evaluación de desempeño, alcance que se mantiene casi igual desde hace tres años. El resto del personal, que pertenece a convenio colectivo, no participa del proceso.

⁴⁰ Para más información, [ver la sección 2.1.5 de este Reporte \[+\]](#)

6.6. DESARROLLO PROFESIONAL

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2, 404-3

CONTENIDO GRI O&G: 11.7.1, 11.7.3, 11.10.1, 11.10.6, 11.10.7, 11.11.1, 11.11.4

Para acompañar el desarrollo profesional de nuestro capital humano, tenemos programas de capacitación de habilidades blandas y técnicas en herramientas claves para el crecimiento y el desarrollo del negocio. El foco estuvo puesto en invertir en capacitación; principalmente, en la formación de competencias técnicas, de negocios y de liderazgo, para acompañar el desarrollo de nuestros equipos de trabajo.

En 2021 creamos Actitud Pampa, un modelo que define las competencias más valiosas de la Compañía. Está compuesto por 5 actitudes destinadas a todo el personal y 1 actitud adicional para los líderes:

- Generamos Energía Positiva.
- Vamos para Adelante.
- Creamos Valor.
- Buscamos Superarnos.
- Construimos Colaborativamente.
- Inspiramos y Desarrollamos.

INDICADORES DE DESARROLLO PROFESIONAL

58.542 horas de capacitación en 2021, +28 horas por empleado

Durante 2021, todos nuestros programas continuaron bajo la modalidad virtual. Implementamos 58.542 horas de capacitación, un 13% menos que el año anterior debido al impacto de la pandemia.

CAPACITACIONES

Apertura	2021		2020		Variación	
	Horas	Horas/empleado ³	Horas	Horas/empleado ³	Horas	Horas/empleado ³
Por sexo	Mujer	9.854	33,3	6.521	22,9	+51,1%
	Hombre	48.688	27,9	60.685	34,7	-19,8%
Por categoría profesional	Profesionales ¹	44.223	27	62.824	38,3	-29,6%
	Líderes ²	14.319	35,8	4.382	11,2	+226,8%
Total	58.542	28,7	67.206	33,1	-12,9%	-13,1%

Nota: 1 Incluye personal de operaciones, área técnica, ingeniería y analistas. 2 Considera solamente temática de liderazgo y coaching para puestos de supervisión, jefatura y gerencia. 3 Cálculo sobre nómina total.

PRINCIPALES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Para el personal sin gente a cargo, trabajamos con diferentes contenidos, que acompañan la evolución de los negocios de Pampa y, también, las necesidades suscitadas en el contexto de pandemia:

- Transformación digital.
- *Data Storytelling*.
- Presentaciones de alto impacto.
- Inteligencia emocional.
- Adaptación al cambio.
- Entrenamiento en conversaciones.
- *Learning Ability*.

Más de 370 personas participaron de estos programas, que demandaron una inversión aproximada de 1.400 horas.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO

Desarrollamos el programa de Transformación Digital para líderes, en el que asociamos a dos consultoras de primer nivel: una especialista en liderazgo y otra en temas de transformación digital. Con las consultoras, realizamos seis procesos de *coaching* grupal y acompañamientos individuales al personal de Dirección y Gerencial de la Compañía.

Además, trabajamos con foco en temas de gestión del liderazgo. Realizamos 4 programas en transformación digital y sumamos 5 cápsulas de aprendizaje sobre la gestión de las emociones, las presentaciones de alto impacto, la diversidad y las

conversaciones complejas. Estos programas están destinados a formar a todo el equipo de líderes de Pampa, incluyendo al personal de Dirección, de Gerencia, de las Jefaturas y de Supervisión. El resultado arrojó alrededor de 400 líderes participantes, con una inversión de 5.152 horas.

Durante 2021, realizamos un ciclo de conferencias con invitados especiales, que brindaron soporte a los líderes durante el contexto de pandemia.

En abril, invitamos al exjugador profesional argentino de básquetbol Pepe Sánchez, quien disertó sobre el liderazgo como valor y pilar fundamental de nuestra cultura.

En mayo, Andrés Hatum, autor y profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, nos invitó a repensar lo que significa el liderazgo, apelando a una autoevaluación de sus fortalezas, debilidades y prioridades.

Y, finalmente en junio, Melina Furman compartió una charla para todo el personal sobre cómo generar entornos que potencien la curiosidad, con el objetivo de desarrollar la creatividad y el pensamiento crítico.

Ella es Bióloga por la Universidad de Buenos Aires y Máster y Dra. en Educación por la Universidad de Columbia. Además, es Investigadora del CONICET y Profesora Asociada de la Escuela de Educación de la Universidad de San Andrés.



Charla con
Pepe Sánchez

Programa de Desarrollo de Liderazgo 2021



Charla con
Andrés Hatum

Programa de Desarrollo de Liderazgo 2021



Charla con
Melina Furman

Liderando en tiempos de transformación

OTRAS CAPACITACIONES

- Acompañamos la formación académica de 15 colaboradores estudiantes de maestrías y posgrados.
- Apoyamos con capacitaciones técnicas y participamos en congresos dentro y fuera del país.
- Continuamos con nuestro programa de formación en idiomas, acompañando a más de 100 colaboradores en inglés para un mejor desempeño en sus puestos de trabajo.
- Implementamos un nuevo Campus Virtual, que nutrimos constantemente con contenidos tanto en temas de gestión como técnicos y con diversos materiales derivados de los talleres sincrónicos, para que todo el personal tenga acceso a la capacitación en diferentes temáticas y competencias. Este año, hicimos foco en la generación de contenidos de Ciberseguridad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente y la Formación en Negocio.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Continuamos con el proceso de Gestión del Conocimiento en nuestro negocio de Generación, a través de la metodología de mapeo de competencias técnicas específicas, que nos permitió definir los perfiles de conocimiento esperables en posiciones críticas del negocio. Además, iniciamos un proceso similar con el negocio de E&P, que se prevé continúe durante todo 2022.

PROGRAMA "CONOCIENDO NUESTROS NEGOCIOS"

Dada la diversidad de los negocios en Pampa, el objetivo de este programa es que todos nuestros equipos de trabajo comprendan cómo operan las diferentes partes de la Compañía, desde los procesos de producción hasta su comercialización, potenciando sinergias y brindando una visión integral de todas las operaciones. También se fomenta a la generación de espacios de conversación con referentes de cada área y un simulador de negocio diseñado a medida.

En este marco, durante el período 2021, sumamos cursos de e-learning y recorrido virtual 360° de [CTGEBA \[+\]](#) y [El Mangrullo \[+\]](#)

6.7. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN SINDICAL

CONTENIDO GRI: 102-37, 102-41, 102-43, 103-1, 103-2, 103-3, 403-4, 407-1

CONTENIDO GRI O&G: 11.9.5, 11.13.1, 11.13.2

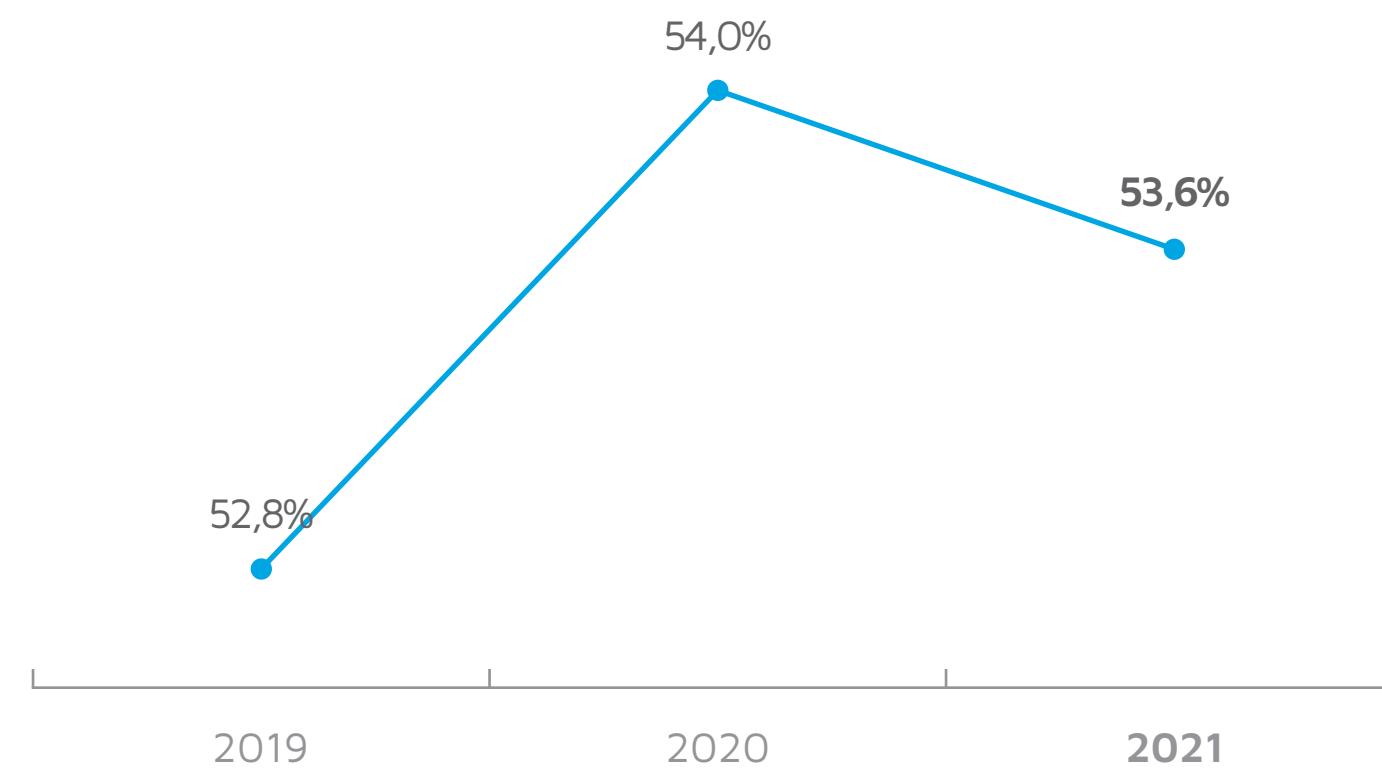
En nuestro país, el derecho a la organización sindical democrática y libre está asegurado, primordialmente, por la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Asociaciones Sindicales. Dentro de este marco normativo, se contemplan los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva. En forma complementaria, Pampa Energía está alcanzada

por las normas de la Comisión Nacional de Valores, pues es una sociedad que cotiza en el mercado de valores.

Desde sus inicios, nuestra empresa ha venido desarrollando un esquema de relacionamiento con los diferentes gremios y sindicatos, sustentado en un intercambio transparente y cooperativo, que facilitó la complementación de actividades. El diálogo continuo y una presencia cercana han sido herramientas fundamentales para desarrollar y consolidar, en las diferentes operaciones, una vinculación madura, donde no se han registrado conflictos gremiales relevantes.

El 54% de nuestro personal directo está representado por alguno de los sindicatos vinculados con nuestras actividades y el 85% del personal activo de nuestros contratistas están alcanzados por convenios colectivos de trabajos. Los Convenios Colectivos de Trabajo son contratos entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el personal, que regulan las relaciones y las condiciones del trabajo: jornada laboral, horarios, licencias, capacitación profesional, tareas sujetas a riesgo y control, esquemas y regímenes de trabajo, dotaciones mínimas y necesarias, etc.

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL SINDICALIZADO DE PAMPA En porcentaje del total de la dotación



En línea con los requerimientos establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo, Pampa ha desarrollado un esquema de gestión y control de contratistas, a efectos de monitorear el cumplimiento por parte de estos últimos, y de sus subcontratistas, de toda la legislación laboral vigente y de sus obligaciones legales, fiscales y previsionales. Este proceso permite tener un mapeo del estado de cumplimiento de las empresas contratistas en tiempo real, detectando, en forma preventiva, eventuales desvíos y/o incumplimientos.

Asimismo, Pampa Energía participa activamente en las cámaras empresariales que desarrollan las negociaciones paritarias y/o de convenios colectivos de trabajo por actividad, tanto a nivel regional como nacional, con el fin de asegurar que sus intereses estén debidamente representados en los diferentes procesos de negociación. Siguiendo el mismo objetivo, las negociaciones que llevan adelante nuestras subsidiarias son monitoreadas en forma continua.

Dentro de la legislación vigente, está contemplada la formación de comisiones mixtas de seguridad e higiene, que son un organismo bipartito —conformado por representantes de trabajadores y de la empresa— con el objetivo de consulta y participación, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos del trabajo, seguridad e higiene y medio ambiente, que se llevan adelante en la Compañía.

También participamos activamente en las comisiones mixtas para prevenir y anticipar situaciones que pudieran afectar la salud y la seguridad del personal. Dentro del contexto singular que representó la pandemia del COVID-19, se trabajó en conjunto y coordinadamente con las organizaciones sindicales para garantizar la salud y la seguridad de las personas, y el desarrollo de nuestras operaciones.

Los sindicatos más representativos, con los que estamos vinculados, son:

- Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y los sindicatos regionales adheridos donde operamos.
- Sindicato de Luz y Fuerza de la Ciudad de Buenos Aires.
- Asociación del Personal Jerárquico del Agua y Energía.
- Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y Energía Eléctrica.
- Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía.
- Federación Argentina Sindical de Petróleo, Gas y Biocombustible.
- Sindicatos de Petróleo y Gas Privados de Neuquén, Río Negro y La Pampa.
- Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia.
- Sindicato del Petróleo y Gas de Salta y Jujuy.
- Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa.
- Sindicato Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos.
- Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate.

6.8. GESTIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

CONTENIDO GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
CONTENIDO GRI O&G: 11.9.1, 11.9.2, 11.9.3, 11.9.4, 11.9.5, 11.9.6, 11.9.7, 11.9.8, 11.9.9, 11.9.10, 11.9.11
INDICADORES SASB: IF-EU-320A.1, EM-EP-320A.1, EM-EP-320A.2

En Pampa implementamos un Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo según la norma ISO 45001. Toda nuestra fuerza laboral, propia o de terceros, está alcanzada por dicho sistema y está sujeta a procesos de auditoría interna y a la certificación por parte de un tercero⁴¹.

El modelo Pampa se halla en la combinación dinámica, simultánea y complementaria entre la reducción de los factores de riesgo (mediante la prevención) y el desarrollo del bienestar físico, mental y social.

Nos basamos en la Política de Gestión Integrada, enfocada en mejorar la calidad de vida y lograr que cada trabajador/a cuente con las aptitudes necesarias para administrar su salud, desarrollar sus competencias y alcanzar sus metas personales y profesionales, creando entornos seguros y saludables y cuidando el bienestar con participación y compromiso de toda nuestra gente.

6.8.1. GESTIÓN INTEGRADA

Monitoreamos, de forma continua, los indicadores de CSMS de todos nuestros activos, a través del Tablero de Indicadores Unificados. Este sistema nos permite generar información robusta y concisa, analizar tendencias y evolución de métricas a largo plazo, tomar mejores decisiones en tiempo real y mejorar nuestro desempeño.

Meta	Desempeño 2021
Fatalidades en personal propio y contratista = 0	✓ No hubo fallecimientos y accidentes laborales con grandes consecuencias
Tasa de días perdidos por accidentes (TDP) = 89,88	✗ Se registró 182,15
Observaciones preventivas de comportamiento (OPC)	✓ 133% de cumplimiento
Tasa de accidentes con y sin pérdida de días (TFA) = 7,57	✗ Se registró 9,59
Tasa de ausentismo laboral en personal propio (TAL) = 2,68	✗ Se registró 4,19
Análisis periódicos de salud ocupacional (ASO)	✗ Suspendido parcialmente por la SRT, motivo de la pandemia

COMITÉ MIXTO DE SALUD Y SEGURIDAD

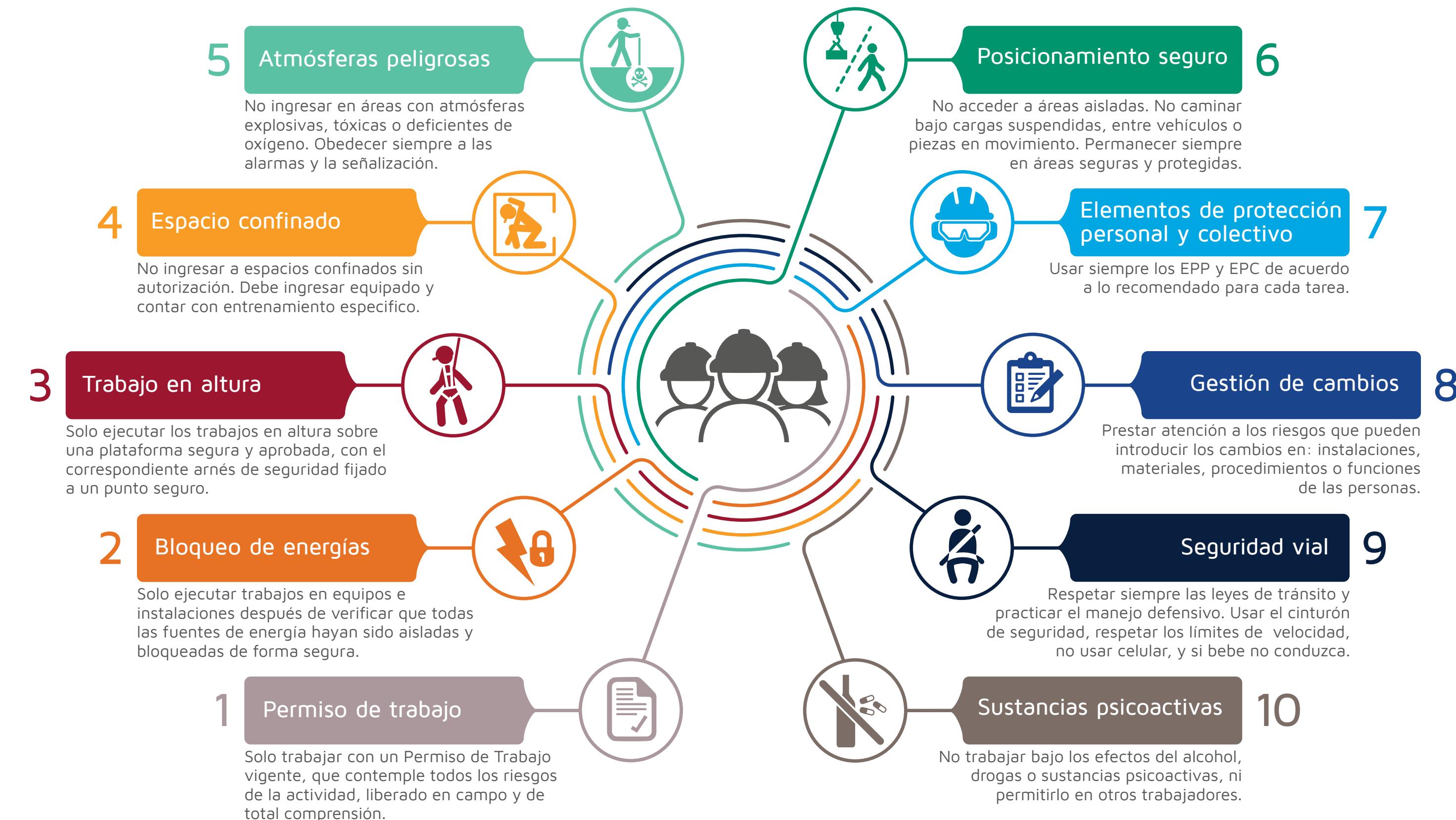
Requeridos por la legislación de las provincias de Santa Fe y Buenos Aires, los Comités están operativos en PGSM, CTGEBA, CPB y CTEB. Están integrados por representantes de trabajadores y de la Compañía. Los temas tratados en las reuniones periódicas quedan registrados en actas. En un entorno dinámico de la pandemia, durante 2021 se continuó el consenso de medidas y protocolos COVID-19.

⁴¹ Para más información, [ver sección 5.2 de este Reporte \[+\]](#)

REGLAS DE ORO DE SEGURIDAD Y SALUD

Continuamos con la campaña para el cumplimiento de las Reglas de Oro de Seguridad y Salud, dirigidas a todo el personal propio o contratista que realiza tareas de riesgo. Dichas normas forman parte del trabajo diario y son claves para gestionar los riesgos en todas las actividades.

Ideamos y ejecutamos diversas campañas de comunicación y difusión, tanto internas como externas, y capacitaciones con temáticas específicas, para sensibilizar y reforzar los objetivos perseguidos con cada regla de oro.



6.8.2. NUESTRA RESPUESTA ANTE EL COVID-19

Ante la declaración de la pandemia del COVID-19, en marzo de 2020, adoptamos las recomendaciones de la OMS, del Gobierno Nacional y nuestra Política de CSMS para reducir el riesgo de la transmisión de la enfermedad y su impacto psicosocial, y garantizar la continuidad de nuestra actividad considerada esencial.

De este modo, alineados con la Cultura Pampa, nos propusimos los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover las medidas de salud y seguridad adecuadas para operar en el contexto de pandemia.
- Sensibilizar a nuestro personal respecto de los síntomas compatibles con el COVID-19 y el cumplimiento de protocolos de prevención y actuación frente a posibles contagios.
- Asegurar la continuidad de la operación y producción de bienes y servicios esenciales que brinda nuestra Compañía.

A pesar del contexto complejo e incierto, y dada la dinámica de esta pandemia, nuestro accionar fue coordinado y demostró la robustez del **Sistema de Gestión Integrado** para manejar la contingencia y, a su vez, posibilitó sacarles el máximo provecho a las buenas prácticas implementadas.

Asimismo, en el marco de la 5^a edición del Programa "Conectando empresas con los ODS", llevado adelante por el CEADS y Ernst & Young Argentina, entre las iniciativas presentadas por Pampa y Fundación Pampa, en la rama de ambiente, se destacan los proyectos "Potenciándonos en la Complejidad COVID-19" y

"Nuestra Energía para los que nos cuidan", que contribuyen a los **ODS 7 y 8**⁴².

COMITÉ PREVENTIVO COVID-19

El 27 de febrero de 2020 se creó el Comité Preventivo, que ideó las distintas prácticas internas por implementarse en todos nuestros activos. A fin de tener una visión multidisciplinaria sobre las medidas, dicho Comité está conformado por diferentes áreas de la Compañía, entre ellas:

- Recursos Humanos.
- CSMS.
- Abastecimientos y Servicios Generales.
- Legales.
- Seguros.
- Relaciones Institucionales y Prensa.
- Seguridad Patrimonial.
- Un representante de cada negocio: Generación Eléctrica, E&P y Petroquímica.

Trabajamos junto a un equipo de infectólogos, quienes participan en el análisis de los indicadores internos y externos, así como en el establecimiento de las estrategias de prevención y gestión de casos positivos. El Comité monitorea atentamente las normativas nacionales, provinciales y municipales, adecuando nuestra actuación a las reglamentaciones vigentes y al dinamismo de la pandemia.

A su vez, en cada uno de nuestros activos, se conformó un Comité Preventivo Local, responsable de implementar las directivas impartidas por el Comité Central y establecer acciones particulares. Las medidas dispuestas fueron comunicadas a todos los equipos de trabajo mediante el canal "Directivas Pampa".

¿que estamos haciendo
para prevenir el contagio de
COVID-19?

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN, CAPACITACIÓN Y CONTENCIÓN

Para la comunicación hacia nuestro personal, se utilizaron los distintos canales disponibles (comunicados internos, Kaizala, carteleras, redes sociales, entre otros), donde, permanentemente, se fueron informando acerca de las medidas definidas por el Comité Preventivo COVID-19.

⁴² Para más información, [ver la sección 3.1 de este Reporte \[+\]](#)

De manera virtual, dictamos ciclos de capacitaciones con recomendaciones y cuidados específicos, vinculados con la prevención de contagio. Los servicios de salud ocupacional acompañaron con charlas por videoconferencia, actualizando la dinámica de la pandemia en todas sus instancias.

Asimismo, colocamos cartelería que contiene los protocolos preventivos y de actuación frente a casos sospechosos, confirmados y contactos estrechos, asegurando el cumplimiento integral de los requerimientos de los Ministerios de Trabajo y de Salud de la Nación.



Para contribuir a la contención de los líderes a sus equipos de trabajo, organizamos ciclos de formación virtual denominados "Potenciándonos en la complejidad", presentados por reconocidos oradores, que propiciaron un espacio de reflexión sobre las principales temáticas del contexto.

Dispusimos un servicio de acompañamiento legal y psicológico (Wellness), totalmente confidencial, para todo el personal y

su grupo conviviente, con el fin de complementar las diversas acciones llevadas a cabo por los equipos de seguridad y salud, y por los líderes de la Compañía.

IMPLEMENTACIÓN DE TRABAJO REMOTO

Implementado a partir del inicio de la pandemia, en 2021 continuamos con el trabajo remoto para todo el personal que pudiese desempeñar sus tareas bajo esa modalidad. Gracias al profesionalismo y al compromiso de nuestra área de sistemas, logramos pasar a trabajar de manera remota, rápida y controlada.

CONTINUIDAD DE LA ACTIVIDAD EN LOS ACTIVOS

Por la naturaleza de nuestras operaciones (E&P, Generación de Energía y Petroquímica), nuestras actividades quedaron exceptuadas al Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO), según el Artículo 6 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/20.

Si bien nuestras operaciones continuaron funcionando a nivel esencial, se modificaron las rutinas de trabajo y los esquemas de turnos, reduciendo la exposición de las personas y protegiendo al máximo su salud. Asimismo, reforzamos las medidas de higiene, tanto para el traslado del personal como en cada cambio de turno, restringiéndose el acceso a las salas de control solo para el personal autorizado.

Promovimos el automonitoreo de síntomas, tanto para personal propio como para contratistas. Ante la existencia de síntomas, el protocolo establece la permanencia en domicilio y, desde el área

de salud ocupacional, se gestiona cada caso particular. Antes del ingreso a nuestras instalaciones, requerimos la presentación de una declaración jurada de salud y realizamos controles de temperatura, olfato y, eventualmente, oxímetría de pulso.

Ante la detección de un caso sospechoso, elaboramos una ficha de actuación y un plan de contingencia en cada activo, como, por ejemplo, la continuidad de la operación en una sala de control alternativa, o mediante el acceso remoto, en caso de ser posible.

Realizamos capacitaciones específicas y simulacros de actuación para verificar la efectividad de los protocolos. Además, identificamos corredores sanitarios, para dar una rápida respuesta y minimizar la afectación del personal y la operación.

Complementariamente a la actuación de los servicios de salud pública y de las coberturas de cada obra social, contratamos un servicio de laboratorio, para diagnosticar de manera temprana y/o tomar acciones preventivas y rápidas.

¿Qué debés hacer si presentas alguno de los siguientes síntomas compatibles con COVID-19?



MEDIDAS DE HIGIENE Y PLAN DE INMUNIZACIÓN ANTIGRIPAL

Basándonos en las recomendaciones emitidas por la OMS, los Ministerios de Trabajo y de Salud de la Nación y de infectólogos implementamos las siguientes medidas:

- Se acondicionaron los sistemas de ventilación y se complementaron las medidas de higiene y desinfección del aire por radiación ultravioleta.
- Se modificaron despachos y áreas de trabajo, se anularon escritorios y se señalizaron vías de circulación.
- Se instruyó al personal especializado a extremar los métodos de limpieza y desinfección, aumentando la frecuencia y utilizando productos específicos. Realizamos ensayos mediante el hisopado de las superficies que son de contacto común con las manos. Dichas auditorías se realizaron en cuatro plantas de generación, donde se visitaron distintos sectores en diferentes momentos del día. Ninguna de las pruebas señaló desarrollo microbiano de significación.
- Se colocó cartelería para cumplir con el distanciamiento social y comunicar medidas de seguridad.
- Se colocaron expendedores de alcohol en gel en accesos y lugares estratégicos, y termómetros sin contacto en los ingresos.
- Se impartieron directivas a todos los servicios de comedor, reforzando prácticas de higiene y solicitando la adecuación del servicio a las necesidades operativas locales.
- Se entregaron elementos de protección personal a toda la nómina.
- Se establecieron protocolos específicos para el transporte del personal, asegurando la limpieza y la desinfección antes y

después del uso de los vehículos, el distanciamiento mínimo definiendo las capacidades máximas y el manejo en los vehículos, entre otros.

Reforzamos el plan de inmunización, adelantando nuestra campaña anual de vacunación antigripal en todos los activos. Asimismo, sumamos la vacunación en los domicilios para evitar el desplazamiento y la potencial exposición del personal al COVID-19.

EXAMEN PREVENTIVO DE SALUD (EPS)

50.437 test de antígenos realizados, positividad del 1,2%

Los *tests* de antígenos de COVID-19 son rápidos en el resultado, fáciles de usar y, sobre todo, fiables como las pruebas PCR. Sirven tanto en personas con síntomas como asintomáticas. Esta herramienta facilitó la detección de casos y brotes que detuvieran el trabajo esencial de Pampa, el control del número de contagiados, y ayudó a ampliar las medidas de prevención.

Debido a la alta circulación comunitaria del virus en el área metropolitana de Buenos Aires, como medida de mitigación implementamos testeos rápidos serológicos para todo el personal propio y contratista en CTGEBA y CTEB. En consecuencia, identificamos los casos positivos asintomáticos para su aislamiento y posterior seguimiento. Luego, se amplió a otros establecimientos de Pampa.

Activo	Inicio de testeos	Testeos	Negativos	Positividad
CTGEBA	21/8/2020	4.577	4.548	0,6%
CTEB	7/9/2020	30.348	29.982	1,2%
CTLL	19/10/2020	869	844	2,9%
HPPL	19/10/2020	230	217	5,7%
CTPP	8/3/2021	985	979	0,6%
PGSM	15/4/2021	10.815	10.698	1,1%
Zárate	14/6/2021	2.613	2.565	1,8%
Total		50.437	49.833	1,2%

SISTEMA DE GESTIÓN EN ACTIVOS

Los protocolos de prevención y actuación contingente, ante un caso sospechoso o positivo de COVID-19, fueron adecuados en cada uno de nuestros activos, ya que se adaptaron a las particularidades propias vinculadas a sus actividades y modalidades operativas, así como a los requerimientos específicos de la legislación local.

Cabe destacar que, a pesar de las restricciones ocasionadas por el aislamiento, continuamos con los mantenimientos mayores y las obras del proyecto de cierre de ciclo en CTEB. Otras acciones implementadas:

- ✓ Separación de los equipos de trabajo en burbujas.
- ✓ Automonitoreo de síntomas en el domicilio de cada colaborador/a.
- ✓ Protocolo de vigilancia epidemiológica de casos sospechosos y contactos estrechos.
- ✓ Testeo rápido en operaciones donde la circulación comunitaria del virus era elevada y se requería la presencia física del personal.

Para garantizar el correcto entendimiento de las directivas, lograr la concientización y promover eventuales mejoras en los procesos, realizamos ejercicios de simulacro en todos nuestros activos y auditorías de los protocolos, con las siguientes particularidades:

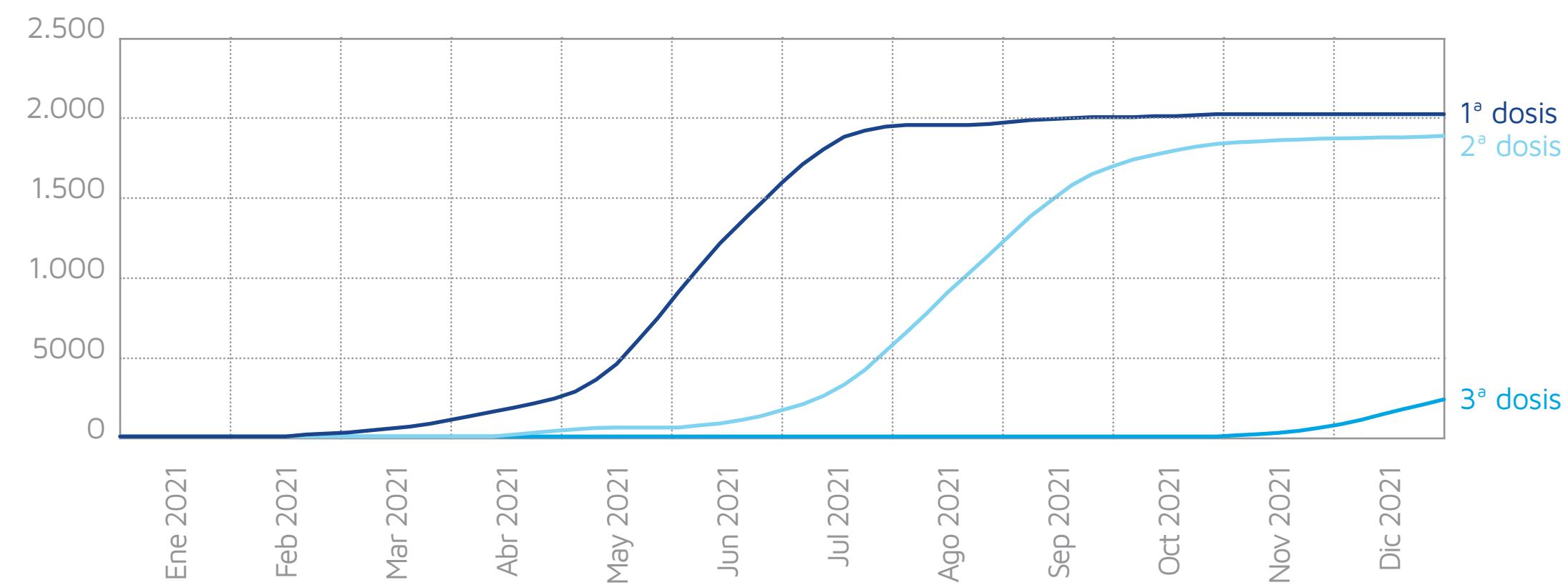
- En Generación, se continuaron con las auditorías de aplicación de protocolo COVID-19.
- En E&P, las auditorías fueron realizadas por el gremio y la autoridad de aplicación competente.
- En PGSM, se adecuó a los requerimientos del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.
- Establecimos alianzas con contratistas que operan algunos de nuestros activos y proveedores especializados.

EVOLUCIÓN DE CASOS DE COVID-19

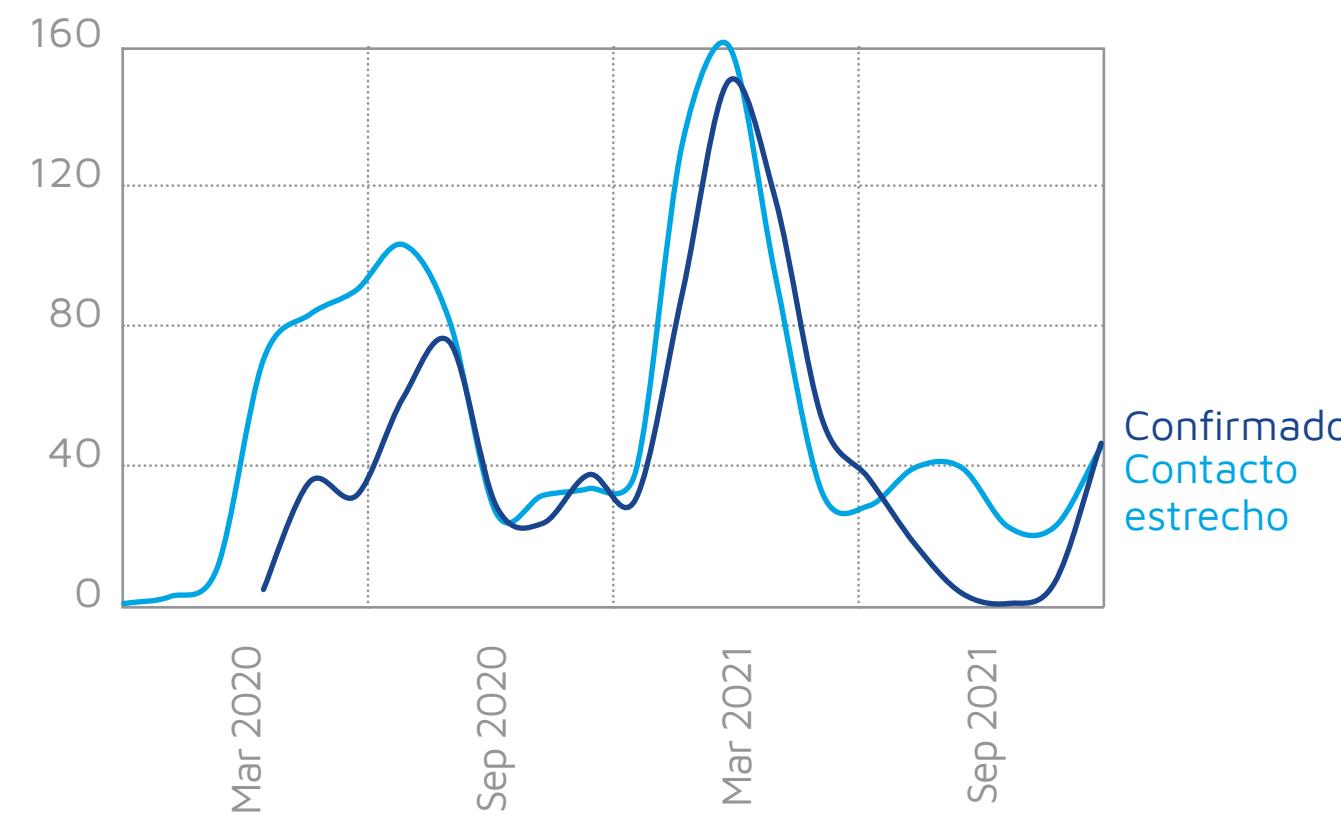
A pesar del desarrollo de vacunas efectivas contra el COVID-19 en 2020, el virus siguió propagándose y mutando a lo largo de este último año. Sin embargo, la vacunación fue un verdadero punto de inflexión, ya que la mayoría de ellas fueron mucho más eficaces que en los ensayos clínicos. Asimismo, un mejor conocimiento del virus y de las medidas necesarias para luchar contra su propagación permitieron establecer restricciones mucho más selectivas.

En Pampa promovimos la vacunación voluntaria contra el COVID-19 y se logró que se vacunaran con dos dosis a casi el 100% de su dotación. [Link al video de la charla abierta sobre la vacunación contra el COVID \[+\]](#)

EVOLUCIÓN DE LAS VACUNACIONES EN NUESTROS EMPLEADOS



EVOLUCIÓN DE CASOS COVID-19 EN PAMPA



Uno de los mayores desafíos durante la pandemia fue manejar la incertidumbre que existe cuando se sigue a un virus en evolución y mantener un sentido de flexibilidad —ya sea sobre nuevas recomendaciones de vacunación o sobre pautas para el uso de mascarillas—, crítico mientras intentamos encontrar el camino de regreso a la normalidad.

Asimismo, según reportes del CDC⁴³, la mayoría de las personas que contraen COVID-19 se recuperan unas pocas semanas después. Sin embargo, se estima que entre el 10% y 30% de las personas sobrevivientes al diagnóstico de COVID-19 durante meses sufren efectos que pueden interferir con la vida diaria, desde fatiga hasta confusión mental. Estamos alertas y trabajamos para atender de la mejor manera posible a nuestro personal afectado.

La pandemia ha tenido muchas repercusiones, no solo en la salud física, sino, también, en otras áreas, como en el tratamiento de otras enfermedades, la educación o la economía. En Pampa se reforzó el beneficio de ayuda al/a la colaborador/a en el marco del programa SUMÁ BIENESTAR, a través de *Wellness*⁴⁴.

WELLNESS: Servicio de asistencia al colaborador/a



0800-266-5243

24hs, los 7 días de la semana



info@grupowellnesslatina.com



54911-6266-1987

Lunes a viernes de 10 a 21hs



www.grupowellnesslatina.com [+]

6.8.3. GESTIÓN DE LA SALUD

La gestión de salud ocupacional tiene como objetivo la combinación dinámica, simultánea y complementaria de dos formas de actuación: reducir los factores de riesgo y el desarrollo de un estilo de vida saludable de la fuerza de trabajo de Pampa. Tiene un carácter de prevención, rastreo y diagnóstico precoz de los daños a la salud relacionados con el trabajo. Como parte del Sistema de Gestión Integrada de Pampa, es planificada e implantada con base en los riesgos a la salud de empleados/as, especialmente, los identificados en las evaluaciones de riesgo y en los estudios de salud epidemiológicos del personal, determinando grupos homogéneos de riesgo.

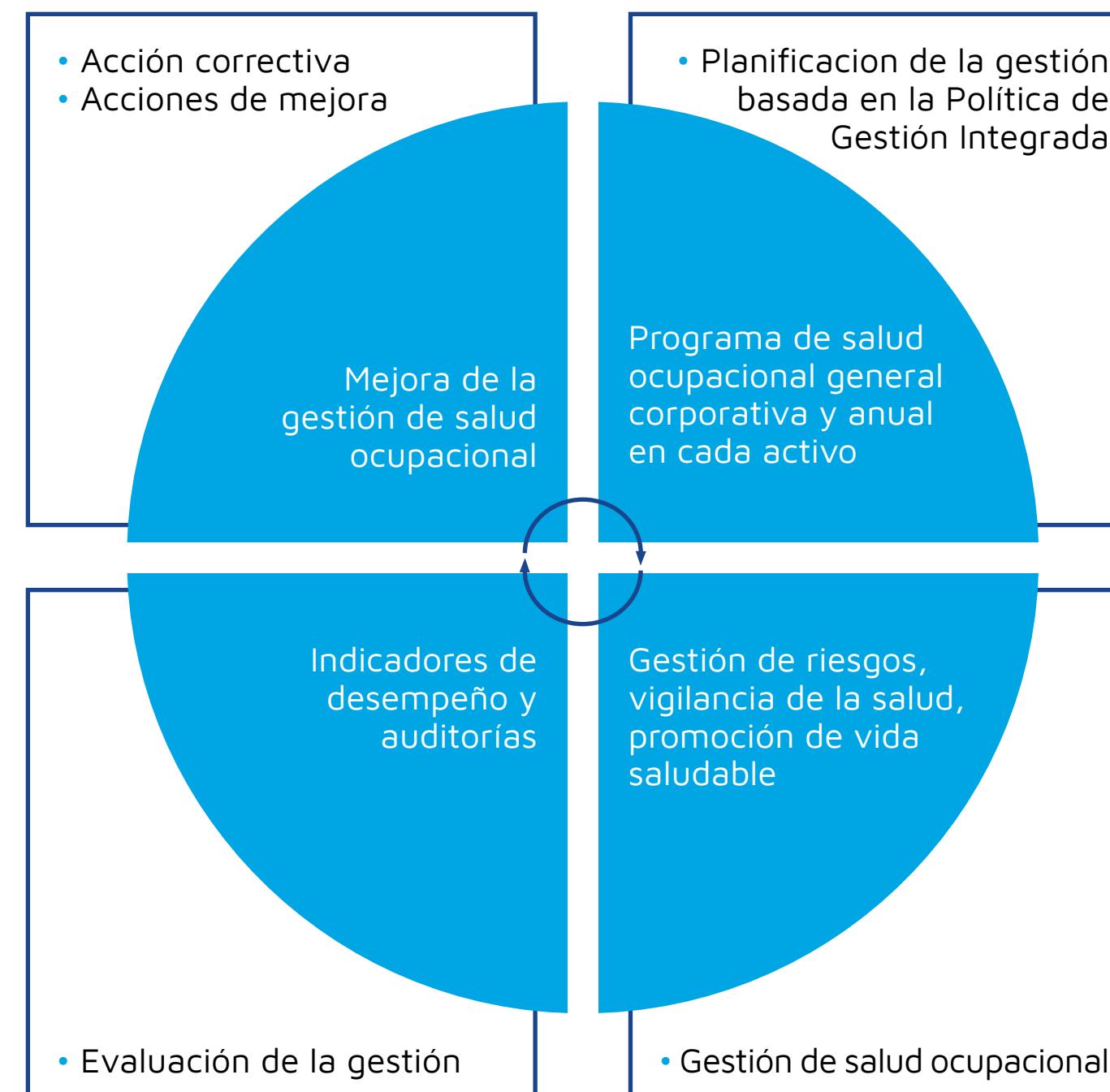
La gestión de salud ocupacional integra todas sus actividades en un programa general de salud ocupacional corporativo y un programa anual de salud ocupacional de cada activo, que está compuesto de:

- Exámenes ocupacionales.
- Gestión de riesgos.
- Promoción de estilo de vida saludable.
- Recursos para la gestión de salud ocupacional.
- Plan de capacitación.
- Gerenciamiento.

⁴³ CDC: Centers for Disease Control and Prevention (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades).

⁴⁴ Para más información, [ver la sección 6.4 de este Reporte \[+\]](#)

El Apto de Salud Ocupacional es central para la salud de la fuerza de trabajo, dando prioridad al diagnóstico precoz de los daños a la salud relacionados a las actividades laborales. La evaluación clínica, los estudios complementarios individuales y el posterior análisis epidemiológico, sustentan la elaboración de las acciones preventivas y la promoción de la salud. Durante 2021, el Apto de Salud Ocupacional se realizó con las mismas dificultades que en 2020 debido al COVID-19.



POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Durante la pandemia, el consumo global de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas creció exponencialmente, principalmente debido al confinamiento vivido. En este contexto, las actuaciones del Programa de Acción de Prevención Laboral de Adicciones han estado orientadas hacia la consecución de objetivos de salud y seguridad, y se realizaron con la participación y la cooperación de toda la fuerza de trabajo.

La política de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas está alineada con el ODS 3, meta 3.5, a reducir las causas y las consecuencias del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas en el medio laboral, mediante acciones preventivas y de capacitación.

PROGRAMA DE CARDIO-PROTECCIÓN⁴⁵

Implementamos el programa con el objetivo de disminuir el riesgo de ocurrencia de enfermedad cardiovascular, a través de la detección temprana de factores de riesgo y la modificación de estilos de vida nocivos, mediante la implementación del Programa de Promoción y Protección de Salud (PPS); y, de garantizar la pronta respuesta ante la emergencia médica, con el equipamiento médico adecuado a las necesidades y mediante la capacitación de la fuerza de trabajo en RCP y del manejo del DEA. Luego de constatar y verificar todos los requisitos por el ente certificador EXPERTA ART, se ha acreditado al conjunto de los activos operados por Pampa Energía como Cardio-Protegidos 2022-2023.

[Link al video \[+\]](#)

⁴⁵ Para más información, [ver sección 6.8.4 de este Reporte \[+\]](#)

CAMPAÑA DE VACUNACIÓN ANTIGRIPAL

La vacunación estuvo disponible y fue voluntaria para todo el personal. La campaña anual de inmunización superó ampliamente los niveles prepandemia, ya que en 2020 se amplió la presencia de vacunadores con concurrencia a los domicilios del personal para realizar su aplicación.

En 2021, la inmunización antigripal alcanzó a un total de 1.131 personas. En ninguno de los casos, se presentaron factores adversos luego de su colocación.

ALIMENTACIÓN SALUDABLE

La obesidad es una enfermedad multicausal, que afecta el equilibrio integral de la persona. Su complejidad amerita no solo el compromiso, la responsabilidad y la determinación del paciente, sino, también, de todo su entorno familiar, laboral, etc. Desde el servicio de salud de Pampa, se asignaron horas en forma presencial, consultas virtuales y talleres especializados de un especialista en nutrición. Implementamos el programa integral autogestionando “Mi peso posible”, sumando la promoción de la actividad física y de apoyo emocional.

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Para la aplicación efectiva de los protocolos y buenas prácticas en la elaboración de alimentos por parte del concesionario

de servicio de catering, y prevenir potenciales situaciones de contaminación, realizamos auditorías de buenas prácticas de manufactura, con acciones correctivas y seguimiento de su implementación, y también evaluaciones microbiológicas de alimentos y de superficies en contacto con alimentos.

En 2021 llevamos a cabo 6 auditorías. Sobre la base de los muestreos realizados, no se identificaron desvíos microbiológicos en lo que respecta a alimentos, a superficies de contacto con alimentos y a las manos de los manipuladores involucrados.

PROGRAMA DE DESHABITUACIÓN TABÁQUICA

Pampa está certificada como empresa libre de humo de tabaco. El control del tabaquismo en el lugar del trabajo tiene el doble objetivo de mejorar la salud de fumadores y de proteger la de las personas no fumadoras, expuestas al humo de tabaco. Expresado en el ODS 3, los efectos del tabaco sobre la salud son bien conocidos de ser la principal causa evitable de muerte. [Link al video \[+\]](#)

ACTIVIDAD FÍSICA

El aislamiento social por la pandemia bajó la participación en los gimnasios, que permanecieron cerrados. En consecuencia, aumentó el sedentarismo, que representa un peligro y genera secuelas físicas, mentales y emocionales. Por ello,

promovimos campañas de pausas activas, con clases virtuales de yoga y elongación instruidas por nuestro personal, salir a caminar y actividad física moderada.

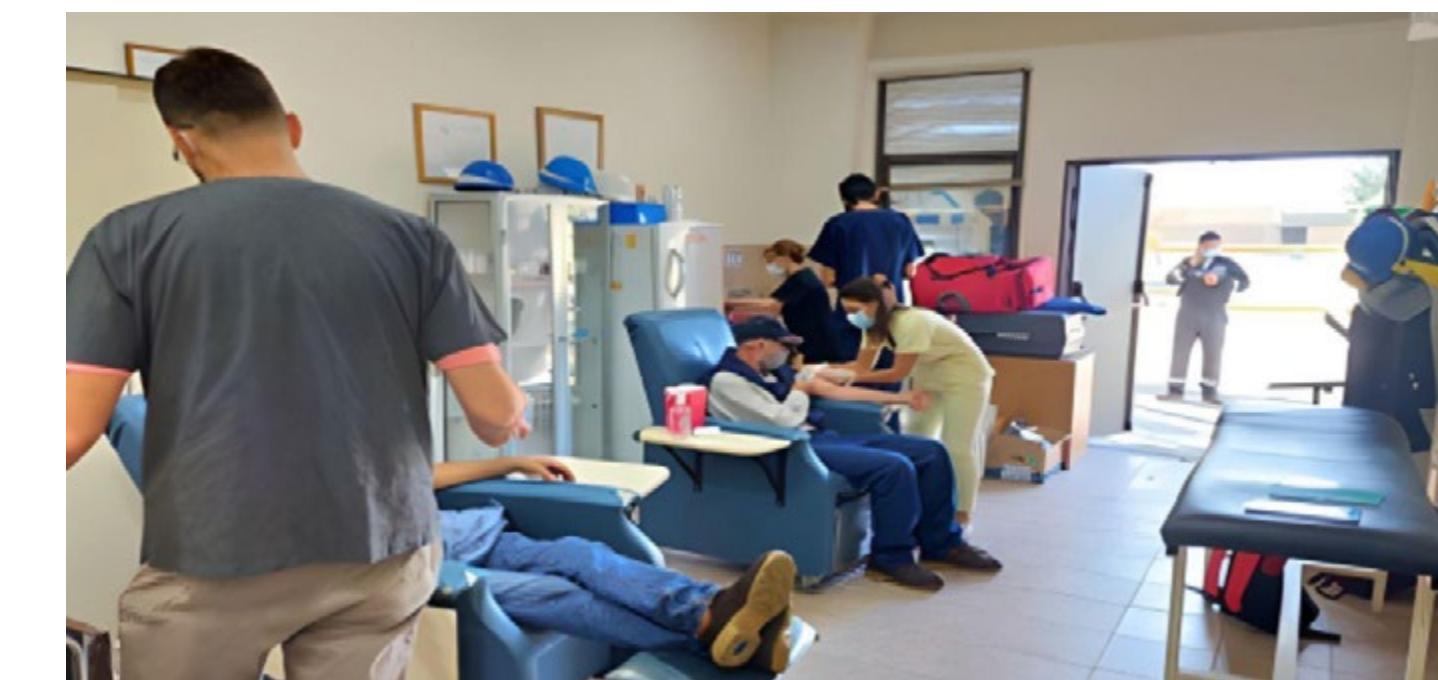
APOYO A LA LACTANCIA MATERNA

En el Edificio Pampa contamos con un lactario, que contribuye a la buena salud de las infancias⁴⁶ al promover la lactancia materna para prevenir la mortalidad infantil y mejorar la salud física y emocional de la población.

PROGRAMA DE DONACIÓN VOLUNTARIA DE SANGRE

Durante 2021, 125 colaboradores participaron en las charlas de sensibilización y 73 personas asistieron a donar sangre, de las cuales 61 lo hicieron en los activos E&P, CPB y el Edificio Pampa.

[Link al video \[+\]](#)



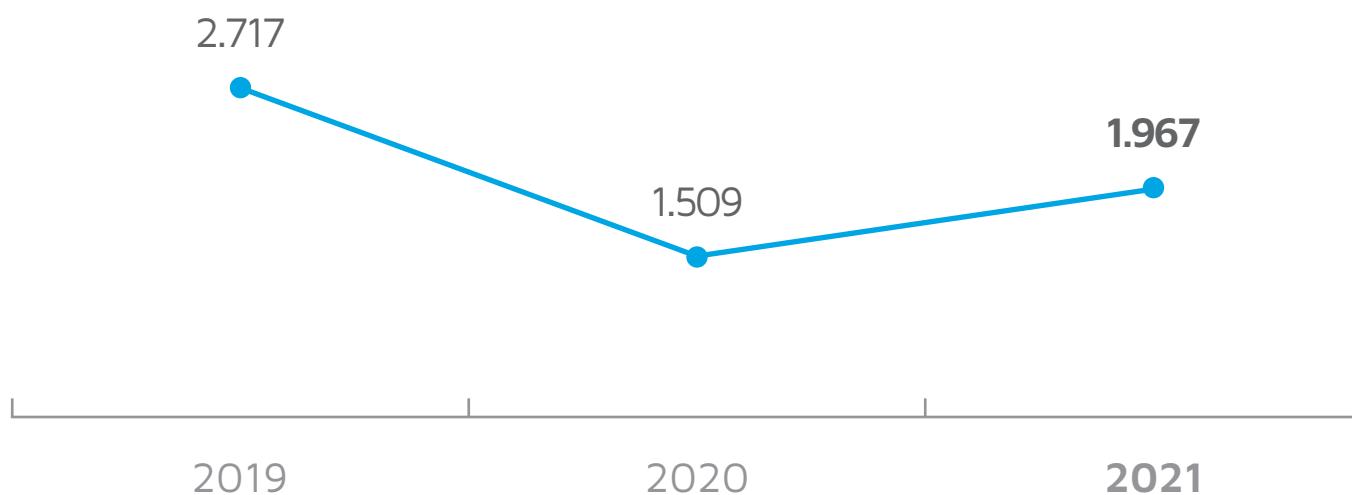
⁴⁶ Para más información, [ver sección 6.4 de este Reporte \[+\]](#)

6.8.4. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL

En 2021 continuamos con el desarrollo de iniciativas para mejorar la gestión y el desempeño en materia de seguridad en cada activo. Sobre la base de un análisis crítico realizado sobre la accidentalidad, se diseñó una capacitación específica para prevenir accidentes en miembros superiores e inferiores.

Se reforzó el Sistema de Permisos de Trabajo, a través del desarrollo de capacitaciones en formato *e-learning*, que se dispusieron en el Campus virtual de Pampa.

EVOLUCIÓN DE OBSERVACIONES PREVENTIVAS DE COMPORTAMIENTO



PROGRAMA DE OBSERVACIONES PREVENTIVAS DE COMPORTAMIENTO

1.967 observaciones realizadas, 30% más que en 2020

Uno de nuestros pilares en la gestión de la seguridad es observar el comportamiento de nuestro personal e implementar acciones preventivas, que minimicen los posibles riesgos en las operaciones. En esta línea, continuamos trabajando en el **Programa de Observaciones Preventivas de Comportamiento (OPC)** y, cada año, ejecutamos iniciativas que procuran sostener y mejorar su eficacia. Los desvíos detectados por OPC se corrigen en el momento, un aspecto diferencial que previene futuros accidentes laborales.

GESTIÓN DE HIGIENE INDUSTRIAL

Continuamos trabajando en la mejora de los mapas de riesgo en higiene, químicos, físicos y ergonómicos. Evaluamos y

perfeccionamos mediciones de ambientes de trabajo y de dosimetrías personales. Dichos mapas se presentaron a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo para poder realizar los exámenes periódicos de salud que, debido a la pandemia en 2020, fueron postergados por la autoridad de aplicación.

Asimismo, se continuó con el Sistema de Vigilancia de Sustancias y Compuestos Cancerígenos, establecido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, aplicable a todos los activos que manejan este tipo de sustancias.

PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CAMBIOS

Se revisó –de manera integral– el estándar de Gestión de Riesgos, tomando como base los requisitos de la norma ISO 31000. En dicho estándar se incluyeron diversas técnicas de análisis de riesgos de proceso, tanto cuantitativos como cualitativos.

Asimismo, se continuó con la consolidación de la práctica Gestión de Cambios en el negocio de generación, a través de una iniciativa específica. El objetivo es eliminar o mitigar los riesgos e impactos adversos asociados a las modificaciones que puedan ocurrir en los activos, como resultado del mantenimiento, operación, tecnología, proyectos, insumos, repuestos, documentos o servicios.

ÁMBITOS LABORALES PREVENTIVOS

En cumplimiento con los requerimientos establecidos por la [Secretaría de Políticas Integrales, sobre Drogas de la Nación Argentina \(SEDRONAR\)](#) [+][\[+\]](#) y el Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en Políticas de Drogas (COPOLAD), mantuvimos las acciones relacionadas con la certificación de ámbitos laborales preventivos (2019-2021) para todos los activos operados por Pampa. Esta certificación tiene como objetivo implementar y fortalecer acciones preventivas en el ámbito laboral sobre el consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas. Durante 2021, el SEDRONAR no convocó para recertificar, debido a la pandemia.

ACCIONES REALIZADAS CON TRANSPORTISTAS

Durante 2020, continuamos con el esquema de auditorías integrales semestrales a transportistas, que incluyeron 48 ítems por verificar, entre ellos, controles de velocidad con verificación de discos tacográficos, descansos y paradas del conductor. Se realizaron 10 auditorías, todas con un promedio aceptable de cumplimiento. Asimismo, no se registraron accidentes en flota pesada en todo el año.

Por otro lado, como parte de las tareas del Centro de Gestión Logístico, reforzamos las acciones de prevención en el área de seguridad vial (conductor, vehículo y entorno), mediante:

- Charlas mensuales de concientización, focalizadas en la atención de la emergencia, con un promedio mensual de asistencia de 77 conductores. Debido a la pandemia, se realizó por videoconferencia.

- Verificación del estado de las unidades para su circulación por la vía pública, los elementos para carga y descarga y protección personal, incluyendo kit COVID-19. Se realizaron 4.824 revisiones.
- Carteleras de comunicación en sala de conductores, donde se trataron temáticas relacionadas con alertas meteorológicas, viales, de accidentes y protocolo preventivo del COVID-19.

PROGRAMAS PARA LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Continuamos con la revisión del proceso de gestión corporativa de contingencias, que incluyó actualizar el estándar y las fichas de emergencia ante escenarios críticos. La estructura de los planes de respuesta está alineada a la normativa aplicable y técnica de referencia.

Durante 2021, se comenzó a implementar la metodología de atención a la emergencia, denominada "Sistema de Comando de Incidentes (SCI)".

Se realizaron numerosas capacitaciones al personal responsable de la atención a la emergencia como, por ejemplo, roles y funciones, práctica de extintores, rescate con cuerdas, espacio confinado, incendio, entre otros.

Todos los sitios realizaron simulacros contemplando diferentes escenarios: incendio y explosiones, derrame de productos, descontrol de pozo, evacuación de heridos, trauma, entre otros.

Algunos se llevaron adelante con la participación de contratistas y otras con empresas locales y autoridades. En 2021 se realizaron más de 20 ejercicios de simulacros, entre ellos:

- Auditorías Anuales del Plan Nacional de Contingencia (PLANACON).
- Plan de Emergencia Mayores (PEMA).
- Plan de Ayuda Mutua para Grandes Emergencias (PAMGE).
- Plan de Alerta Comunitario ante Emergencias Industriales (PACEI).
- Plan de Emergencias por Rotura de Presas.
- Plan APPEL de Bahía Blanca.

En particular, se realizaron 2 simulacros de campo bajo SCI, con movilización de recursos propios, así como de fuerzas vivas en HPPL y CTGBA.

Durante el análisis crítico del proceso, se detectaron oportunidades de mejora, tanto en la respuesta como en la preparación para ella, lo cual contribuye a estar mejor preparados para atender eventualidades.

Asimismo, se continuó con el relevamiento de sistemas contra incendio y, como parte de las acciones de mejora:

- En CTPP, se construyó un muro de protección entre las oficinas administrativas y transformadores, que actúa como protección ante un potencial incendio o una explosión de transformadores y/o sistemas asociados.
- En Nihuil 2, se realizó la modernización del Sistema de Extinción de CO₂ y se finalizaron las tareas de aislación del túnel de cables mediante puertas cortafuegos.

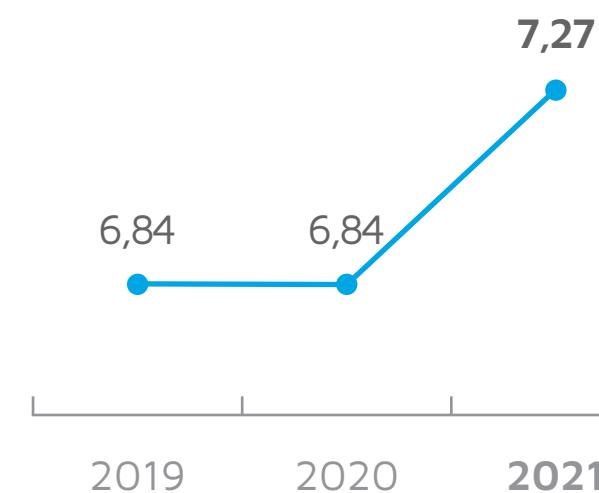
6.8.5. INDICADORES DE DESEMPEÑO⁴⁷

En 2021 no se registraron fatalidades ni accidentes graves

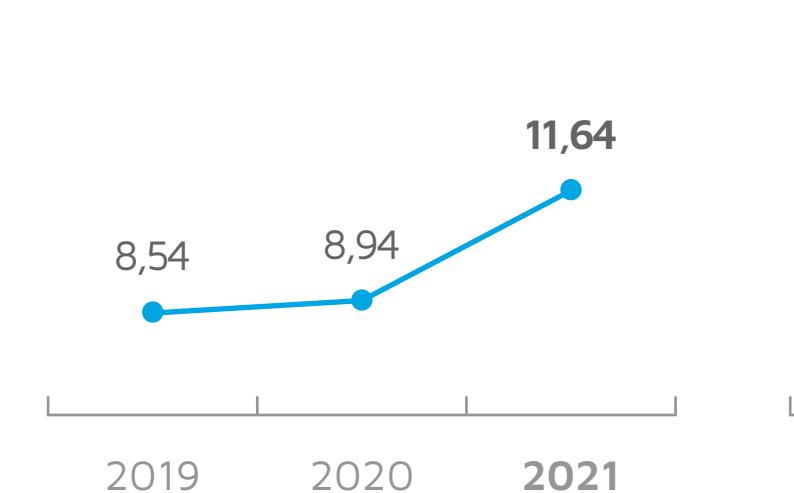
TFA

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Vár.	2021	2020	Vár.	2021	2020	Vár.
Generación	11,74	11,15	+5,4%	10,54	10,02	+5,1%	11,22	10,67	+5,2%
E&P	-	-	-	10,91	6,62	+64,8%	9,65	5,06	+90,7%
Petroquímica	9,14	10,17	-10,1%	15,07	10,92	+38,0%	11,62	10,41	+11,6%
Edificio Pampa	2,05	-	n.a.	8,18	8,62	-5,1%	2,73	0,84	+223,1%
Total	7,27	6,84	+6,3%	11,64	8,94	+30,2%	9,59	7,66	+25,1%

TFA propio



TFA contratista



TFA propio y contratista



La **tasa de accidentes en el trabajo con y sin pérdida de días laborables (TFA)**, considerando personal propio y tercerizado, registró 9,59 incidentes con y sin pérdidas de días por millón de horas hombre trabajadas en 2021, superando la meta de gestión (7,57) y el registro en 2020 (7,66). Si bien hubo un incremento del 118,2% en la accidentalidad de los contratistas, se destaca que fueron de baja gravedad. También, durante 2021 las horas de exposición al riesgo aumentó un 21,6% respecto a 2020, año de plena pandemia y menor actividad por coyuntura de los negocios. En consecuencia, en 2021 se realizó un mayor número de tareas de riesgos como mantenimientos programados y obras reprogramadas, ya que durante la pandemia se determinó que el nivel de actividad estuviese restringido al nivel esencial.

En 2021, la **TFA del personal propio** levemente ascendió a 7,27, un 5,4% superior a 2020, principalmente debido a una disminución del 5,9% en las horas hombres de exposición al riesgo, sobre todo de petroquímica. En cambio, la **TFA de tercerizados** aumentó significativamente a 11,64, principalmente por la mayor actividad de perforación y completación de pozos en E&P para dar cumplimiento con los compromisos de producción de gas, y la realización de actividades de mantenimiento en petroquímica, postergadas por la pandemia.

⁴⁷ Para más información, [ver definiciones de fórmulas en el Glosario \[+\]](#)

HORAS HOMBRE DE EXPOSICIÓN AL RIESGO

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.
Generación	1.106.914	1.076.618	+2,8%	854.147	798.313	+7,0%	1.961.061	1.874.931	+4,6%
E&P	287.251	278.933	+3,0%	2.200.313	906.714	+142,7%	2.487.564	1.185.647	+109,8%
Petroquímica	1.203.415	1.377.062	-12,6%	862.446	640.933	+34,6%	2.065.861	2.017.995	+2,4%
Edificio Pampa	977.848	1.068.656	-8,5%	122.309	116.031	+5,4%	1.100.157	1.184.687	-7,1%
Total	3.575.428	3.801.269	-5,9%	4.039.215	2.461.991	+64,1%	7.614.643	6.263.260	+21,6%

TNCP

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.
Generación	8,13	3,72	+118,8%	8,2	7,52	+9,0%	8,16	5,33	+53,0%
E&P	-	-	-	0,45	1,11	-58,8%	0,4	0,84	-52,3%
Petroquímica	4,99	7,26	-31,3%	8,12	3,12	+160,1%	6,29	5,95	+5,8%
Edificio Pampa	2,05	-	n.a.	8,18	-	n.a.	2,73	-	n.a.
Total	4,75	3,68	+29,1%	3,96	3,66	+8,4%	4,33	3,67	+18,0%

INCIDENTES, CON Y SIN PÉRDIDA DE DÍAS LABORABLES

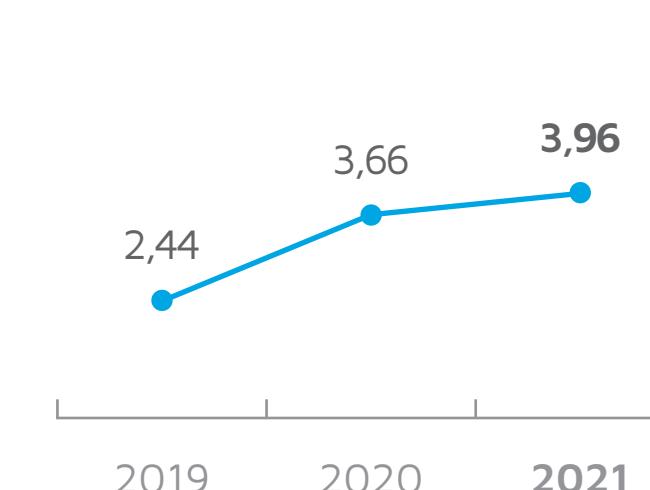
Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.	2021	2020	Vér.
Generación	13	12	+8,3%	9	8	+12,5%	22	20	+10,0%
E&P	-	-	-	24	6	+300,0%	24	6	+300,0%
Petroquímica	11	14	-21,4%	13	7	+85,7%	24	21	+14,3%
Edificio Pampa	2	-	n.a.	1	1	-	3	1	+200,0%
Total	26	26	-	47	22	+113,6%	73	48	+52,1%

Nota: Incluye incidentes con primeros auxilios, dato utilizado para calcular TFA.

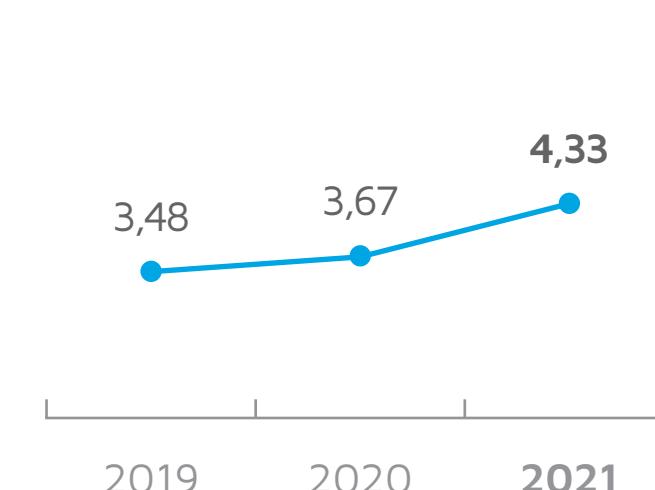
TNCP propio



TNCP contratista



TNCP propio y contratista



De la misma manera, la **tasa de accidentes en el trabajo con pérdida de días laborables (TNCP)** ascendió a 4,33 incidentes con pérdidas de días laborables por millón de horas hombre trabajadas en 2021, incrementándose en un 18,0% con respecto a 2020. Dicho indicador fue parcialmente compensado por una disminución de la TNCP del negocio de E&P, donde las horas de exposición aumentaron en un 109,8%, mientras que los incidentes con pérdida de días se mantuvieron estables en 1 evento. Cabe destacar que los incidentes con pérdidas de días representaron menos de la mitad del total de accidentes.

En cuanto a la **TNCP del personal propio**, se registró un aumento del 29,1% respecto a 2020, principalmente por el aumento de los accidentes con pérdida de tiempo en generación y en Edificio Pampa. La **TNCP de contratistas** también sufrió un incremento del 8,4% interanual, a causa de la mayor accidentalidad que superó el aumento de horas de exposición por mayor actividad.

INCIDENTES, CON PÉRDIDA DE DÍAS LABORABLES

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.
Generación	9	4	+125,0%	7	6	+16,7%	16	10	+60,0%
E&P	-	-	-	1	1	-	1	1	-
Petroquímica	6	10	-40,0%	7	2	+250,0%	13	12	+8,3%
Edificio Pampa	2	-	n.a.	1	-	n.a.	3	-	n.a.
Total	17	14	+21,4%	16	9	+77,8%	33	23	+43,5%

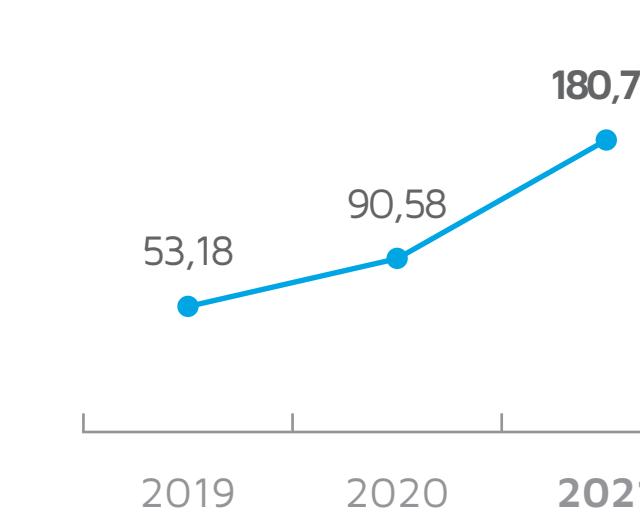
TDP

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.
Generación	132,8	56,66	+134,4%	108,88	87,68	+24,2%	122,38	69,87	+75,2%
E&P	-	-	-	41,81	102,57	-59,2%	36,98	78,44	-52,8%
Petroquímica	331,56	58,09	n.a.	618,01	93,61	n.a.	451,14	69,38	n.a.
Edificio Pampa	113,51	-	n.a.	98,11	-	n.a.	111,8	-	n.a.
Total	183,75	37,09	n.a.	180,73	90,58	+99,5%	182,15	58,12	+213,4%

TDP propio



TDP contratista



TDP propio y contratista



Respecto a la **tasa de días perdidos (TDP)**, en 2021 se registraron 182,15 días por cada millón de horas hombre trabajadas, superando la meta de 89,88 y el valor registrado en 2020 (58,12). El incremento se explica principalmente por el aumento de accidentados con días perdidos producto de la mayor actividad en 2021 por mejora de la coyuntura de los negocios y realización de tareas pospuestas por la pandemia. Dicho indicador fue parcialmente compensado por una caída del 52,8% de la TDP de E&P, que en comparación con 2020 registró una cantidad similar de días perdidos, pero duplicó las horas de exposición.

La **TDP de empleados y empleadas de Pampa** aumentó significativamente respecto a 2020, porque la accidentalidad creció por encima de las horas hombre, en particular en los negocios de generación eléctrica y petroquímica. Asimismo, la **TDP para tercerizados** duplica el valor registrado en 2020 por aumentos en todos los segmentos, con excepción de E&P, donde si bien la exposición de horas aumentó significativamente por el incremento de actividad, la pérdida de días es similar a 2020.

PÉRDIDAS DE DÍAS POR ACCIDENTES

Negocio	Propio			Contratistas			Total		
	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.
Generación	147	61	+141,0%	93	70	+32,9%	240	131	+83,2%
E&P	-	-	-	92	93	-1,10%	92	93	-1,1%
Petroquímica	399	80	+398,8%	533	60	n.a.	932	140	n.a.
Edificio Pampa	111	-	n.a.	12	-	n.a.	123	-	n.a.
Total	657	141	+366,0%	730	223	+227,4%	1.387	364	+281,0%

INDICADORES DE SEGURIDAD VIAL

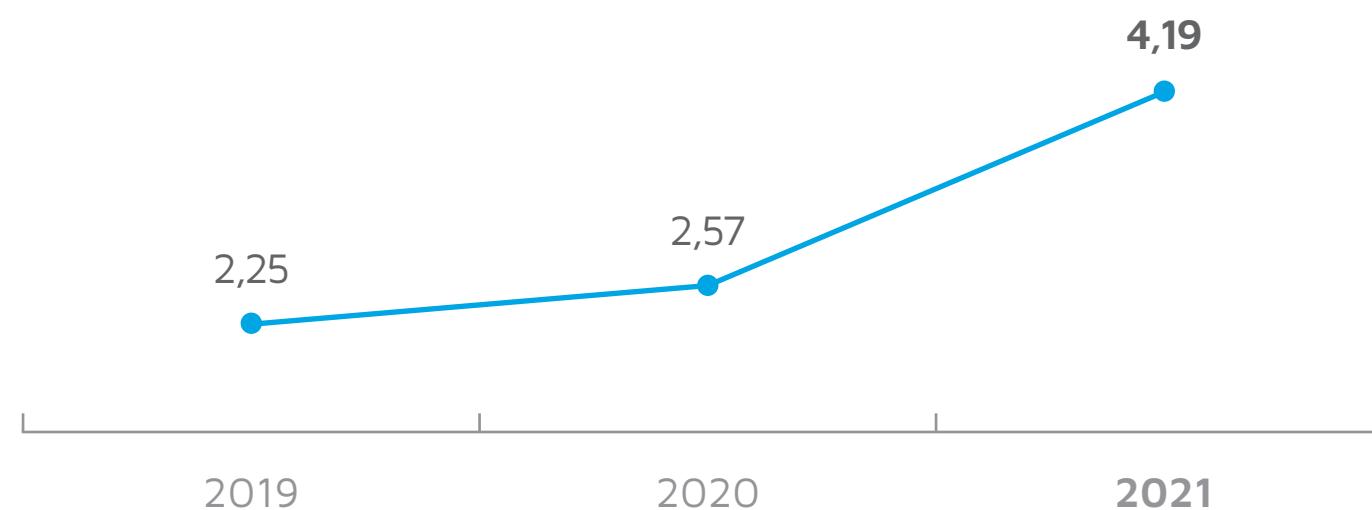
Negocio	# accidentes			Millones de km recorridos			TFAT		
	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.	2021	2020	Var.
Generación	2	-	n.a.	2,1	2	+6,7%	0,95	-	n.a.
E&P	13	5	+160,0%	14,6	6,9	+111,5%	0,89	0,72	+22,9%
Petroquímica	-	-	-	7,9	7,4	+7,0%	-	-	-
Edificio Pampa	-	-	-	1,1	2,5	-55%	-	-	-
Total	15	5	+200,0%	25,8	18,8	+37,0%	0,58	0,27	+119,0%

En 2021, la **tasa de frecuencia de accidentes de tránsito en horario laborable (TFAT)** fue de 0,58 accidentes por millón de km recorridos (indicador que incluye vehículos livianos y pesados, propios y contratistas). Esta estadística fue 119,0% superior al registro de 2020 (0,27), principalmente, debido a un aumento en la actividad E&P por el Plan Gas y, por ende, en los km recorridos. Se registraron 15 accidentes de tránsito (3 con vehículos livianos y 12 de pesados), de los cuales 12 ocurrieron en el segmento de E&P.

Negocio	TAL		
	2021	2020	Var.
Generación	5,84	3,04	+92,3%
E&P	0,93	0,84	+11,1%
Petroquímica	5,19	4,17	+24,4%
Edificio Pampa	1,81	0,56	+224,7%
Total	4,19	2,57	+62,9%

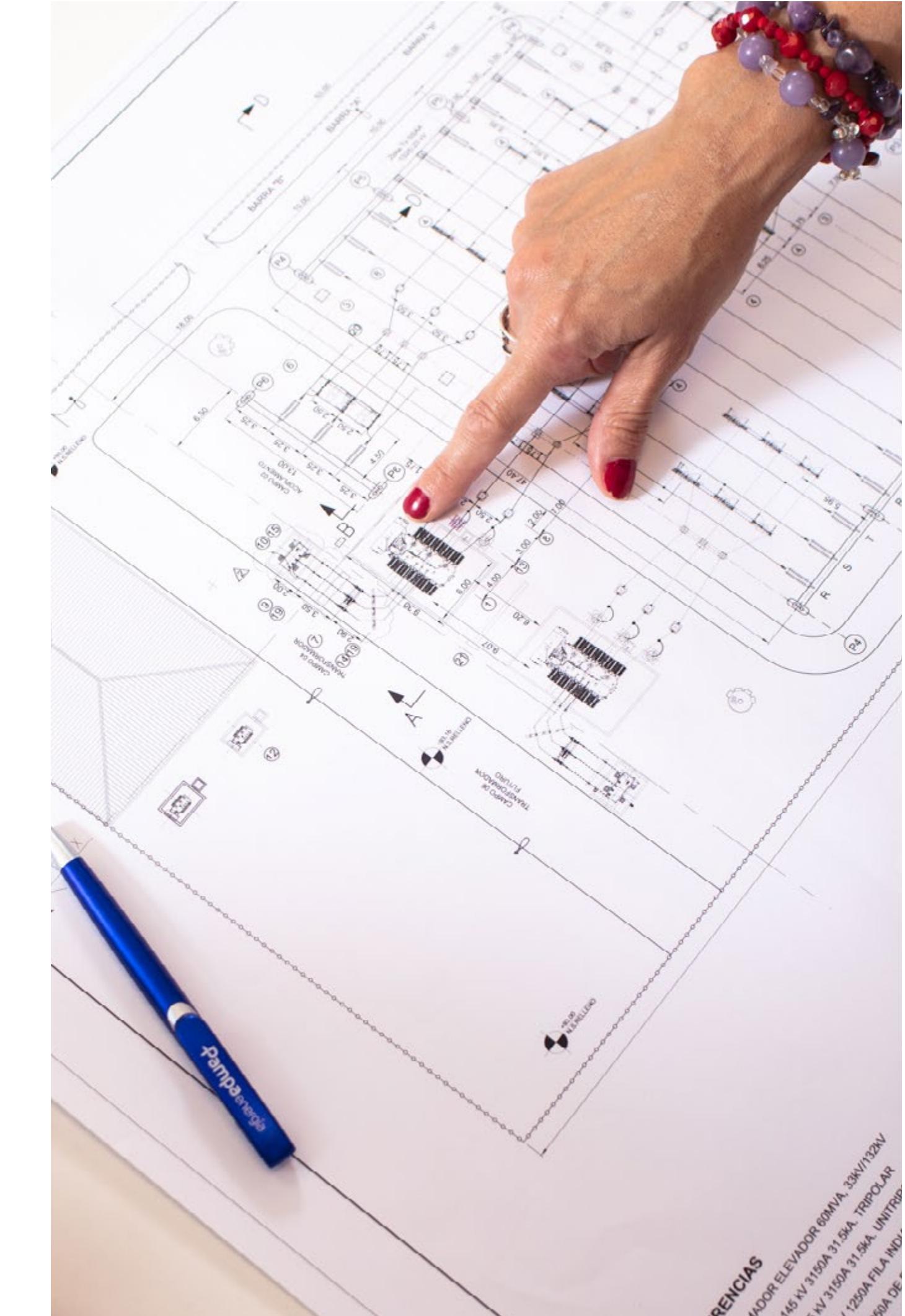
La **tasa de ausentismo laboral por enfermedades y accidentes (TAL)**, indicador que solo se mide entre la dotación propia de Pampa, aumentó un 62,9% interanual a 4,19 horas perdidas por cada hora potencial de trabajo, debido a mayores ausencias por COVID-19 y, en menor medida, por un aumento de los accidentes leves.

TAL propio



Horas perdidas	2021	2020	Var.
Ocupacional (accidentes y enfermedades profesionales)	17.064	4.320	n.a.
No ocupacionales (enfermedades inculpables)	147.597	95.549	+54,5%
Total horas perdidas	164.661	99.869	+64,9%
Total de horas potenciales de trabajo	3.930.040	3.883.517	+1,2%

Finalmente, frente al contexto de pandemia, en 2020 se descontinuó el cálculo de la **tasa de enfermedades profesionales (TIEP)** que se llevaba para el personal propio por no contar con datos consistentes, ya que el COVID-19 es considerado una enfermedad presuntivamente profesional y depende de la aceptación de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo. La TIEP monitorea las enfermedades profesionales por millón de horas de exposición al riesgo.



07

Comunidad



- 7.1. Compromiso con la inversión social
- 7.2. Educación
- 7.3. Empleabilidad
- 7.4. Inclusión social y comunitaria

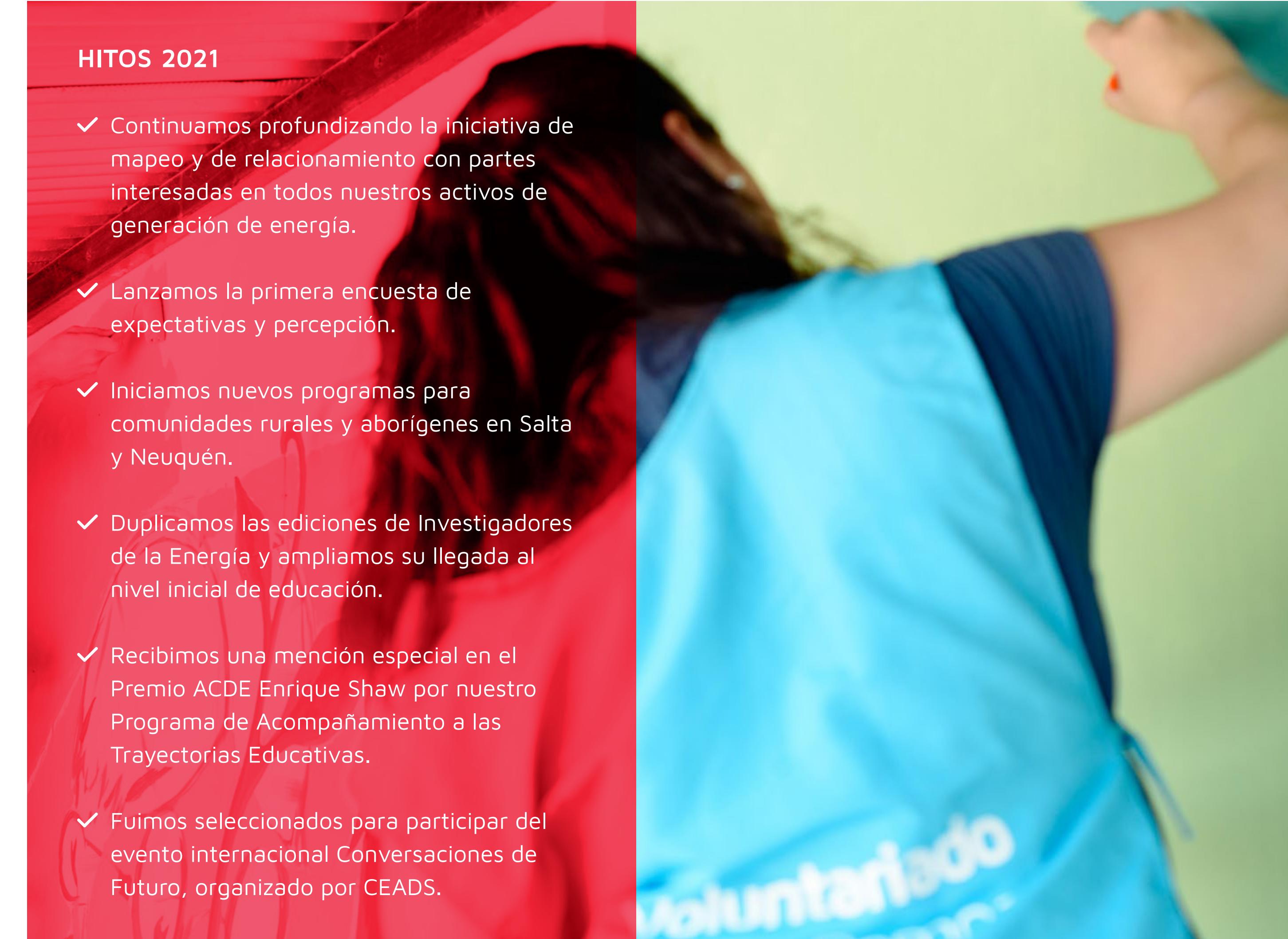


COMUNIDAD

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: 4, 7, 8, 12, 17
TEMAS MATERIALES: COMUNIDADES LOCALES

Transformamos realidades

Focalizadas en mejorar la calidad de vida de las personas, fomentar la educación y fortalecer las capacidades de las instituciones en las comunidades donde estamos presentes, las iniciativas de inversión social son estratégicamente diseñadas sobre la base de la relación con los grupos de interés. Desde nuestra área de RSE y la Fundación Pampa Energía, nos comprometemos con el desarrollo social de las comunidades a través de programas y acciones.



HITOS 2021

- ✓ Continuamos profundizando la iniciativa de mapeo y de relacionamiento con partes interesadas en todos nuestros activos de generación de energía.
- ✓ Lanzamos la primera encuesta de expectativas y percepción.
- ✓ Iniciamos nuevos programas para comunidades rurales y aborígenes en Salta y Neuquén.
- ✓ Duplicamos las ediciones de Investigadores de la Energía y ampliamos su llegada al nivel inicial de educación.
- ✓ Recibimos una mención especial en el Premio ACDE Enrique Shaw por nuestro Programa de Acompañamiento a las Trayectorias Educativas.
- ✓ Fuimos seleccionados para participar del evento internacional Conversaciones de Futuro, organizado por CEADS.



7.1. COMPROMISO CON LA INVERSIÓN SOCIAL

CONTENIDOS GRI: 102-43, 102-44, 103-1, 103-2, 103-3, 203-1, 203-2, 413-1

CONTENIDOS GRI O&G: 11.14.4, 11.14.5, 11.15.1, 11.15.2

INDICADORES SASB: EM-EP-210B.1

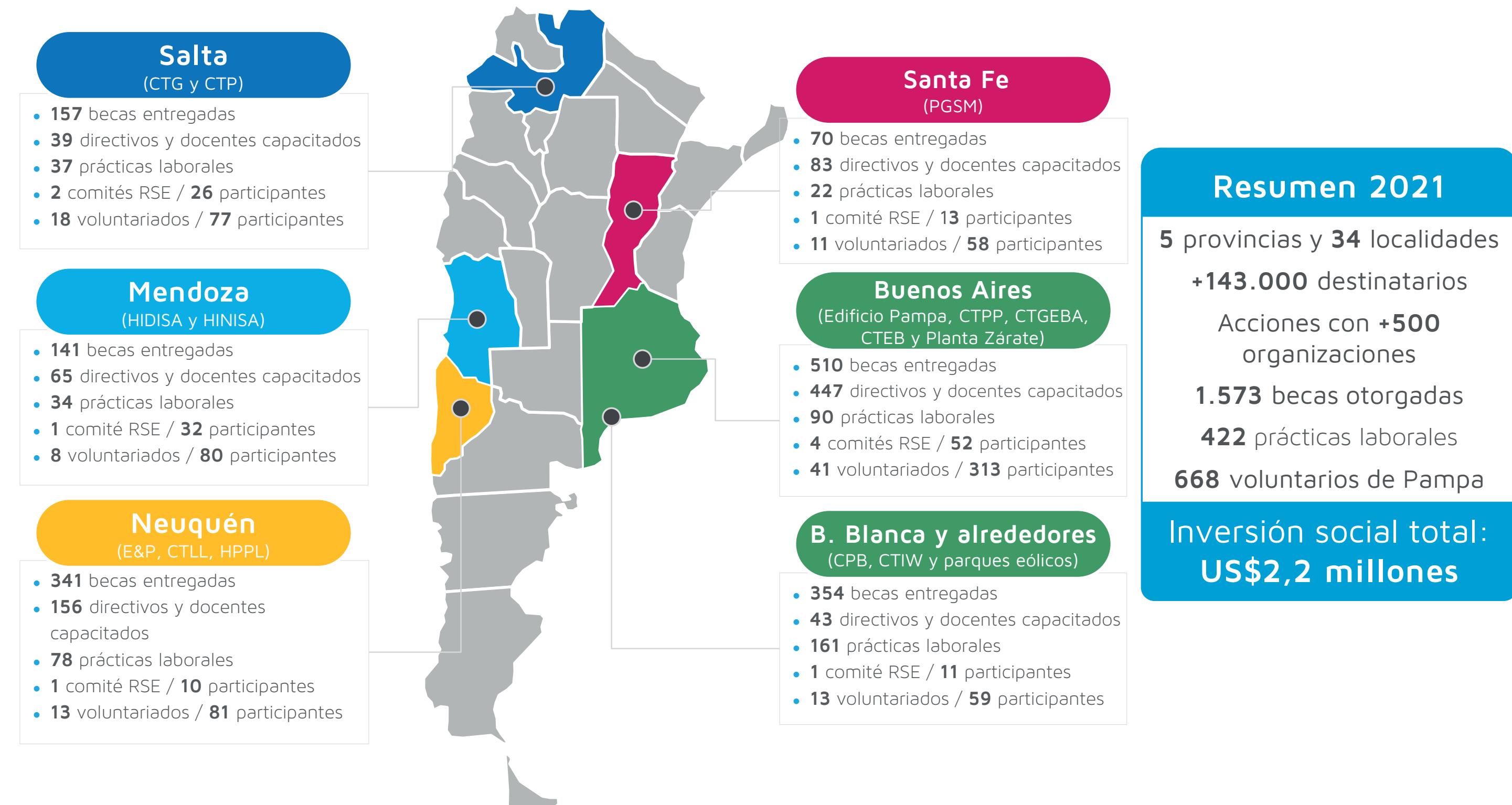
Nuestra estrategia de inversión social tiene como objetivo maximizar el apoyo a las comunidades donde nuestros activos están presentes, mejorar su calidad de vida, fortalecer sus instituciones, poner foco en programas con valor social y, posteriormente, cuantificar el impacto a través de la medición de resultados e indicadores de los programas principales que desarrollamos.

Nuestra estrategia se desarrolla bajo tres ejes:

- **Educación:** elemento clave para el crecimiento y la autonomía de las personas. Consideramos que es condición necesaria para acceder a una formación profesional y laboral.
- **Empleabilidad:** motor del desarrollo efectivo de las personas en el corto plazo y de las comunidades en el mediano y largo plazo.
- **Inclusión social y comunitaria:** acerca oportunidades y recursos a las personas para que sean partícipes activos en las actividades sociales, ambientales, culturales y económicas de su entorno.

El 100% de nuestras operaciones están alcanzadas por acciones con la comunidad local. Establecemos vínculos institucionales con los gobiernos locales y referentes claves en el 100% de las localidades priorizadas como críticas y con el 86% de las consideradas de prioridad alta.

NUESTRA INVERSIÓN SOCIAL, ABIERTO POR PROVINCIA⁴⁸



⁴⁸ Los programas de fortalecimiento de las organizaciones locales se describen en la [sección 7.4 Inclusión Social y Comunitaria \[+\]](#)

EVALUACIONES DEL IMPACTO SOCIAL

Para evaluar el impacto social, tomamos en consideración el análisis de materialidad de la Compañía. Participamos activamente de agrupaciones como el Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE) y el Instituto Argentino de Petróleo y Gas (IAPG), donde se realizan diferentes evaluaciones de impacto del sector, o investigaciones que permiten mejorar la toma de decisión, por ejemplo, [la Hoja de Ruta de los ODS \[+\]](#) para el sector hidrocarburífero o publicaciones realizadas por GDFE.

Además, evaluamos el impacto social a través del trabajo realizado sobre la base de la Agenda 2030, que se describe más adelante.

Asimismo, en 2021 participamos como socios fundadores del lanzamiento del [Consorcio #Distrito33 \[+\]](#). Esta plataforma de generación de empleo e integración sociourbana está enmarcada en el nuevo Polo Tecnológico y de Innovación, que finalizó con la publicación de una política pública.

GRUPOS BENEFICIARIOS, ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los principales grupos destinatarios de nuestras iniciativas son las infancias, jóvenes en situación de vulnerabilidad social y económica, jóvenes y adultos sin empleo formal, las comunidades rurales y aborígenes (especialmente, mujeres jefas de hogar de Piquirenda), personas con discapacidad, trabajadores de la economía social y personas con dificultades de acceso a la energía.

Nuestros principales programas ponen en evidencia la importancia no solo de asistir las necesidades inmediatas de la comunidad, sino, también, de brindar herramientas para propiciar la participación de los diferentes destinatarios y lograr el progreso sostenido de los programas y la adquisición de aprendizajes significativos.

Una vez establecidas las alianzas para implementar los programas, las convocatorias para participar son abiertas. Se promueve la participación sin distinción de género y, en caso de hacerlo de forma focalizada, priorizamos la participación de las mujeres.

También, realizamos encuestas de evaluación de quienes participan con los principales programas, para analizar la satisfacción en general y plantear mejoras.

DERECHOS COLECTIVOS ABORDADOS - AGENDA 2030

Nos comprometemos a aportar a la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, alineando la contribución de nuestros programas a 5 de los ODS priorizados por la Compañía, sobre la base del análisis de materialidad: ODS 4 - Educación de calidad, ODS 7 - Energía limpia y asequible, ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 12 - Producción y consumo responsables. Asimismo, para potenciar el impacto, desarrollamos nuestras iniciativas en articulación con organizaciones de la sociedad civil y con el sector público, reafirmando, así, la contribución al ODS 17 - Alianzas para los objetivos.

Desde 2020, definimos las metas específicas a las cuales contribuimos y relevamos indicadores para hacer un seguimiento a largo plazo.

Además, desde 2019 formamos parte de la [Comisión de Sustentabilidad del IAPG \[+\]](#), en donde trabajamos en la elaboración de una Hoja de Ruta para alcanzar los ODS. Esta iniciativa ofrece una visión única y colectiva del sector sobre las oportunidades de impacto y define acciones tangibles que la industria del petróleo y el gas puede realizar para acelerar las transformaciones necesarias en el corto, mediano y largo plazo, de aquí a 2030.

También, enmarcado en el objetivo de fortalecimiento institucional y la transparencia, participamos del [Programa Conectando empresas con los ODS \[+\]](#), que promueve la contribución del sector empresario argentino con la Agenda 2030.

Los programas de impacto social presentados, implementados por Pampa y Fundación Pampa, fueron:

- Programa de educación y formación para la inserción laboral, alineado al ODS 4 y 8.
- Acompañamiento a las trayectorias educativas, alineado al ODS 4 y 8.
- Investigadores de la energía, alineado al ODS 4 y 12.
- Programa de energía sostenible en nuestra comunidad, alineado al ODS 4 y 7.

DIÁLOGO CON LA COMUNIDAD⁴⁹

Estamos convencidos de que, para generar valor social genuino, debemos conocer las necesidades y la situación socioeconómica de nuestras comunidades. Por ello, trabajamos para establecer un diálogo cercano y fluido.

En nuestras distintas unidades de negocio y activos, contamos con referentes de RSE, líderes y 10 Comités de Voluntariado, a través de los cuales llevamos adelante la planificación, la gestión y el monitoreo de las acciones con la comunidad, y la articulación con grupos de interés. También, realizamos diagnósticos para identificar, diseñar e implementar proyectos junto a organizaciones sociales, entidades públicas, especialistas y colaboradores.

En los casos en los que nuestras actividades pudieran afectar a la cotidianidad de nuestros vecinos, a través de nuestros referentes de diferentes áreas trabajamos en la comunicación previa, para que estén al tanto de las situaciones coyunturales y minimizar inconvenientes.

Gestionamos las consultas y los reclamos que nos llegan a través de nuestras casillas de correo, redes sociales o puntos de contacto en los diferentes activos. Cada consulta recibida es analizada y respondida por el área correspondiente. Nuestros canales de contacto para el diálogo y respuesta a la comunidad son:

- Casillas de mail: [Fundación Pampa \[+\]](#) y [RSE \[+\]](#).
- Redes sociales: [Instagram \[+\]](#), [Facebook \[+\]](#) y [YouTube \[+\]](#).
- Instancias de diálogo directo planificadas con diferentes públicos de interés.
- Encuestas realizadas a personas destinatarias de programas y acciones.
- Encuestas realizadas a públicos de interés priorizados.
- [Línea ética \[+\]](#).

METODOLOGÍA DE MAPEO Y RELACIONAMIENTO CON LAS PARTES INTERESADAS (INICIATIVA HP3)

En el marco del mapa estratégico del negocio de generación, en conjunto con la Dirección de Producción e Ingeniería, establecimos una metodología de mapeo y relacionamiento con las partes interesadas. A través de una matriz, identificamos los temas de vinculación y fijamos objetivos del relacionamiento y prioridades de intervención y, sobre la base de esto, establecemos el desarrollo de planes de acción concretos. El ejercicio de priorización permite centrar los planes de acción de acuerdo con las “altas prioridades” o a las “oportunidades para continuar profundizando”.

En 2021, dimos continuidad actualizando el Mapa de Partes Interesadas de todos los activos de generación y al proceso se sumó la Dirección de Producción e Ingeniería. La matriz de relevamiento se ha consolidado como la herramienta formal y

transversal para el ejercicio de mapeo de grupos de interés.

- 91% de cumplimiento de los objetivos.
- 6 talleres con más de 60 líderes y referentes de distintas áreas para trabajar en la actualización de la matriz y el desarrollo de nuevas estrategias de vinculación en 2022.
- 7 planes de acción a nivel transversal y 2 a nivel local.

Asimismo, realizamos una encuesta de expectativas y percepción destinada a tres de las partes interesadas consideradas prioritarias, que impactan de manera transversal en todos nuestros activos, proveedores locales, gobiernos municipales y fuerzas vivas (con foco en los bomberos).

PAMPA RESPONDE

Nos esforzamos en responder las expectativas de nuestras comunidades, alineadas a nuestros ejes de trabajo. Mediante el financiamiento de proyectos de diversas ONG y donaciones puntuales, apoyamos a instituciones públicas e iniciativas independientes.

En 2021 realizamos contribuciones por AR\$8,7 millones, monto menor a los AR\$48,8 millones erogados en 2020, debido a la reducción en las solicitudes recibidas y la normalización de la pandemia. Las contribuciones se destinaron a:

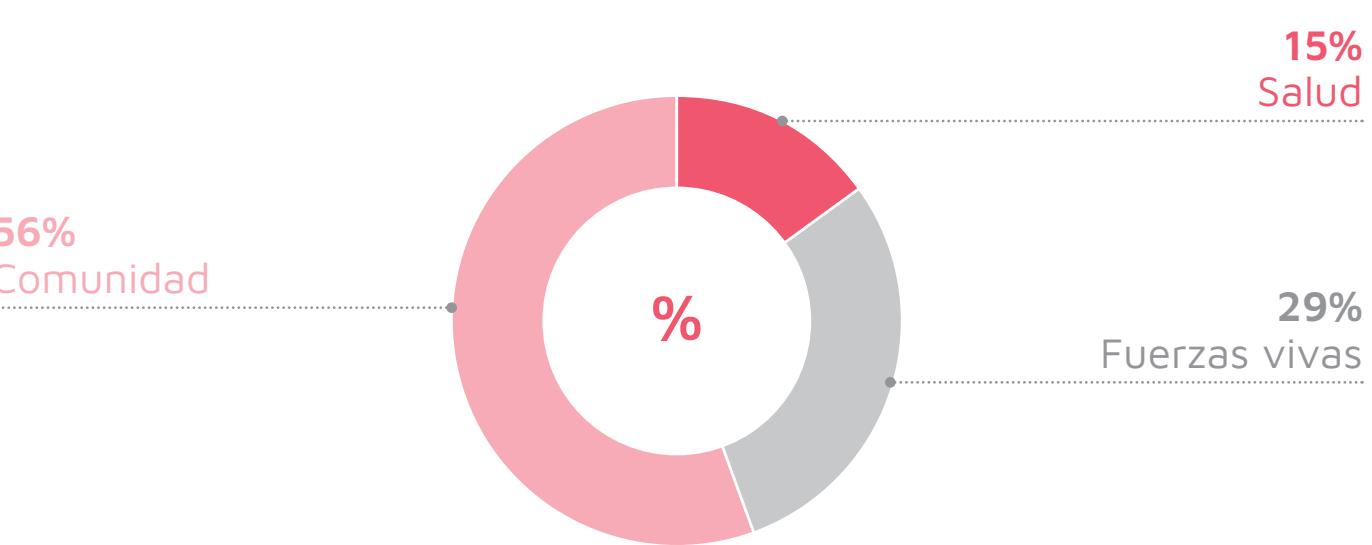
- **Organizaciones sociales y acción comunitaria:** en 2021 realizamos 22 asistencias a proyectos o pedidos de donaciones presentados

⁴⁹ Para más información, consulte el [capítulo 3 de este Reporte \[+\]](#)

por distintas ONG u organismos públicos, que trabajan en territorio y que aportan al desarrollo de sus actividades. Los aportes más significativos fueron al Museo del Holocausto, las donaciones de alimento para FOL, la asistencia para la Casa de Malen y las donaciones de alimentos y bobinas para el Taller Protegido Accervil.

- **Instituciones de salud y respuesta a la pandemia:** aportes para acompañar a las instituciones de salud en las comunidades en donde operamos. Los más significativos fueron la compra de cascos de ventilación para el Hospital Ensenada y el alquiler de *trailers* para realizar testeos para Cutral Co.
- **Fuerzas vivas de nuestra comunidad:** aportes realizados a las fuerzas de bomberos, policía y gendarmería, destinados a equipamiento e infraestructura necesarios para cuidar del entorno en donde operamos. El aporte más significativo se destinó al Ministerio de Seguridad de Neuquén, para la construcción de la red de gas de un nuevo destacamento policial en la localidad de Añelo.

DISTRIBUCIÓN DE APORTES POR DESTINO



DISTRIBUCIÓN DE APORTES

Activo/ubicación	2021		2020	
	En millones de AR\$	En %	En millones de AR\$	En %
Campaña nacional	2,9	33%	30,9	63%
E&P	2,6	30%	3,4	7%
CPB	0,8	10%	3,5	7%
Provincia de Bs. As.	0,7	8%	4,4	9%
HIDISA & HINISA	0,5	5%	1	2%
CTP	0,4	4%	0,1	0,30%
CTEB	0,4	4%	2	4%
CTG	0,2	3%	0,3	1%
CTLL	0,2	2%	-	-
PGSM y Zárate	0,07	1%	0,8	2%
HPPL	0,06	1%	-	-
CTPP	-	-	1,2	2%
CTGEBA	-	-	1,1	2%
Total	8,7	100%	48,8	100%

Reconocimientos recibidos en 2021 por nuestra gestión de impacto social

Premio ACDE

Entre más de 50 empresas participantes, recibimos una mención especial en el Premio Enrique Shaw, otorgado por la Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas, a nuestro Programa de Acompañamiento a las Trayectorias Educativas. [Link al video \[+\]](#)

Conversaciones de Futuro: ODS-COVID

Fuimos seleccionados para participar del evento internacional “Conversaciones de Futuro: ODS-COVID”, organizado por CEADS. Presentamos los aportes del Programa Energía Sostenible para la Comunidad al ODS 7. [Link para más información \[+\]](#)

7.2. EDUCACIÓN

Creemos que la educación es un motor de crecimiento, una herramienta fundamental para construir una ciudadanía activa y responsable, clave para el desarrollo y la inclusión social y laboral de las personas. A través de nuestros programas e iniciativas, buscamos promover la igualdad de oportunidades de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad.

ACOMPAÑAMIENTO A LAS TRAYECTORIAS EDUCATIVAS

**2.268 personas beneficiarias
(incluye acompañamiento, becas
y Proyecto Joven)**

**6.013 personas
beneficiarias indirectas**

**92 instituciones escolares
alcanzadas**

Reforzamos las estrategias acompañando las trayectorias educativas de jóvenes que forman parte de las comunidades donde operamos para que puedan terminar su educación secundaria técnica y su posterior inserción en la educación universitaria y/o terciaria, en carreras afines a nuestros negocios, principalmente, ingeniería.

Educación secundaria	✓ Acompañamiento en la finalización de la escuela técnica
Educación terciaria y universitaria	✓ Becas universitarias
Educación secundaria y universitaria	✓ Actividades complementarias ✓ Proyecto Joven

Mediante estas iniciativas, atendemos la siguiente situación económica y sociocultural de nuestros becarios:

- 75% vive en hogares donde los adultos responsables no accedieron a los estudios superiores.
- 72% se encuentra en situación de pobreza.
- En 2021, los becarios tuvieron que destinar un 42% de la beca a la economía familiar.

APORTE ECONÓMICO Y SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES

Entre 2016 y 2021, nuestro programa de acompañamiento otorgó y renovó 6.971 becas secundarias y universitarias, alcanzando a 3.194 estudiantes.

Detalle de becas	2021	2020	2019
Total de becas otorgadas	1.573	1.390	1.443
Mujeres becadas	36%	40%	32%
% de retención en secundario	85%	86%	84%
% de retención en nivel superior	57%	65%	69%

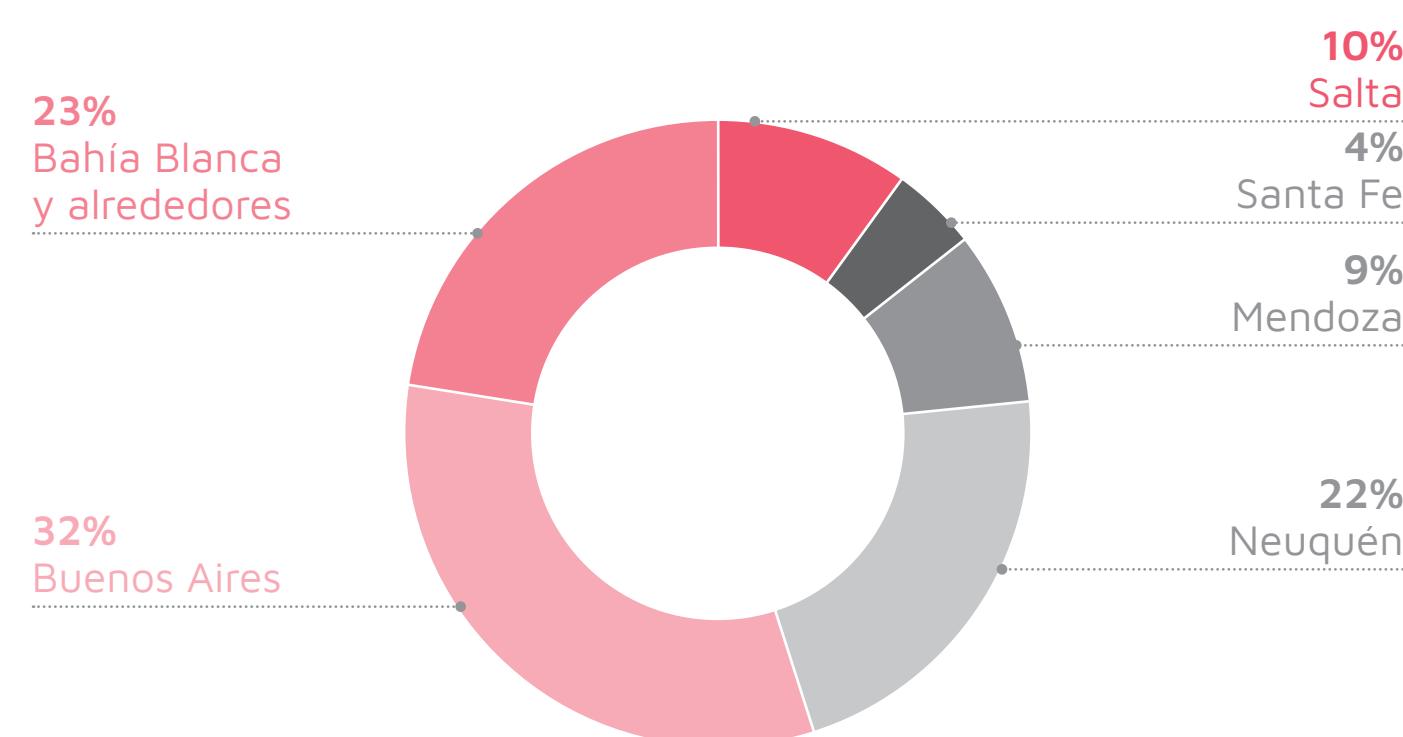
En 2021 logramos incorporar a 517 estudiantes al programa, en un proceso de selección del que participaron 945 postulantes. En total, becamos a 1.170 estudiantes en los últimos tres años de la escuela secundaria técnica y 403 estudiantes universitarios y terciarios. Egresaron del programa 400 estudiantes de secundaria y 43 de la universidad de carreras afines a nuestros negocios.



Desde 2016, del total de las 95 personas universitarias y terciarias graduadas⁵⁰ de nuestro programa:

- El 68% son la 1º generación de sus familias en acceder a la educación superior.
- El 28% son mujeres.
- El 77% egresaron de la carrera de ingeniería.
- El 86% se encuentra trabajando:
 - 58% en el sector o en grandes empresas.
 - 20% en el Grupo Pampa Energía.
 - 19% trabaja en PYMES.
 - 8% trabaja de forma independiente.

BECAS ENTREGADAS EN 2021



Testimonio de Jezbel Flores, becaria secundaria de Salta

"El año 2020 fue un año atípico, muy diferente a la vida tal cual la conocíamos, pero para mí fue excepcional. Tanto Fundación GPS como Fundación Pampa me apoyaron y acompañaron incondicionalmente durante este tiempo difícil.

En el año 2021 realicé mis Prácticas Profesionalizantes virtuales. Aun así, me brindaron todo lo esencial para poder aprender mediante talleres y capacitaciones con el personal de cada sector. No hay palabras para agradecer tanta dedicación y tanto esfuerzo.

Muchas gracias por transmitir su conocimiento, apoyo y, por sobre todo, brindarme una educación de calidad.

Cuando me vean volar, sepan que ustedes pintaron mis alas. Orgullosa de ser parte de esta gran familia.

Durante la pandemia se me complicó bastante seguir estudiando, pero con la ayuda de Pampa pude ir acomodándome. Durante 2020 y ahora en 2021, mi rendimiento en la facultad mejoró.

Me han ayudado con su acompañamiento en cada etapa, desde salir de la secundaria hasta ingresar a la universidad; me han aportado información y "tips" valiosos para desenvolverme en lo académico y en lo social; su ayuda económica me ha servido para conseguir varios materiales de estudio importantes. [...]

Creo que es un programa muy completo, ya que, además de brindarte un acompañamiento económico, también te brindan uno personal estando siempre alertas de las necesidades de cada estudiante.

Más allá de ser una beca económica que, obviamente, también ayuda, la parte de apoyo por parte de Pampa es positiva para uno, hace que puedas seguir creyendo en vos mismo y no bajar los brazos, la contención y el apoyo que nos dan se agradece siempre. Las capacitaciones sirven un montón para aprender y perfeccionarse en áreas que, quizás, nunca vimos".

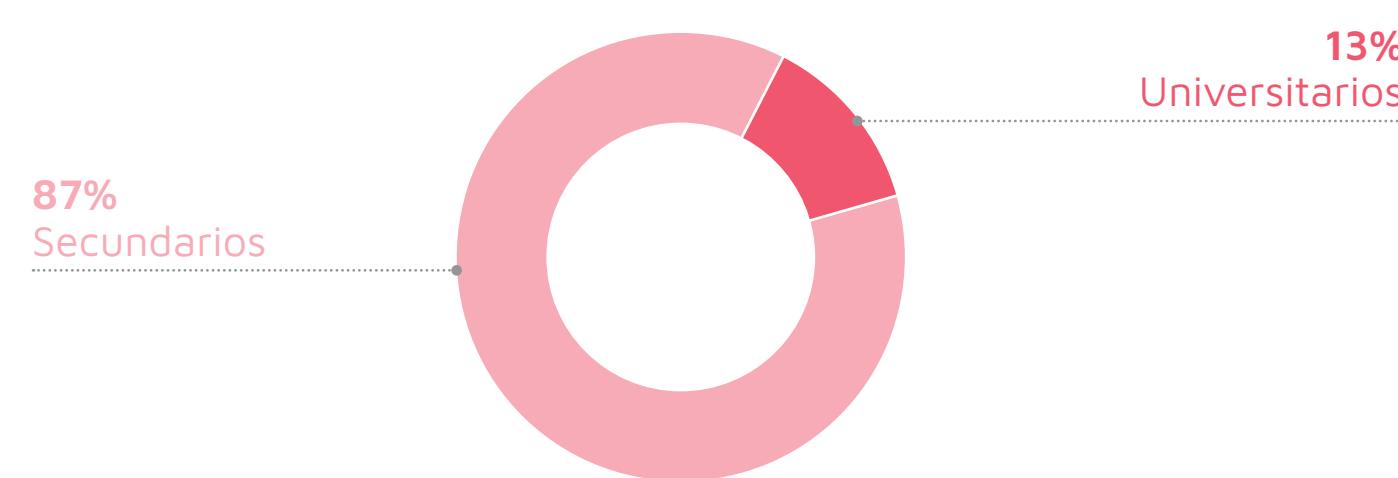
⁵⁰ Relevamiento realizado a 95 estudiantes universitarios egresados hasta marzo de 2022.

TUTORÍAS, CAPACITACIONES Y SALIDAS EDUCATIVAS

**+530 talleres de capacitación
6.930 tutorías individuales**

TALLERES DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN 2021

Por nivel de destinatarios



Por temática



La distribución de talleres es proporcional a las becas otorgadas por provincia.

En 2021 realizamos 531 talleres para becarios, completando 980,5 horas de formación en herramientas fundamentales para la inserción laboral y el logro de los objetivos académicos: habilidades blandas, empleabilidad, orientación vocacional, finanzas personales, comunicación y técnicas de estudio.

También, llevamos a cabo 45 reuniones con padres y madres para acompañar a las familias en temáticas como la vinculación con adolescentes en pandemia, economía doméstica, organización familiar y comunicación.

En cuanto al acompañamiento individual, se realizaron 6.930 entrevistas de seguimiento y tutoría.

Acompañamiento en la virtualidad 2021

En 2021 desarrollamos más de 30 actividades con 677 estudiantes.

Charlando con Pablo

Celebramos 13 encuentros (12 virtuales y 1 presencial) con 102 estudiantes del programa de acompañamiento secundario y universitario, el director de la Fundación —Pablo Díaz— y miembros de su equipo para conocer cómo estaban atravesando el contexto, los proyectos que llevaban adelante y analizar opciones de mejora a nuestro programa.

Construyendo el mañana

Celebramos 17 talleres optativos en diversas temáticas (dengue y COVID, acoso callejero, cosmética natural, diversidad, taller de emociones y yoga, etc.). Participaron 274 estudiantes.

Visita al Museo del Holocausto de Buenos Aires

Desde 2019 organizamos visitas al Museo con el fin de educar a las nuevas generaciones y preservar la memoria. Durante 2021, a través de recursos audiovisuales, plataformas interactivas y testimonios de sobrevivientes, realizamos 2 recorridas de 1,5 horas de duración junto a 20 estudiantes.

Expo virtual “Viví Sustentabilidad”

En línea con el programa de formación docente “Investigadores de la Energía”, 281 estudiantes de 4° a 7° grado de primaria de 10 escuelas de todo el país participaron de los 2 talleres de “Guardianes de la energía”, donde los niños y niñas puedan experimentar e investigar con espíritu científico.

ENCUESTAS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO

64%
opinó que el acompañamiento lo motiva a mejorar el rendimiento académico

26%
manifestó que lo ayuda en lo económico

10%
afirma que la beca da soporte en cuestiones personales

85%
considera que pudo cumplir con los objetivos anuales propuestos

92%
cree que las capacitaciones le brindaron herramientas para afrontar el cambiante contexto

99%
considera que el programa tiene un impacto positivo en su desarrollo a futuro

92%
de las familias destacó la ayuda que representa la beca para la economía familiar

98%
de las familias destacó el incentivo para avanzar con los estudios y la permanencia en la escuela

100%
de las escuelas considera que el programa ayuda a fortalecer la permanencia y el egreso de estudiantes



Proyecto Joven 2021

+400 personas se inscribieron a la convocatoria

48 proyectos postulados de 9 provincias

15 proyectos finalistas

3 proyectos seleccionados

El objetivo es promover en los y las jóvenes el espíritu emprendedor y el desarrollo de habilidades y competencias para generar soluciones a problemas económicos, sociales y/o ambientales. Proyecto Joven nació en 2020 como una experiencia pensada para estudiantes del programa de acompañamiento de becas universitarias. En 2021 se amplió a todo el país, con foco en las universidades públicas en donde operamos.

Las iniciativas presentadas debían hacer foco en alguna de las 4 temáticas priorizadas por la Compañía: **Energía, Innovación tecnológica, Desarrollo humano y Sustentabilidad**.

En diferentes etapas de la convocatoria, los participantes pueden acceder a capacitaciones, cápsulas digitales, acompañamiento y mentorías, a través de una metodología que impulsa la incorporación de habilidades socioemocionales y de herramientas para potenciar ideas.

La evaluación de los proyectos finalistas fue realizada por representantes de la Fundación, académicos y referentes de organizaciones especialistas en innovación, emprendedurismo y desarrollo sostenible.

Durante 2022 los proyectos seleccionados recibirán acompañamiento a través de un fondo estímulo de 100 mil pesos cada uno, y el acompañamiento de especialistas para avanzar de la etapa de ideación a la incubación y/o aceleración.

Los proyectos seleccionados fueron:

Fibrosis Quística

Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca

Desarrollo de un prototipo de un antibiótico inhalable para mejorar la calidad de vida y el acceso a quienes padecen esa enfermedad.

Hidroplus

Universidad del Comahue, Neuquén

Un polvo granular seguro, biodegradable y no tóxico, que hidrata y nutre las plantas. Al entrar en contacto con el agua, se expande y es capaz de absorber hasta 200 veces su peso en agua.

DIGMA

Universidad de Buenos Aires

Una laminadora de plástico recuperado que reduce el impacto de los plásticos de un solo uso, reintroduciéndolos a un circuito de producción y transformándolos en lonas plásticas con múltiples posibilidades.

[Link al video \[+\]](#)

FORTALECIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

AR\$6,9 millones donados

Alcance a 40 establecimientos educativos

+1.500 estudiantes y docentes se beneficiaron

Como parte de nuestro compromiso con la mejora en instituciones educativas y comunitarias, realizamos refacciones y donación de equipamiento a escuelas, universidades, centros de formación y centros comunitarios de los lugares donde operamos.

En el 2021, acompañamos a las escuelas de nuestra comunidad en el regreso a clases semipresenciales con la donación de termómetros digitales infrarrojos y kits con barbijo, alcohol en gel, repelente y jabón líquido para más de 1.500 estudiantes y docentes. Además, entregamos una mochila sanitizante a la Escuela Técnica N° 1 de Ensenada.

En el marco del Programa de Eficiencia Energética y sobre la base de los diagnósticos realizados por los y las estudiantes, aportamos kits para mejorar los consumos de energía y la

huella de carbono a 6 escuelas técnicas de Buenos Aires y del Neuquén. Cada kit estuvo compuesto por equipos para la medición de energía, temperatura y humedad; luminarias led y luminarias de alumbrado público, autónomas led solar fotovoltaico; sensores de presencia y movimiento; temporizadores digitales; monitor de consumos energéticos; señalética y 10 árboles de especies aptas para cada región. Estos aportes generarán un ahorro total estimado de 73.504 kWh.

FORMACIÓN DOCENTE

833 educadores y directivos capacitados en 2021

Impacto en +25.000 estudiantes

Creemos que las trayectorias educativas de los estudiantes deben pensarse, también, en función del entorno. El rol docente es esencial para formar el pensamiento crítico y creativo, y acompañar a los estudiantes. Con el fin de brindar conocimiento para que potencien al máximo su profesión, desde 2017 hemos acercado propuestas formativas para más de 12.500 educadores, brindando herramientas de capacitación y gestión educativa a las instituciones que forman parte de nuestros programas.

Desarrollamos las siguientes iniciativas en materia de formación docente y fortalecimiento de equipos directivos:

Educación inicial

- ✓ Investigadores de la Energía

Educación primaria

- ✓ Investigadores de la Energía
- ✓ Talleres en Google Classroom
- ✓ Alianza con ACERCARSE

Educación secundaria

- ✓ Red de Escuelas Pampa
- ✓ Eficiencia energética

INVESTIGADORES DE ENERGÍA

10 talleres virtuales

468 docentes inscriptos

292 docentes completaron el curso

Alcance a +4.500 niños y niñas

Desde 2011 implementamos "Investigadores de Energía", dirigido al segundo ciclo de escuelas primarias en las áreas de ciencias naturales y sociales. Tiene la finalidad de promover la concientización sobre el uso de la energía y fomentar el pensamiento científico en los más chicos, a través de la metodología de aprendizaje por indagación.

Durante 2021 mantuvimos el formato 100% digital para acercar la capacitación a nuevos niveles y docentes. Junto a MG Consultora, brindamos 10 ediciones virtuales, el doble del año anterior, para nivel primario e inicial. Del total de ediciones, 5 otorgaron puntaje docente. El nivel de satisfacción fue de 9,9/10 y una valoración del 9,7/10 sobre la utilidad de las herramientas incorporadas en pandemia.

TALLERES EN GOOGLE CLASSROOM

37 docentes se formaron.

5 escuelas primarias alcanzadas

Brindamos talleres en Google Classroom para escuelas primarias de la zona de PGSM, Santa Fe, con el objetivo de facilitar la enseñanza a distancia.

RED DE ESCUELAS FUNDACIÓN PAMPA

27 escuelas técnicas alcanzadas

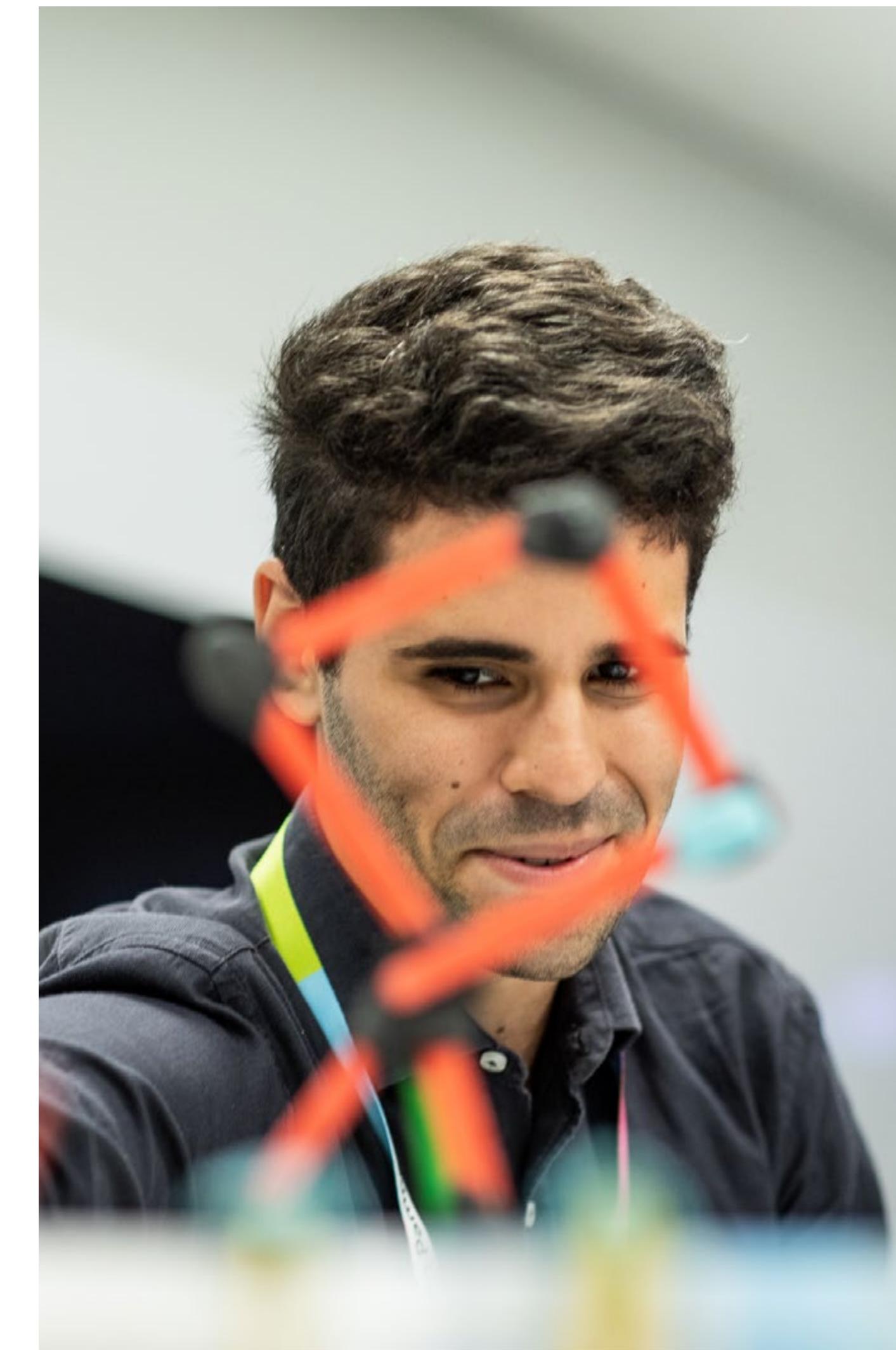
86 docentes y equipos directivos capacitados

Beneficio a +17.000 estudiantes

En el nivel secundario, dimos continuidad al Programa “Red de escuelas Fundación Pampa”, un espacio educativo que transforma las maneras de enseñar, a través de capacitación docente y provisión de herramientas. Se busca crear una red colaborativa que contribuya a la mejora institucional de las escuelas y al desarrollo de actividades que impacten en la mejora de los indicadores educacionales.

Realizamos este programa en 27 escuelas técnicas, donde otorgamos becas de secundaria. Con base en las necesidades de capacitación relevadas, planteamos un ciclo de 6 seminarios con 11 horas de formación sobre evaluación, manejo de emociones, metacognición, habilidades de comunicación, sustentabilidad y nuevas habilidades para educar en la virtualidad. Finalizaron la formación 43 docentes con una satisfacción de 9,7/10.

Con respecto al acompañamiento de los equipos directivos, brindamos 80 horas de formación sincrónica y asincrónica para 43 participantes, quienes trabajaron en equipo para formular 17 diagnósticos de mejora institucional para sus escuelas. Los equipos directivos y docentes formados podrán aplicar lo aprendido a más de 17.000 estudiantes. [Link al video \[+\]](#)



PROGRAMA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

18 docentes formados.

7 escuelas técnicas alcanzadas.

Capacitamos a 18 docentes de 7 escuelas técnicas en Buenos Aires y Neuquén para promover el compromiso con el cuidado ambiental y la reducción de la huella de carbono.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL,
EN ALIANZA CON ACERCARSE

8 capacitaciones brindadas

400 educadores se formaron

Junto al grupo de empresas que conforman [AcercaRSE \[+\]](#), brindamos capacitaciones sobre las Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento, ESI y un ciclo para equipos directivos en gestión y calidad educativa. Participaron más de 400 educadores.

Iniciativas y alianzas para el fomento de la investigación en temas de educación

Desde la Fundación Pampa Energía, apoyamos al [Observatorio Argentino por la Educación \[+\]](#), cuya misión es contribuir en la recopilación y difusión de datos sobre el sistema educativo argentino, aportar al debate público y posicionar la educación como tema determinante del siglo XXI.

Asimismo, como parte del Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE), acompañamos la segunda edición de la diplomatura en Políticas Educativas, llevada a cabo junto a la Universidad Torcuato Di Tella. Participan en ella diversos actores de la educación en el país y su objetivo es acercar, a quienes toman decisiones educativas en el sector privado, la comprensión de los grandes problemas educativos para ejecutar mejores estrategias.

También, participamos de la RED por la Educación de Mendoza, una iniciativa que reúne organizaciones para lograr una educación de calidad en esa provincia.

7.3. EMPLEABILIDAD

En Argentina, de los 3,9 millones puestos de trabajo que se perdieron durante el primer semestre de 2020, 1,3 millones correspondieron a jóvenes de entre 18 y 30 años⁵¹. Esto nos moviliza e impulsa a seguir trabajando en la formación profesional de las personas y a aumentar la empleabilidad de los grupos más vulnerables.

Abordamos este objetivo mediante talleres de primer empleo y prácticas laborales formativas para estudiantes de nivel secundario, terciario y universitario, de manera que conozcan entornos laborales formales y, además, poder brindarles posibilidades concretas de inserción profesional en el futuro.

PRÁCTICAS LABORALES FORMATIVAS

1.180 estudiantes participaron desde 2017

112.876 horas de prácticas acumuladas

417 estudiantes secundarios participaron en 2021, 81% más que en 2020

⁵¹ Centro de Estudios Metropolitanos, "Desempleo juvenil y políticas sociales", M. Sosa, I. Smith y D. Romano, 2021.

En Pampa organizamos prácticas profesionales, talleres de primer empleo y espacios de capacitación para que estudiantes de secundaria, terciaria y universidades consoliden, integren y amplíen su empleabilidad a través del desarrollo de las capacidades y saberes del perfil en el que se están formando. Continuamos impulsando las prácticas profesionales para los últimos años de escuelas técnicas e incrementamos en un 81% los beneficiarios gracias a las prácticas internas y a alianzas con otras entidades.

Programa de prácticas profesionales en escuelas secundarias	2021	2020	2019
Estudiantes	417	230	197
Horas de las prácticas	24.161	21.260	21.185
Cantidad de escuelas involucradas	34	20	24
Cantidad de personas voluntarias	143	98	92

Impulsamos que jóvenes en los últimos años de escuelas técnicas, lleven a cabo su práctica laboral en las empresas que componen el Grupo Pampa y en proyectos articulados con otras instituciones. Entre 2017 y 2021, 1.180 estudiantes realizaron prácticas profesionales. Completamos 112.876 horas de prácticas brindadas, 96 horas promedio por estudiante.

En el último período, mantuvimos las prácticas en modalidad virtual de 100 horas, con una duración de 11 semanas, para 263 estudiantes de escuelas técnicas de 5 provincias.

Durante el proceso, 53 mentores guiaron a los grupos en el

desarrollo de sus proyectos con impacto en los ODS, a través de la metodología de marco lógico. Además, recibieron capacitaciones de 66 talleristas, divididos entre globales, locales y optativos, lo que permitió alcanzar 15.281 horas de prácticas.

RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

De mentores y de talleristas

- 91% de estudiantes se sintió muy satisfecho con sus mentores.
- 88% de talleristas se sintió muy satisfecho con la experiencia.
- 75% de mentores mencionó que recomendaría a otro serlo.
- 73% se sintió muy satisfecho con su experiencia.

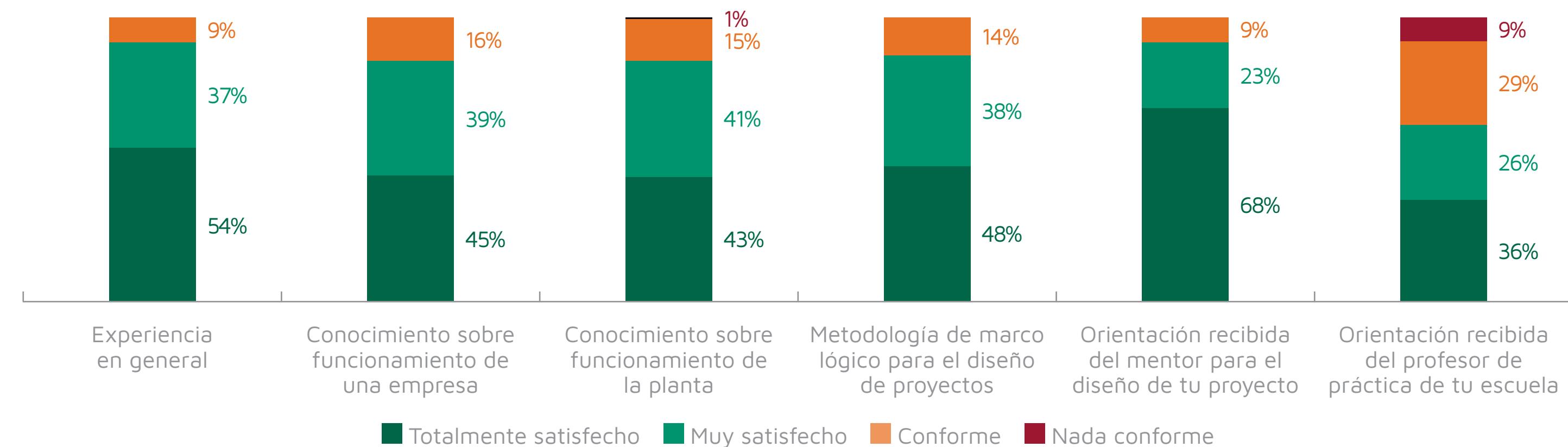
De estudiantes beneficiarios

- Calificación: 73% tuvo una participación destacada o muy satisfactoria.
- Influencia: 37% manifestó que pensaba seguir estudiando luego de finalizar la escuela una carrera universitaria, el 57% trabajar y estudiar y el 6% trabajar. El 75% afirmó que la práctica le ayudó a decidir o reforzar su elección profesional.

De docentes

- 95% se mostró totalmente satisfecho por la experiencia de los estudiantes durante las prácticas virtuales.
- 75% se mostró totalmente satisfecho con los contenidos brindados.

ENCUESTA A ESTUDIANTES DE LAS PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES



ALIANZAS PARA EL DESARROLLO DE PRÁCTICAS PROFESIONALES

Mediante alianzas, logramos ampliar el alcance y acercar prácticas profesionales a 154 estudiantes de secundaria.

Fundación Siemens

Firmamos un convenio de colaboración para la capacitación de más de 100 estudiantes de Buenos Aires y del Neuquén a través de dos programas: Solid Edge, un curso *on-line*, que permite desarrollar habilidades vinculadas a la digitalización, incorporando conceptos fundamentales de diseño CAD con certificación internacional; y un curso en energías renovables (eólica) en alianza con 500 RPM, organización experta en dicha temática.

500 RPM

En CTGEBA, instalamos el sistema eólico de baja potencia compuesto por un aerogenerador Piggott de 350 W, hecho y montado por 10 estudiantes de escuelas técnicas de Marcos Paz y Cañuelas. Además, en la EEST N° 1 de Punta Alta, realizamos una donación para que 15 estudiantes de la especialidad de electrónica puedan montar una sala de informática en la escuela. [Link al video \[+\]](#)

Planta Piloto de Ingeniería Química (Plapiqui) y el Instituto Petroquímico Argentino

Realizamos prácticas para 16 estudiantes en temas de evaluación ambiental.

Escuela Ejército de los Andes de San Rafael

En Mendoza, 5 estudiantes realizaron prácticas de digitalización de planos, brindadas por profesionales de HINISA e HIDISA.

INSUTEC y ENERGE

Continuamos trabajando con ambas instituciones para que contenedores y aberturas donadas se utilicen como espacios formativos para las prácticas profesionales en energías renovables. [Link al video \[+\]](#)

PRÁCTICAS PROFESIONALES SUPERVISADAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA ESTUDIANTES BECADOS

5 becarios con 200 horas de práctica

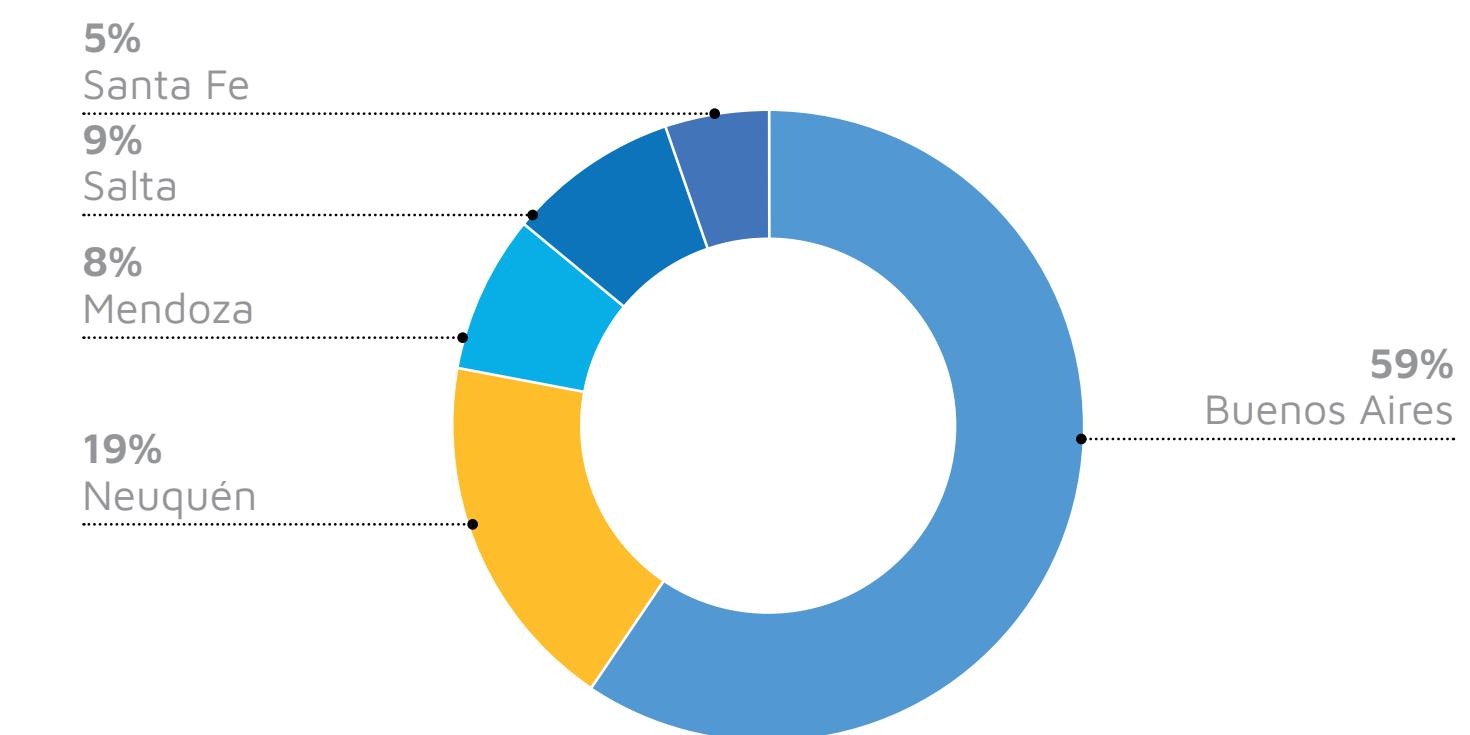
53 becarios incluidos desde 2017

En 2021, facilitamos prácticas profesionales supervisadas de 200 horas para 5 estudiantes becados de las universidades de Salta y Buenos Aires, que fueron acompañados por 6 voluntarios. 2 de ellos ingresaron a trabajar en Pampa.

Desde que iniciamos el programa de acompañamiento en 2017, 53 becarios realizaron prácticas, pasantías y/o fueron empleados en diferentes activos y empresas del Grupo Pampa.

[Link al video \[+\]](#)

Prácticas por provincia



TALLERES DE PRIMER EMPLEO

6 charlas y talleres**367 estudiantes beneficiados**

Durante 2021, realizamos las siguientes actividades:

- En Neuquén, un profesional del sector de E&P brindó una charla para 70 estudiantes de la Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- En Marcos Paz, se realizaron 2 talleres de inserción laboral para 19 jóvenes.
- En Bahía Blanca, 5 profesionales realizaron un panel profesional para 60 estudiantes de la universidad y, también, brindaron una charla profesional para 18 estudiantes de secundaria.

Además, como todos los años, junto al grupo AcercaRSE realizamos el “Encuentro Anual del Día del Técnico” para 200 estudiantes de Zárate, Campana y otras localidades vecinas, en donde se abordaron temáticas vinculadas al primer empleo y al emprendedurismo.

CAPACITACIÓN EN OFICIOS

13 cursos de oficios**327 participantes****64% de los participantes completó los cursos****31% de los egresados no había finalizado la secundaria****22% de participantes eran mujeres**

En 2021 redoblamos esfuerzos para incrementar la cantidad de cursos de oficios ofrecidos en las zonas en las que operamos. Pese al contexto de aislamiento, realizamos formaciones virtuales y presenciales con protocolos de prevención.

Programa Buen Trabajo

En Bahía Blanca, junto a la empresa Dow, la Municipalidad, la UTN y otras empresas y organizaciones de la zona, ofrecemos cursos gratuitos de oficios demandados por las empresas que prestan servicios al sector petroquímico y portuario. En consecuencia, mejoramos las condiciones de empleabilidad de personas sin ocupación formal.

Se inscribieron 541 personas a los 6 cursos ofrecidos, iniciaron 230 y finalizaron 117. Fueron 300 horas de formación, que posibilitaron que el 21% de las personas que estaban desempleadas consiguieran empleo al finalizar el año.



Programando la inclusión

Junto a Formar y Digital House, desarrollamos el curso virtual de programación web “Programando la inclusión”, cuyo objetivo es promover la formación e inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad en el sector IT. Actualmente, hay una alta demanda de perfiles en dicho rubro.

Durante la primera parte, se postularon 883 personas, de las cuales quedaron seleccionadas 61 para participar de la formación intensiva en programación web *Full Stack*, con charlas con profesionales IT, talleres en habilidades para el trabajo e instrucción técnica.

Solo el 63%, de quienes iniciaron el curso, posee el secundario completo y el 34% recibe subsidios estatales. A diciembre de 2021, se encontraban cursando 56 estudiantes. El curso finalizará en 2022.

Desarrollo de perfiles para el Plan Gas.Ar

En Neuquén, en alianza con Fundación Potenciar y las municipalidades de Cutral Co y Plaza Huincul, desarrollamos 5 cursos para favorecer la formación de perfiles con potencial requeridos para el desarrollo del Plan Gas.Ar: auxiliar cañista, auxiliar de mantenimiento mecánico, auxiliar electricista y conexiónista, ayudante de instrumentación y ayudante soldador. Egresaron 86 personas con una formación teórica y práctica de más de 5.700 horas.

Capacitación en construcciones en seco

En Salta, participamos del curso de formación profesional de auxiliar en construcciones en seco, junto a la Municipalidad de General Güemes y el Ministerio de Educación. En total, 20 personas participaron del curso, recibiendo 120 horas de formación cada una.

PROGRAMA DE REINSERCIÓN LABORAL

2 personas reinsertadas en 2021

Continuamos participando del Club de Empresas Espartanas, patrocinado por la [Fundación Espartanos \[+\]](#), cuyo objetivo es impulsar la re inserción sociolaboral de personas que estuvieron privadas de su libertad, mediante la baja en la tasa de reincidencia delictiva, y también favorecer la inclusión social a través del rugby, la educación, el trabajo y la espiritualidad.

Gracias a esta alianza, dos personas del programa ingresaron como colaboradores en Pampa. Además, junto a nuestros colaboradores hemos realizado acciones de voluntariado en el Penal de San Martín.

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Más de 60 personas con discapacidad acompañadas desde 2017

En la problemática de la inserción laboral, las personas con discapacidad también están dentro de los grupos vulnerables afectados.

- En colaboración con la Fundación Baccigalupo,becamos a 3 estudiantes con discapacidad para recibirse de asistentes deportivos. Desde 2017, hemos acompañado la formación de 24 estudiantes, de los cuales 5 se encuentran trabajando en instituciones deportivas.
- Continuamos aportando insumos al Taller Protegido Accervil para elaborar productos realizados por 43 trabajadores con discapacidad motora. Debido a la pandemia y al cese de actividades del taller, acompañamos a las familias con la donación de alimentos.

7.4. INCLUSIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA

PROGRAMA DE ENERGÍA SOSTENIBLE PARA NUESTRA COMUNIDAD

Como empresa de energía, desarrollamos proyectos sociales que faciliten su acceso a través de fuentes renovables y aportamos ideas para mejorar la eficiencia energética en las comunidades en donde operamos.

Desde 2017, hemos desarrollado 4 proyectos en 7 localidades con más de 1.200 personas alcanzadas directamente y 5.000 de manera indirecta. En consecuencia, nuestros programas lograron una carga evitada de GEI por 1.038 tCO₂e en los últimos dos años.

Construcción de cocinas y hornos ecológicos, en alianza con Solar Inti (Piquirenda, Salta)

1.628 árboles nativos sin talar

301 toneladas de leña sin quemar

75% de reducción del humo
en las viviendas

66% de disminución del consumo de garrafas

80% de tiempo ahorrado por las mujeres

485 tCO₂e emisiones evitadas en 2021

Nos aliamos con la Fundación Solar Inti para apoyar el desarrollo socioeconómico de 30 mujeres y sus familias de la comunidad guaraní de Piquirenda, contribuyendo al desarrollo de autonomía, talleres de cocina y habilidades emprendedoras.

Luego de tres años de implementación, estimamos el impacto positivo en la vida de 216 personas y su entorno. Además, junto con la Unión Industrial de Salta, entregamos dos cocinas a la escuela primaria Virgen de Fátima de Piquirenda, lo que permitió reducir el consumo de combustible, mejorar el confort para las cocineras y preservar los ecosistemas evitando el desmonte. Asimismo, desde 2017, hemos equipado con cocinas ecológicas a 25 Centros de Primera Infancia, comedores infantiles y comunitarios de la provincia con impacto positivo en más de 1.000 personas.

Instalación de termotanques solares, en alianza con Vivienda Digna (Pilar, Buenos Aires)

40 familias beneficiadas

12 paneles

40% de consumo reducido

1 tCO₂e de emisiones año evitada por familia

Una de las problemáticas de esta comunidad es el limitado acceso al gas y el uso de la electricidad para calentar agua, cocinar y calefaccionar sus hogares. Se realizó un taller sobre el uso y el mantenimiento del termotanque solar para maximizar su rendimiento y mejorar la eficiencia energética en los hogares.

A la fecha, hemos alcanzado a un total de 40 familias de bajos recursos y, a fines de 2021, realizamos la donación de 12 paneles adicionales, que serán instalados en 2022. El programa no solo permite reducir alrededor del 40% el consumo energético y contribuir a la economía familiar, sino que, también, estimamos una carga evitada de 1 tCO₂e anual por familia. [Link al video \[+\]](#)

Eficiencia energética, en alianza con MSI (Neuquén y Buenos Aires)

120 personas completaron el curso (102 estudiantes y 18 docentes)

29 kits de eficiencia entregados

102 jóvenes y 18 docentes implementaron acciones de eficiencia energética

1.066 acciones en eficiencia energética elaboradas

83 árboles nativos plantados

35,34 tCO₂e de emisiones evitadas

Junto a MSI, desarrollamos el nivel 1 y 2 de esta iniciativa para 7 instituciones educativas de Buenos Aires y Neuquén, con el objetivo de aumentar el compromiso de las nuevas generaciones con el ambiente y reducir los costos asociados a la energía.

A través de diagnósticos y acciones de mejora propuestas en los hogares y en las escuelas, se incentiva a que los y las jóvenes se comprometan con el cuidado ambiental y con la reducción de la

huella de carbono, al interpelarlos como protagonistas del cambio y la concientización a nivel individual, familiar e institucional.

Además de docentes y estudiantes, para lograr resultados con mayor impacto, el proyecto involucra a autoridades y familias.

[Link al video \[+\]](#)

Fabricación e instalación de aerogeneradores de baja potencia, en alianza con 500 RPM (Cnel. Rosales, Buenos Aires)

2 aerogeneradores en escuelas rurales

29 voluntarios participantes

En 2021 realizamos el mantenimiento de los 2 aerogeneradores de baja potencia, instalados para el mejorar el acceso a la energía en 4 escuelas rurales de Coronel Rosales. Convocamos a 29 voluntarios, estudiantes y docentes de Universidad Provincial del Sudoreste (UPSO) para participar de 2 jornadas de 9 horas cada una.

Se estima que, al cubrir la demanda prevista con la energía eólica generada, se evitará el consumo de energía de red de 1.658 kWh al año, que representa una carga evitada de emisiones de 0,7 tCO₂e anuales.

PROGRAMA BUENOS VECINOS

Con el objetivo de promover una relación de buena vecindad y convivencia, diseñamos estrategias de intervención y acompañamiento específicos para atender las necesidades y oportunidades de mejora en las poblaciones rurales y comunidades originarias en las zonas donde operamos.

A través del diálogo y relevamiento que llevan adelante quienes mantienen los vínculos con la comunidad en los activos, y con intervención de organizaciones locales con experiencia e idoneidad, se da respuesta a las necesidades relevadas interna y externamente.

En 2021 iniciamos un diagnóstico con las comunidades rurales y originarias vinculadas a CTLL, logrando avanzar en el diseño de estrategia colaborativa con una de las comunidades.

En la zona de influencia de CTP, mantuvimos y profundizamos los programas desarrollados con la comunidad guaraní de Piquirenda Viejo, compuesta por 145 familias. Un integrante de dicha comunidad es personal de Pampa y partícipe activo en el Comité de Voluntariado⁵².

Por último, en torno a HPPL, iniciamos el proceso de renovación de paneles solares para 5 pobladores ribereños y sus familias.

⁵² Para más detalle, [ver la sección 7.4 \[+\]](#) de este capítulo.

FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES LOCALES

Creemos que el fortalecimiento y la profesionalización de las organizaciones locales son fundamentales para el desarrollo a largo plazo de nuestras comunidades. Por ello, acompañamos a las instituciones con las que cocreamos las iniciativas, para mejorar su gestión organizacional.

Consorcio de Articulación público-privado para desarrollar el Parque de Innovación y Tecnología

Distrito 33

Junto a la Municipalidad de Mendoza, el Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE), la Red de Innovación Local (RIL) y 6 empresas, 5 organizaciones sociales y 4 instituciones académicas participamos de la conformación del Consorcio en los terrenos ubicados en el ex Predio Ferial Mendoza.

El resultado del trabajo en conjunto fue la creación de un proyecto de política pública sostenible e inclusiva, destinado a impulsar el desarrollo económico de la ciudad y la provincia, a través de las industrias creativas, del conocimiento y del emprendedurismo tecnológico, que permiten generar valor para los procesos productivos y proporcionar oportunidades laborales de calidad para jóvenes de los barrios del oeste de la ciudad.

Curso de posgrado para organizaciones sociales

Con el objetivo de favorecer la gestión institucional y el impacto del trabajo comunitario, acompañamos la 4^a y 5^a edición del Curso de Posgrado para Organizaciones Sociales de la Universidad Católica Argentina, a través del otorgamiento de becas parciales para formar 16 referentes de organizaciones, quienes trabajan con más de 58.000 personas.

Programa ImpulsaRSE

Continuamos formando parte de este programa de la Unión Industrial de Bahía Blanca, con el objetivo de favorecer el proceso de formación de 8 organizaciones sociales, a partir de 6 encuentros de 2 horas con profesionales que brindaron herramientas para potenciar su desarrollo e impacto en 2.700 familias.

Apoyo a la Comunidad Guaraní de Piquirenda

Cerca de CTP en Piquirenda, Salta, se encuentra uno de los antiguos asentamientos de la comunidad aborigen guaraní, al que también pertenecen algunos colaboradores de dicha central o sus familiares.

La principal actividad productiva de la comunidad es la producción agrícola y la ganadería en pequeña escala. Los hogares, compuestos generalmente por jefas de hogar y sus hijos e hijas, no tienen acceso a la red de gas, una precariedad energética sumada a un alto grado de vulnerabilidad social y económica en muchos hogares y comunidades originarias del norte argentino.

CTP siempre ha mantenido un vínculo con la comunidad a través del otorgamiento de becas universitarias y terciarias, el proyecto de autoconstrucción de cocinas ecológicas, el apoyo a la escuela primaria, a la cooperativa, la sala de salud, fuerzas vivas y otros.

A partir del vínculo constante con la comunidad, vimos la necesidad de fortalecer las acciones realizadas a través del **Programa Promotores de Salud**, desarrollado por la Fundación Saberes. A partir de distintos encuentros comunitarios, buscamos empoderar a líderes para que puedan detectar cuestiones críticas de salud en sus espacios. Se realizó un relevamiento de 145 familias, se hizo un ciclo de capacitaciones sobre manejo comunitario de la desnutrición aguda para 46 agentes sanitarios del Hospital Dr. Luis Adolfo Güemes de Aguaray y se dictaron 5 talleres para 16 mujeres referentes de la comunidad de Piquirenda, abordando temáticas vinculadas a la nutrición y alimentación. Además, trabajamos para que, progresivamente, puedan contar con herramientas que las posicionen como referentes en su comunidad.

Asociación de Fomento Rural Los Chihuidos

En Neuquén, continuamos apoyando a esta Asociación, contribuyendo a la mejora de los caminos rurales y con donaciones para el desarrollo de programas forrajeros, que benefician a más de 70 crianceros que viven en la zona del Yacimiento Sierra Chata.

Comedor Carlos Menem Jr.

En General Güemes, finalizamos nuestra colaboración con este Comedor, donde diariamente asisten 120 niñas y niños. Junto con el Municipio, se acordó que los aportes sean redireccionados a programas educativos y de empleabilidad en la zona.

CONSUMO RESPONSABLE

65 escuelas involucradas

20.412 estudiantes se beneficiaron

Realizamos acciones para concientizar sobre la separación de residuos, la recolección y el posterior reciclado, y apoyamos a emprendimientos productivos con impactos sociales y/o ambientales.

Desde 2009, junto a las empresas que conforman el grupo AcercaRSE y el Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate implementamos "La Basura Sirve", un programa que apunta a inculcar la importancia del cuidado

del ambiente, estimular el compromiso con la limpieza e higiene de la localidad y un manejo responsable de los residuos.

Durante 2021, se generaron 11 cápsulas con información, que se distribuyeron en 65 escuelas de Campana, Zárate y Lima, cuyas temáticas abordaban cuestiones como salud, cuidado ambiental, biodiversidad, energías y parques nacionales. El contenido brindado alcanzó a 20.412 estudiantes.

VOLUNTARIADO PAMPA

10 comités activos

668 personas voluntarias

1.813 participaciones, +59% vs. 2020

En Pampa estamos convencidos de que la creación de valor compartido involucra no solo a la comunidad, sino, también, a nuestro personal, nuestro mayor activo. Durante 2021, alcanzamos a 14.781 personas, con la implementación de 104 iniciativas de voluntariado, mediante la articulación con 78 organizaciones de la sociedad civil.

De este modo, buscamos contribuir al desarrollo y a la mejora de la calidad comunitaria y, a la vez, generar un espacio donde nuestro personal pueda poner su energía y su conocimiento al servicio de las demás personas.

Voluntariado Pampa	2021	2020	Variación
Actividades realizadas	104	86	+20,9%
Horas de voluntariado	5.934	5.237	+13,3%
Voluntariado	668	516	+29,5%
Beneficiarios	14.781	9.135	+61,8%
ONG	78	99	-21,2%

Principales magnitudes del voluntariado 2021 en Pampa



Buenos Aires Bahía Blanca Neuquén
Salta Mendoza Santa Fe

Ser voluntario Pampa

- La mayor motivación al participar es la posibilidad de brindar su ayuda a otras personas de la comunidad, mientras que considera que las actitudes que más se ponen en juego son construir colaborativamente, crear valor y generar energía positiva.
- **Compromiso sostenido en el tiempo:** +3 años de participación continua en la mayoría de los voluntarios.
- 44% de las personas voluntarias de 2021 participa, también, como miembros activos en el Comité de RSE y Voluntariado de su activo.
- 83% consideró que las acciones se adaptaron efectivamente al contexto marcado por el COVID-19.
- 83% de los voluntarios indicó que la experiencia les resultó gratificante.
- 85% recomendaría a otros participar del programa.

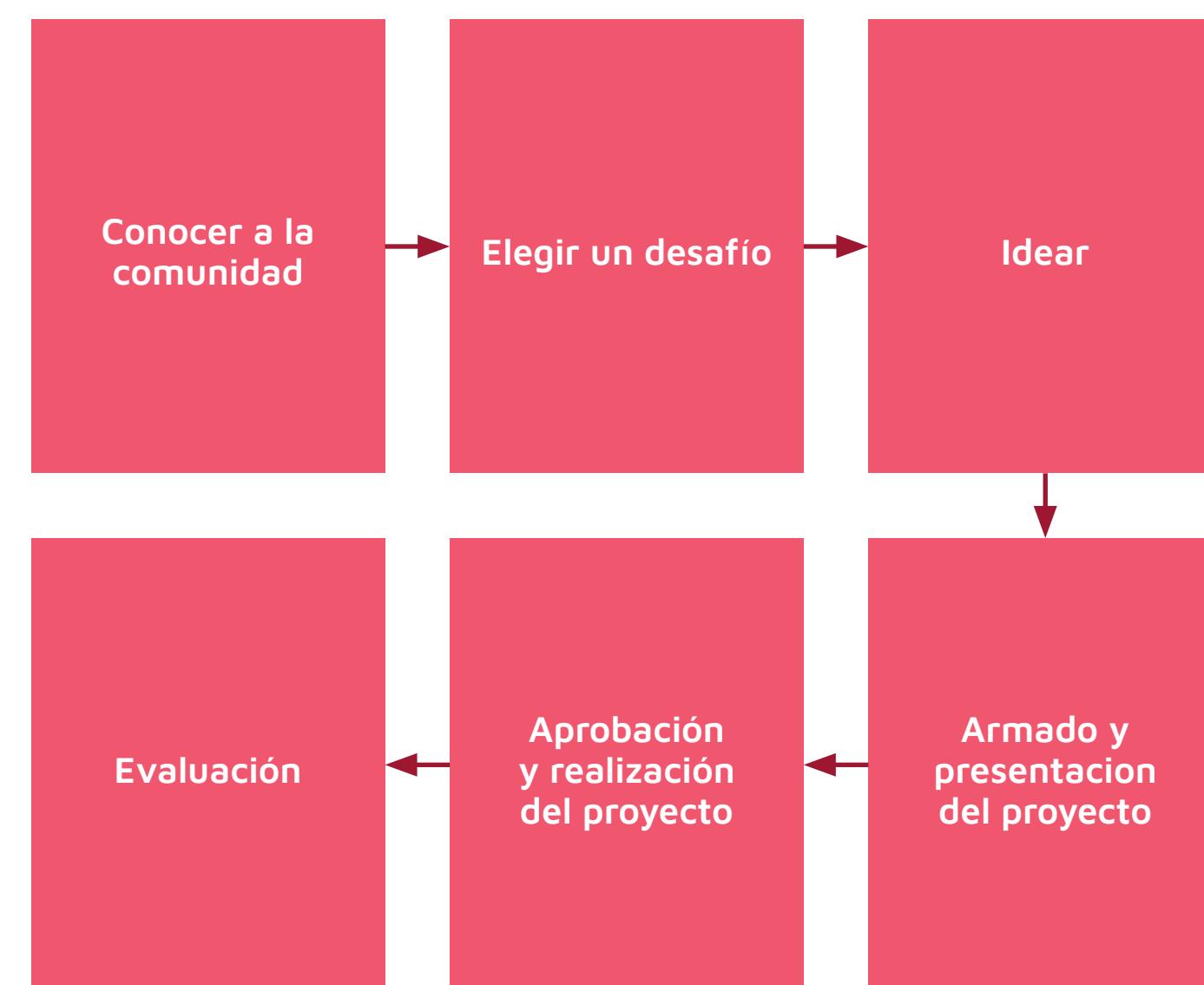
[Link al video \[+\]](#)

COMITÉS DE RSE

Para que nuestro trabajo con la comunidad tenga un mayor impacto y esté gestionado de manera descentralizada, contamos con Comités de RSE y Voluntariado en nuestras distintas unidades de negocio y activos. A través de estos, llevamos adelante la planificación, la gestión y el monitoreo de las acciones de voluntariado y la articulación con los grupos de interés.

Los colaboradores participan activamente a través de reuniones periódicas, en las que presentan iniciativas que surgen sobre la base de las problemáticas sociales identificadas localmente, se define su viabilidad y se establece un plan de acción y seguimiento, junto con su evaluación final. Estas acciones permiten reforzar los vínculos con la comunidad, aportar a su desarrollo socioeconómico y fortalecer el trabajo en equipo y los valores que promovemos como Compañía.

Proceso de detección de oportunidades de apoyo y su seguimiento



Durante 2021, referentes de RSE de los distintos activos de Pampa Energía recibieron 2 talleres para capacitarse, evaluar el estado de situación de cada Comité posterior al primer año de pandemia y establecer nuevas estrategias de trabajo, adquiriendo herramientas para la organización de reuniones, motivación e ideación, distribución de roles, seguimiento de proyectos y propuestas que motiven la participación de la audiencia. En consecuencia, logramos incrementar en un 63% la cantidad de participaciones con respecto a 2020.

Asimismo, promovemos el involucramiento de colaboradores en actividades y proyectos virtuales o presenciales en los que puedan compartir conocimientos específicos al servicio de causas, proyectos u organizaciones que lo necesiten. Entre las acciones realizadas, se destacaron:

Puertas Abiertas

El objetivo es contribuir a la formación de estudiantes de todos los niveles educativos, a partir del conocimiento de nuestros procesos productivos, instalaciones y formas de trabajo.

Realizamos 5 visitas virtuales 360° guiadas por voluntarios en el Yacimiento El Mangrullo y CTGEBA para 296 personas de más de 47 universidades y escuelas secundarias. Asimismo, volvimos a desarrollar 3 visitas presenciales en CTEB para 30 visitantes de UTN, La Plata y docentes de la Escuela Técnica N° 1 de Ensenada.

Centro Pescar

Por tercer año consecutivo, junto a la Fundación Pescar, establecimos un centro educativo en el Edificio Pampa en formato híbrido, cuyo fin es formar a jóvenes en situación de vulnerabilidad para favorecer su inclusión sociolaboral.

El Centro estuvo orientado a tecnología informática, donde 18 voluntarios de la Dirección de Sistemas dictaron 15 talleres virtuales y presenciales para 19 estudiantes de Ensenada, Pilar, Zárate, Campana y Capital Federal. Durante más de cuatro meses, recibieron 192 horas de formación personal y técnica, y contaron con el acompañamiento de 14 mentores. La satisfacción de los estudiantes, al finalizar el programa, fue de 9,66/10, superando ampliamente las expectativas iniciales.

Desde 2019, participaron del Centro Pescar en Pampa Energía 59 jóvenes entre 18 y 24 años, de los cuales el 92% estudia o trabaja.

PROGRAMAS DE PUESTA EN VALOR

Propuestas virtuales o presenciales que aportan valor a establecimientos educativos y sociales en las localidades donde operamos.

Construcción de la “Casita de Malen”

En San Rafael, dimos continuidad al proyecto liderado por el voluntariado de HINISA e HIDISA, a través de la donación

de materiales, para que puedan realizar obras de pintura, soldadura, electricidad y aberturas junto con la Asociación de Jóvenes por la Lucha contra el Cáncer Infantil. Gracias a 31 participaciones en 2021 y a una inversión total de AR\$1 millón desde 2020, fue posible finalizar la planta baja de “La Casita de Malen”, un centro de atención primaria para 29 niñas y niños en tratamiento oncológico y sus familias.

Jóvenes en Piquirenda

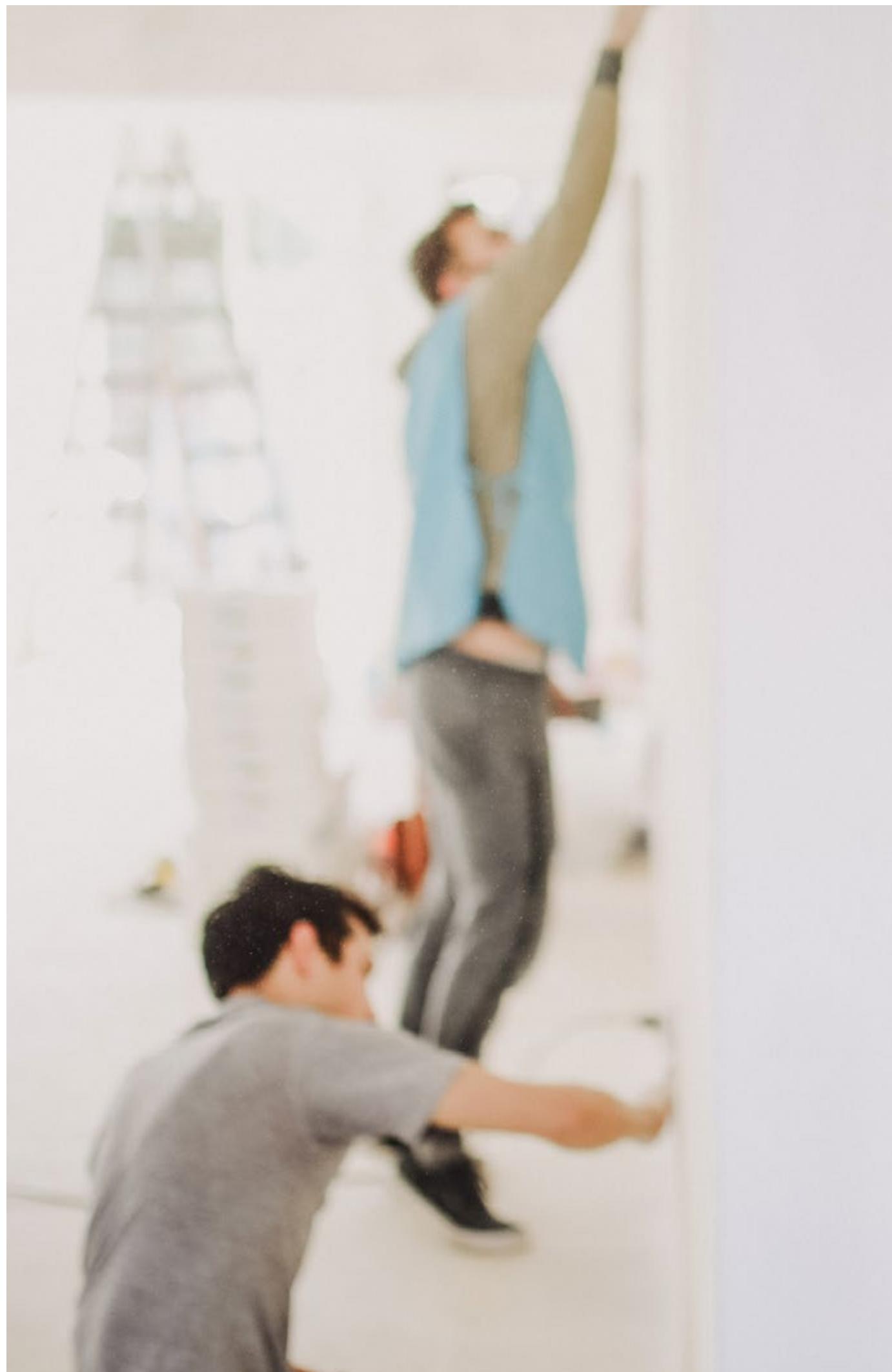
En la comunidad de Piquirenda, 3 personas voluntarias participaron del relevamiento de intereses de 21 jóvenes de la comunidad —de entre 18 y 26 años— con el objetivo de conocer sus inquietudes, estudios y empleos, para elaborar proyectos acordes a sus necesidades específicas.

Reparación en Escuela La Colorada

Tres voluntarios de CTGEBA con conocimiento en temas eléctricos participaron de la reparación de luminaria en la escuela rural del Paraje La Colorada, a donde asisten 120 niños y niñas.

Talleres en el Penal de San Martín con Fundación Espartanos

Miembros del Comité del Edificio Pampa llevaron a cabo, junto a Fundación Espartanos, 2 capacitaciones en habilidades laborales e inserción sociolaboral, con más de 20 jóvenes del penal de San Martín. La primera fue en modalidad virtual y la segunda fue presencial. En 2022 se dará continuidad al proyecto, con el objetivo de ampliar las temáticas para favorecer la inserción sociolaboral.



CAMPAÑAS SOLIDARIAS ANUALES

Empezamos con todo

En marzo realizamos “Empezamos con todo”, una colecta de útiles, juguetes y elementos de higiene para más de 600 niños, niñas y jóvenes. Durante algunas jornadas de entrega, se realizaron actividades lúdicas junto a los hogares, los merenderos y las escuelas.

Hemodonación

En alianza con organizaciones locales que fomentan la donación voluntaria de sangre, 67 colaboradores fueron donantes en la Campaña de Hemodonación 2021, realizada en Capital Federal, Bahía Blanca y Neuquén.



Juntos contra el frío

Llegado el invierno, nuevamente desarrollamos la campaña en Salta, Buenos Aires, Santa Fe y Neuquén, con la entrega de las donaciones recaudadas a 8 organizaciones que acompañan a vecinos y vecinas en situación de vulnerabilidad.



Mes de la infancia

En agosto celebramos el “Mes de la infancia” junto a Artecura. Más de 130 personas voluntarias participaron de charlas, pintaron y colocaron cuadros que fueron donados a 8 hospitales, centros de asistencia y merenderos de Mendoza, Salta, Buenos Aires y Santa Fe, con impacto en más de 2.000 personas. También, en Neuquén, Ensenada y Bahía Blanca se realizaron colectas de alimentos, juegos y juguetes.

Nochebuena solidaria

Como cada diciembre, se organizaron 17 jornadas donde 280 colaboradores de todos los activos pusieron el corazón para armar bolsones con alimentos y obsequios para más de 5.200 personas.

Testimonio de nuestros voluntarios de Jezbel Flores, becaria secundaria de Salta

“Disfruto muchísimo de la campaña de Nochebuena y el armado de cajas. Será mi favorita por siempre, tanto por la actividad —que me divierte— como por el resultado, que implica que tantas familias puedan disfrutar un poquito más de una celebración importante”.

“Volver a la escuela, volcar lo aprendido en estos años... gracias a ella, ¡hoy puedo ser parte del equipo de Pampa! Es devolver un poquito de lo mucho que me dio. Estoy feliz de participar”.

“Por mi parte, ser parte del voluntariado me llena el alma, aunque es una semilla de aporte, pero suma a la voluntad de ayudar a los demás. Gracias por permitir ser parte del Voluntariado de Pampa”.

“Es placentero trabajar en proyectos u otra actividad que le permita a otro ser humano desarrollarse y, sobre todo, a los chicos que se están formando. Es por esto por lo que participo de este espacio y es una motivación que trasciende mi trabajo”.

“Agradezco la posibilidad de participar y contribuir a que alguien tenga felicidad y se sienta considerado por el resto de la sociedad”.

08

Glosario



Pampa energía

Término	Definición
AMBA	Área Metropolitana de Buenos Aires
API	American Petroleum Institute
Art.	Artículo
Bbl	Barril de petróleo
Boe	Bariles de petróleo equivalente
ByMA	Bolsas y Mercados Argentinos
CNV	Comisión Nacional de Valores
COVID-19	Enfermedad causada por coronavirus
CPB	Central Piedra Buena
CSMS	Calidad, Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional
CTBSA	CT Barragán S.A.
CTEB	Central Térmica Ensenada Barragán
CTG	Central Térmica Güemes
CTGEBA	Central Térmica Genelba
CTIW	Central Térmica Ingeniero White
CTLL	Central Térmica Loma De La Lata
CTP	Central Térmica Piquirenda
CTPP	Central Térmica Parque Pilar
E&P	Exploración y Producción
EcoEnergía	Central de Co-Generación EcoEnergía
Edenor	Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte S.A.
EEFF	Estados Financieros
Fundación	Fundación Pampa Energía
GEI	Gases de efecto invernadero
GLP	Gas Licuado del Petróleo
GRI	Global Reporting Initiative
HIDISA	Hidroeléctrica Diamante

Término	Definición
HINISA	Hidroeléctrica Los Nihuiles
HPPL	Hidroeléctrica Pichi Picún Leufú
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
Kton	Miles de toneladas
KW	Kilowatt
LGN	Líquidos de Gas Natural
M&A	Mergers and acquisitions o fusiones y adquisiciones
MGR	Matriz de Gerenciamiento de Riesgos operativos
MW	Megawatt
MWh	Megawatt hora
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NYSE	Bolsa de Valores de New York o New York Stock Exchange
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OldelVal	Oleoductos del Valle SA
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONG	Organización no gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
Operaciones discontinuadas	Activos en proceso de ser vendidos o desinvertidos
Pampa / Sociedad / Grupo / Compañía	Pampa Energía SA
Panel +GC	Panel de Gobierno Corporativo Plus de ByMA
PEMC	Parque Eólico Ingeniero Mario Cebreiro
PEPE	Parque Eólico Pampa Energía
PGSM	Puerto General San Martín
Plan Gas.Ar	Programa de Estímulo a las Inversiones en Desarrollos de Producción de Gas Natural Proveniente de Reservorios No Convencionales, Res. MEyM N° 46, 419, 447 /17 y 12/18

Término	Definición
PTQ	Petroquímica
R&D	Refinación y distribución
Refinor	Refinería del Norte SA
El Reporte / Informe	Reporte de Sustentabilidad de Pampa Energía
RSE	Responsabilidad social empresaria
SADI	Sistema Argentino de Interconexión
SASB	Sustainability Accounting Standards Board
SEC	Securities and Exchange Commission
TAL	Tasa de ausentismo por accidentes ocupacionales, enfermedades profesionales y enfermedades no inculpables (no ocupacional) = sumatoria de horas perdidas / total de horas disponibles laborables. No contempla horas extras, solo se mide para empleados propios.
tCO ₂ e	Tonelada métrica de dióxido de carbono equivalente
TDP	Tasa de días perdidos = sumatoria de días perdidos por incidentes en el trabajo / [total de horas hombre de exposición al riesgo / 1.000.000].
TFA	Tasa de accidentes en el trabajo con y sin pérdida de días laborables (incluye primeros auxilios) = sumatoria de todas las ocurrencias / [total de horas hombre de exposición al riesgo / 1.000.000].
TFAT	Tasa de frecuencia de accidentes de tránsito en horario laborable = sumatoria de los accidentes / [total de kilómetros recorridos / 1.000.000].
TGS	Transportista de Gas del Sur S.A.
TIEP	Tasa de enfermedades profesionales = sumatoria de casos confirmados / [total de horas de exposición al riesgo / 1.000.000]. Solo se mide para personal propio, discontinuado por Covid-19.
TNCP	Tasa de accidentes en el trabajo con pérdida de días laborables = sumatoria de los incidentes con pérdida de tiempo / [total de horas hombre de exposición al riesgo / 1.000.000].
Ton	Tonelada
Transba	Empresa de Transporte de Energía Eléctrica por Distribución Troncal de la Provincia de Buenos Aires Transba S.A.

Término	Definición
Transener	Compañía de Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión Transener S.A.
TW/h	Terawatt·hora
YPF	YPF S.A.



09

Índice de contenidos

- < >
- 9.1. Índice de contenidos GRI
 - 9.2. Índice de contenidos SASB, Petróleo y Gas – Exploración y Producción
 - 9.3. Índice de contenidos SASB, Compañías Eléctricas y Generadores Eléctricos



9.1. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
GRI 101 - FUNDAMENTOS (2016)															
GRI 102 - CONTENIDOS GENERALES (2016)															
1. Perfil de la Organización															
102-1	Nombre de la organización		1.1 Perfil de la Compañía												
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios		1.1 Perfil de la Compañía 1.1.1 Negocios y activos 1.2 Activos y operaciones			11.20.6									
102-3	Ubicación de la sede		1.1.1 Negocios y activos												
102-4	Ubicación de las operaciones		1.1.1 Negocios y activos 1.2 Activos y operaciones			11.20.6									
102-5	Propiedad y forma jurídica		1.1.3 Est. accionaria			11.20.6									
102-6	Mercados servidos		1.1.1 Negocios y activos 4.2 Cadena de valor 1.2 Activos y operaciones			11.20.6									
102-7	Tamaño de la organización		Indicadores de Impacto 1.1.3 Est. accionaria 1.2 Activos y operaciones			11.20.6									
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores		Indicadores de Impacto 6.1 Capital humano				4	8-10							
102-9	Cadena de suministro		4.2 Cadena de valor												
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		4.2 Cadena de valor												
102-11	Principio o enfoque de precaución		2.2 Gestión de riesgos 5.1 Gestión Integrada												
102-12	Iniciativas externas		3.1 Compromiso con iniciativas... 3.4 Iniciativas externas...												

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
102-13	Afiliación a asociaciones		3.1 Compromiso con iniciativas... 3.4 Iniciativas externas...						
2. Estrategia									
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones		Mensaje de nuestro CEO						
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades		2.2 Gestión de riesgos						
3. Ética e Integridad									
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		1.1.2 Visión, misión y valores				10	16	
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas		2.3 Ética e integridad				10	16	
4. Gobernanza									
102-18	Estructura de gobernanza		2.1 Gobierno corporativo						
102-19	Delegación de autoridad		2.1 Gobierno corporativo 3.2 Gob. sustentabilidad						
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		2.1 Gobierno corporativo 3.2 Gob. sustentabilidad						
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales		3.5 Materialidad					16	
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		2.1 Gobierno corporativo					5-16	
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno		2.1 Gobierno corporativo					16	
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno		2.1 Gobierno corporativo					5-16	
102-25	Conflictos de intereses		2.3 Ética e integridad				6	16	
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia		2.1 Gobierno corporativo						
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno		2.1 Gobierno corporativo						
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno		2.1 Gobierno corporativo						

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	2.2 Gestión de riesgos 3.2 Gob. sustentabilidad						16	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	2.2 Gestión de riesgos 3.2 Gob. sustentabilidad							
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	2.2 Gestión de riesgos 3.2 Gob. sustentabilidad							
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	2.1 Gobierno corporativo							
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	3.5 Materialidad							
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	3.5 Materialidad							
102-35	Políticas de remuneración	2.1.5 Política de remuneraciones							
102-36	Proceso para determinar la remuneración	2.1.5 Política de remuneraciones 6.5 Compensaciones							
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	6.5 Compensaciones 6.7 Asociación sindical						16	
102-38	Ratio de compensación total anual	Contenido 102-38	Restricciones de confidencialidad	Información considerada de carácter confidencial para su inclusión en el Reporte.					
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	Contenido 102-39							
5. Participación de los Grupos de Interés									
102-40	Lista de grupos de interés	3.3 Grupos de interés							
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	6.7 Asociación sindical						8	
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	3.3 Grupos de interés							

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés		3.3 Grupos de interés 3.5 Materialidad 4.2 Cadena de valor 6.4 Bienestar 6.7 Asociación sindical 7.1 Inversión social						
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados		3.3 Grupos de interés 3.5 Materialidad 7.1 Inversión social					6	
6. Prácticas para la elaboración de informes									
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		Acerca de este Reporte						
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema		3.5 Materialidad						
102-47	Lista de temas materiales		3.5 Materialidad						
102-48	Reexpresión de la información		Acerca de este Reporte						
102-49	Cambios en la elaboración de informes		Acerca de este Reporte 3.5 Materialidad						
102-50	Periodo objeto del informe		Acerca de este Reporte						
102-51	Fecha del último informe		Acerca de este Reporte						
102-52	Ciclo de elaboración de informes		Acerca de este Reporte						
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe		Acerca de este Reporte						
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI		Acerca de este Reporte						
102-55	Índice de contenidos GRI		9 Índice de contenidos						
102-56	Verificación externa		Acerca de este Reporte						

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
GRI 200 - ESTÁNDARES ECONÓMICOS															
DESEMPEÑO ECONÓMICO															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 4.1 Valor económico...			11.14.1 11.21.1									
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		4.1 Valor económico...			11.14.1 11.21.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		4.1 Valor económico...			11.14.1 11.21.1									
GRI 201 - DESEMPEÑO ECONÓMICO CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
201-1	Valor económico directo generado y distribuido		4.1 Valor económico...			11.14.2 11.21.2		8-9							
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático		2.2 Gestión de riesgos 5.3.2 Emisiones			11.2.2		13							
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación		4.1 Valor económico...												
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno		4.1 Valor económico... 4.1.2 Asistencia financiera			11.21.3									
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 4.1 Valor económico... 7.1 Inversión social												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		4.1 Valor económico... 7.1 Inversión social			11.14.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		4.1 Valor económico... 7.1 Inversión social												

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
GRI 203 - IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados		4.1 Valor económico... 7.1 Inversión social			11.14.4		5-9-11	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos		4.1 Valor económico... 4.2 Cadena de valor 7.1 Inversión social			11.14.5		1-3-8	
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		4.2 Cadena de valor						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		4.2 Cadena de valor			11.14.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		4.2 Cadena de valor						
GRI 204 - PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		4.2 Cadena de valor			11.14.6		8	
ANTICORRUPCIÓN									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		2.3 Ética e integridad 3.5 Materialidad						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		2.3 Ética e integridad			11.20.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		2.3 Ética e integridad						
GRI 205 - ANTICORRUPCIÓN CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción		2.3 Ética e integridad			11.20.2	10	16	
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción		2.3 Ética e integridad			11.20.3	10	16	

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas		Contenido 205-3	Restricciones de confidencialidad	Información considerada de carácter confidencial para su inclusión en el Reporte.				
Propio	Enumere los beneficiarios finales de la organización y explique cómo identifica la organización a los de los socios comerciales, incluidas las empresas conjuntas y los proveedores		1.1.3 Est. accionaria 1.2 Activos y operaciones			11.20.6			
COMPETENCIA DESLEAL									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		2.3 Ética e integridad 3.5 Materialidad			11.19.1			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		2.3 Ética e integridad						
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		2.3 Ética e integridad						
GRI 206 - COMPETENCIA DESLEAL CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia		2.3 Ética e integridad			11.19.2	10	16	
GRI 300 - ESTÁNDARES AMBIENTALES									
MATERIALES									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.3.1 Energía						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.3.1 Energía						
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.3.1 Energía						
GRI 301 - MATERIALES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen		5.3.1 Energía			7-8-9	8-12		

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
301-2	Insumos reciclados		Contenido 301-2		El tema material identificado corresponde a los combustibles utilizados para el proceso de generación de energía				
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		Contenido 301-3	No procede					
ENERGÍA									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.3.1 Energía						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.3.1 Energía			11.11.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.3.1 Energía						
GRI 302 - ENERGÍA CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
302-1	Consumo energético dentro de la organización		5.3.1 Energía			11.11.2	7-8-9	7-8-12-13	✓
302-2	Consumo energético fuera de la organización			Contenido 302-2	Información incompleta				
					En proceso de completar la información solicitada por el contenido. Evaluando su inclusión para sucesivos reportes.				
302-3	Intensidad energética		5.3.1 Energía			11.11.4	7-8-9	7-8-12-13	
302-4	Reducción del consumo energético		5.3.1 Energía				7-8-9	7-8-12-13	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios		5.3.1 Energía				7-8-9	7-8-12-13	

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
AGUA Y EFLUENTES															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.3.3 Agua y efluentes												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.3.3 Agua y efluentes			11.6.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.3.3 Agua y efluentes												
GRI 303 - AGUA Y EFLUENTES ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)															
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido		5.3.3 Agua y efluentes			11.6.2	7-8	6-12							
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua		5.3.3 Agua y efluentes			11.6.3	7-8	6							
GRI 303 - AGUA Y EFLUENTES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2018)															
303-3	Extracción de agua		5.3.3 Agua y efluentes						✓						
303-4	Vertidos de agua		5.3.3 Agua y efluentes			11.6.5	7-8	6	✓						
303-5	Consumo de agua		5.3.3 Agua y efluentes			11.6.6	7-8	6							
BIODIVERSIDAD															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.3.6 Biodiversidad												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.3.6 Biodiversidad			11.4.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.3.6 Biodiversidad												
GRI 304 - BIODIVERSIDAD CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas		5.3.6 Biodiversidad			11.4.2		6-14-15							

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	5.3.6 Biodiversidad				11.4.3		6-14-15	
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	5.3.6 Biodiversidad				11.4.4		6-14-15	
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	5.3.6 Biodiversidad				11.4.5		6-14-15	
EMISIONES									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)- Nuevo tema material									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	3.5 Materialidad 5.3.2 Emisiones				11.1.1			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	5.3.2 Emisiones				11.2.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	5.3.2 Emisiones				11.3.1			
GRI 305 - EMISIONES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	5.3.2 Emisiones				11.1.5	7-8	3-12-13-14-15	✓
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	5.3.2 Emisiones				11.1.6	7-8	3-12-13-14-15	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)		Contenido 302-2	Información incompleta		En proceso de completar la información solicitada por el contenido. Evaluando su inclusión para sucesivos reportes.			
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	5.3.2 Emisiones				11.1.8	7-8	13-14-15	
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	5.3.2 Emisiones				11.2.3	7-8	13-14-15	
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	5.3.2 Emisiones					7-8	3-12	
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	5.3.2 Emisiones				11.3.2	7-8	3-12-14-15	

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
RESIDUOS															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.3.4 Residuos												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.3.4 Residuos			11.5.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.3.4 Residuos												
GRI 306 - RESIDUOS ENFOQUE DE GESTIÓN (2020)															
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		5.3.4 Residuos			11.5.2	7-8	3-6-11-12							
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		5.3.4 Residuos			11.5.3	7-8	3-6-8-11-12							
GRI 306 - RESIDUOS CONTENIDOS TEMÁTICOS (2020)															
306-3	Residuos generados		5.3.4 Residuos			11.5.4	7-8	3-6-11-12-15	✓						
306-4	Residuos no destinados a eliminación		5.3.4 Residuos			11.5.5	7-8	3-11-12							
306-5	Residuos destinados a eliminación		5.3.4 Residuos			11.5.6	7-8	3-6-11-12-15							
Propio	Derrames significativos		5.3.5 Derrames			11.8.2		3-6-12-15	✓						
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.1 Gestión integrada												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.1 Gestión integrada												
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.1 Gestión integrada												
GRI 307 - CUMPLIMIENTO AMBIENTAL CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		5.1 Gestión integrada			7-8	16								

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 4.2 Cadena de valor												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		4.2 Cadena de valor												
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		4.2 Cadena de valor												
GRI 308 - EVALUACIÓN AMBIENTAL DE LOS PROVEEDORES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales		4.2 Cadena de valor				1-2								
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Contenido 308-2		Información incompleta		En proceso de completar la información solicitada por el contenido. Evaluando su inclusión para sucesivos reportes.									
EMPLEO															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 6.2 Empleo 6.3 Diversidad e igualdad... 6.4 Bienestar												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		6.2 Empleo 6.3 Diversidad e igualdad... 6.4 Bienestar			11.10.1	11.11.1								
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		6.2 Empleo 6.3 Diversidad e igualdad... 6.4 Bienestar												

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
GRI 401 - EMPLEO INFORMACIÓN SOBRE EL TEMA (2016)									
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	6.2 Empleo				11.10.2		5-8-10	✓
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	6.4 Bienestar				11.10.3		3-5-8	
401-3	Permiso parental	6.3 Diversidad e igualdad...				11.10.4 11.11.3		5-8	
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 5.1 Gestión integrada 5.2 Calidad... 6.4 Bienestar 6.7 Asociación sindical 6.8 Salud ocupacional						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		5.1 Gestión integrada 5.2 Calidad... 6.4 Bienestar 6.7 Asociación sindical 6.8 Salud ocupacional			11.9.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		5.1 Gestión integrada 5.2 Calidad... 6.4 Bienestar 6.7 Asociación sindical 6.8 Salud ocupacional						
GRI 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ENFOQUE DE GESTIÓN (2018)									
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo		5.1 Gestión integrada 5.2 Calidad... 6.8 Salud ocupacional			11.9.2		8	

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	5.1 Gestión integrada 6.8 Salud ocupacional				11.9.3		8	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	6.8 Salud ocupacional				11.9.4		8	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1 Gestión integrada 6.4 Bienestar 6.7 Asociación sindical 6.8 Salud ocupacional				11.9.5		8-16	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	5.1 Gestión integrada 6.8 Salud ocupacional				11.9.6		8	
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	6.4 Bienestar 6.8 Salud ocupacional				11.9.7		3	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	5.1 Gestión integrada 6.8 Salud ocupacional				11.9.8		8	
GRI 403 - SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO CONTENIDOS TEMÁTICOS (2018)									
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	6.8 Salud ocupacional				11.9.9		8	
403-9	Lesiones por accidente laboral	6.8 Salud ocupacional				11.9.10		3-8-16	✓
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	6.8 Salud ocupacional				11.9.11		3-8-16	
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	3.5 Materialidad 6.6 Desarrollo profesional				11.7.1			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	6.6 Desarrollo profesional				11.10.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	6.6 Desarrollo profesional				11.11.1			

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
GRI 404 - FORMACIÓN Y ENSEÑANZA CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	6.6 Desarrollo profesional				11.10.6 11.11.4		4-5-8-10	
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	6.6 Desarrollo profesional				11.7.3 11.10.7		8	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	6.6 Desarrollo profesional						5-8-10	
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 2.1 Gobierno corporativo 6.1 Capital humano 6.3 Diversidad e igualdad...						
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		2.1 Gobierno corporativo 6.1 Capital humano 6.3 Diversidad e igualdad...			11.11.1			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		2.1 Gobierno corporativo 6.1 Capital humano 6.3 Diversidad e igualdad...						
GRI 405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)									
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados		2.1 Gobierno corporativo 6.1 Capital humano 6.3 Diversidad e igualdad...			11.11.5	6	5-8	✓
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres		6.3 Diversidad e igualdad...			11.11.6	6	5-8-10	

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa						
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación										
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		6.7 Asociación sindical												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		6.7 Asociación sindical			11.13.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		6.7 Asociación sindical												
GRI 407 - LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo		6.7 Asociación sindical			11.13.2		8							
COMUNIDADES LOCALES															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 7.1 Inversión social												
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes		7.1 Inversión social			11.15.1									
103-3	Evaluación del enfoque de gestión		7.1 Inversión social												
GRI 413 - COMUNIDADES LOCALES CONTENIDOS TEMÁTICOS (2016)															
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo		7.1 Inversión social			11.15.2	1-2		✓						
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales		Contenido 302-2	Información incompleta		En proceso de completar la información solicitada por el contenido. Evaluando su inclusión para sucesivos reportes.									
GESTIÓN DE RIESGOS Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO															
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)															
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura		3.5 Materialidad 2.2 Gestión de riesgos												

Estándar GRI	Contenido	Sección	Omisión			Estándar Sectorial O&G	Pacto Global	ODS	Verificación externa
			Requisitos omisión:	Motivo	Explicación				
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	2.2 Gestión de riesgos							
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	2.2 Gestión de riesgos							
Propio	Gestión de riesgos y cumplimiento normativo	2.2 Gestión de riesgos							
CIBERSEGURIDAD									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	3.5 Materialidad 2.2.2 Ciberseguridad							
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	2.2.2 Ciberseguridad							
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	2.2.2 Ciberseguridad							
Propio	Ciberseguridad	2.2.2 Ciberseguridad							
SATISFACCIÓN DE CLIENTES									
GRI 103 - ENFOQUE DE GESTIÓN (2016)									
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	3.5 Materialidad 4.2.1 Clientes							
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	4.2.1 Clientes							
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	4.2.1 Clientes							
Propio	Satisfacción de clientes	4.2.1 Clientes							



9.2. ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB, PETRÓLEO Y GAS – EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
Emisiones de gases de efecto invernadero			
EM-EP-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de las emisiones	Toneladas métricas de CO ₂ e (t) Porcentaje (%)	5.3.2 Emisiones
EM-EP-110a.2			
EM-EP-110a.2	Cantidad de emisiones mundiales brutas de alcance 1 procedentes de: (1) hidrocarburos quemados, (2) otras combustiones, (3) emisiones generadas durante el procesamiento, (4) otras emisiones a la atmósfera y (5) emisiones fugitivas	Toneladas métricas de CO ₂ e (t)	5.3.2 Emisiones
EM-EP-110a.3	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	No aplica.	5.3.2 Emisiones 2.2 Gestión de riesgos
Calidad del aire			
EM-EP-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N ₂ O), (2) SOx, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) material particulado (PM10)	Toneladas métricas (t)	5.3.2 Emisiones
Gestión del agua			
EM-EP-140a.1	(1) Total de agua dulce extraída, (2) total de agua dulce consumida, porcentaje de cada una de ellas en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Mil metros cúbicos (m ³) Porcentaje (%)	5.3.3 Agua y efluentes
EM-EP-140a.2	El volumen de agua extraída y el líquido de retorno generado; porcentaje (1) vertido, (2) inyectado, (3) reciclado; contenido de hidrocarburos en el agua vertida	Mil metros cúbicos (m ³) Porcentaje (%) Toneladas métricas (t)	(1) y (2) 5.3.3 Agua y efluentes
EM-EP-140a.3	Porcentaje de pozos con fracturas hidráulicas para los que hay una divulgación pública de todas las sustancias químicas de los fluidos de fracturación utilizados	Porcentaje (%)	Sin información
EM-EP-140a.4	Porcentaje de puntos de fractura hidráulica donde la calidad del agua subterránea o superficial se deterioró en comparación con una referencia	Porcentaje (%)	Sin información
Efectos en la biodiversidad			
EM-EP-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental de las instalaciones activas	n/a	5.3.6 Biodiversidad
EM-EP-160a.2	Número y volumen agregado de los vertidos de hidrocarburos, volumen en el Ártico, volumen que impacte sobre los litorales que tengan un índice de sensibilidad medioambiental (ISMA) de 8 a 10, y volumen recuperado	Número de barriles (bbls)	5.3.5 Derrame de hidrocarburos No hay operaciones que impacten en el Ártico ni sobre los litorales que tengan un índice de sensibilidad medioambiental (ISMA) de 8 a 10.
EM-EP-160a.3	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en sitios con estado de conservación protegido o hábitats de especies en peligro de extinción, o cerca de ellos	Porcentaje (%)	1.2.3.1 E&P / Reservas

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
Seguridad, derechos humanos y derechos de los pueblos indígenas			
EM-EP-210a.1	Porcentaje de (1) reservas comprobadas y (2) probables en zonas de conflicto o cerca de ellas	Porcentaje (%)	No existen reservas en o cerca de zonas de conflicto.
EM-EP-210a.2	Porcentaje de reservas (1) comprobadas y (2) probables en territorios indígenas o cerca de ellos	Porcentaje (%)	No existen reservas en o cerca de territorios indígenas
EM-EP-210a.3	Análisis de los procesos de participación y las prácticas de diligencia debida con respecto a los derechos humanos, los derechos de los pueblos indígenas y las operaciones en zonas de conflicto	No aplica.	En las condiciones generales de contratación de proveedores, establecemos los requisitos con los que deben cumplir en materia de ética, seguridad e higiene, legislación y regulación laboral, licencias y derechos humanos, entre otros.
Relaciones con la comunidad			
EM-EP-210b.1	Análisis del proceso de gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con los derechos e intereses de la comunidad	No aplica.	2.2.1 Política de gestión de riesgos 7.1 Inversión social
EM-EP-210b.2	Número y duración de los retrasos no técnicos	Número de días	Sin información
Salud y seguridad de la fuerza laboral			
EM-EP-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad, (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR), y (4) promedio de horas de formación en materia de salud, seguridad y respuesta ante las situaciones de emergencia de los (a) empleados a tiempo completo, (b) empleados contratados y (c) empleados de corta duración	Velocidad, horas (h)	(1) y (2) 6.8.5 Salud y seguridad ocupacional (3) y (4): sin información
EM-EP-320a.2	Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad a lo largo del ciclo de vida de la exploración y la producción	No aplica.	6.8.1 Gestión integrada de salud y seguridad 6.8.4 Gestión de la seguridad ocupacional
Valoración de las reservas e inversiones de capital			
EM-EP-420a.1	Sensibilidad de los niveles de reserva de hidrocarburos a los escenarios de proyección de precios futuros que dan cuenta del precio de las emisiones de dióxido de carbono	Millones de barriles (MMbbls), millones de pies cúbicos estándar (MMscf)	Sin información
EM-EP-420a.2	Estimación de las emisiones de dióxido de carbono integradas en las reservas de hidrocarburos comprobadas	Toneladas métricas (t) de CO ₂ e	Sin información
EM-EP-420a.3	Cantidad invertida en energías renovables, ingresos generados por la venta de energías renovables	Moneda	Indicadores de impacto 5.3.1 Energía
EM-EP-420a.4	Análisis de cómo el precio y la demanda de hidrocarburos o la regulación de aspectos climáticos influyen en la estrategia de inversiones de capital para la exploración, adquisición y desarrollo de activos	No aplica.	Sin información

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
Ética empresarial y transparencia			
EM-EP-510a.1	Porcentaje de (1) reservas probadas y (2) probables en los países que ocupan los 20 puestos más bajos del Índice de Percepción de la Corrupción publicado por Transparencia Internacional	%	No poseemos reservas probadas o probables en países que se encuentran posicionados en los últimos 20 puestos del Índice de Percepción de la Corrupción publicado por Transparencia Internacional.
EM-EP-510a.2	Descripción del sistema de gestión para la prevención de la corrupción y el soborno en toda la cadena de valor	No aplica.	2.3.2 Código de conducta
Gestión del entorno jurídico y reglamentario			
EM-EP-530a.1	Análisis de la posición corporativa en relación con las reglamentaciones gubernamentales y/o propuestas políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector	No aplica.	5.2 Calidad de nuestra gestión Formamos parte de la Comisión de Sustentabilidad del IAPG
Gestión del riesgo de incidentes críticos			
EM-EP-540a.1	Índices de eventos de seguridad de procesos (PSE) para la pérdida de contención primaria (LOPC) de mayor consecuencia (nivel 1)	Velocidad	Sin información
EM-EP-540a.2	Descripción de los sistemas de gestión utilizados para identificar y mitigar los riesgos catastróficos y finales	No aplica.	5.3.5 Derrames de hidrocarburos
EM-EP-000.A	Producción de: (1) petróleo, (2) gas natural, (3) petróleo sintético, (4) gas sintético	Miles de barriles por día de crudo y millones de m ³ de gas diarios	(1) y (2) 1.2.3.1 E&P / Producción (3) y (4) no aplica.
EM-EP-000.B	Número de instalaciones marítimas	Cantidad	No posee
EM-EP-000.C	Número de instalaciones terrestres	Cantidad	1.2.3.1 E&P



9.3. ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB, COMPAÑÍAS ELÉCTRICAS Y GENERADORES ELÉCTRICOS

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
Emisiones de gases de efecto invernadero y planificación de los recursos energéticos			
IF-EU-110a.1	(1) Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por (2) las regulaciones de limitación de emisiones y (3) las regulaciones de notificación de emisiones	Toneladas métricas (t) de CO ₂ e, porcentaje (%)	5.3.2 Emisiones
IF-EU-110a.2	Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) asociadas a los suministros de energía	Toneladas métricas (t) de CO ₂ e	5.3.2 Emisiones
IF-EU-110a.3	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	No aplica.	5.3.2 Emisiones
IF-EU-110a.4	(1) Número de clientes a los que preste servicio en los mercados sujetos a los estándares sobre las carteras de renovables (RPS) y (2) porcentaje de cumplimiento del objetivo de las RPS, por cada mercado	Número, porcentaje (%)	No aplica.
Calidad del aire			
IF-EU-120a.1	Emisiones a la atmósfera de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excepto el N2O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) plomo (Pb) y (5) mercurio (Hg); el porcentaje de cada uno de ellos en o cerca de zonas densamente pobladas	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	(1), (2) y (3) 5.3.2 Emisiones
Gestión del agua			
IF-EU-140a.1	(1) Total de agua extraída, (2) total de agua consumida, porcentaje de cada una en regiones con un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto	Mil metros cúbicos (m ³), porcentaje (%)	5.3.3 Agua y efluentes
IF-EU-140a.2	Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de cantidad o calidad del agua	Número	No se registraron incidentes de no conformidad
IF-EU-140a.3	Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos	No aplica.	5.3.3 Agua y efluentes
Gestión de las cenizas de carbón			
F-EU-150a.1	Cantidad de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), porcentaje reciclado	Toneladas métricas (t), porcentaje (%)	No aplica.
F-EU-150a.2	Número total de embalses de residuos generados por la combustión del carbón (RCC), desglosado por clasificación del potencial de riesgos y por la evaluación de la integridad estructural	Número	No aplica.
Asequibilidad de la energía			
IF-EU-240a.1	Tarifa eléctrica promedio al por menor para clientes (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales	Velocidad	No aplica.
IF-EU-240a.2	Factura típica de electricidad mensual de los clientes residenciales por (1) 500 kWh y (2) 1000 kWh de electricidad suministrada cada mes	Divisa para comunicar	No aplica.

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
IF-EU-240a.3	Número de cortes de suministro eléctrico de los clientes residenciales por falta de pago, porcentaje reconnected antes de 30 días	Número, porcentaje (%)	No aplica.
IF-EU-240a.4	Análisis del efecto de los factores externos en la asequibilidad de la electricidad para los clientes, incluidas las condiciones económicas del territorio de servicio	n/a	No aplica.
Salud y seguridad de la fuerza laboral			
IF-EU-320a.1	(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR)	Velocidad	(1) y (2) 6.8.5 Salud y seguridad ocupacional (3) Sin información.
Eficiencia del uso final y demanda			
F-EU-420a.1	Porcentaje de los ingresos de las empresas de servicios eléctricos que proceden de estructuras tarifarias que (1) están desacopladas y (2) contienen un mecanismo de ajuste por pérdida de ingresos (LRAM)	Porcentaje (%)	No aplica.
F-EU-420a.2	Porcentaje de carga eléctrica suministrada con tecnología de red eléctrica inteligente	Porcentaje (%) por megavatios hora (MWh)	No aplica.
F-EU-420a.3	Ahorro de electricidad por parte de los clientes, gracias a las medidas de eficiencia, por cada mercado	Megavatios hora (MWh)	No aplica.
Seguridad nuclear y gestión de las emergencias			
F-EU-540a.1	Número total de unidades de energía nuclear, desglosado por la columna «Matriz de acciones» de la Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos (NRC)	Número	No aplica.
F-EU-540a.2	Descripción de las iniciativas para gestionar la seguridad nuclear y la preparación ante situaciones de emergencia	n/a	No aplica.
Resistencia de la red eléctrica			
F-EU-550a.1	Número de incidentes de no conformidad de los estándares o reglamentos de seguridad física o cibernética	Número	Sin información
IF-EU-550a.2	(1) Índice de duración de la interrupción media del sistema (SAIDI), (2) Índice de frecuencia de la interrupción media del sistema (SAIFI), y (3) Índice de duración de la interrupción media del cliente (CAIDI), que incluye los días en los que se produzcan sucesos graves	Minutos, número	No aplica.
IF-EU-000.A	Número de: clientes (1) residenciales, (2) comerciales e (3) industriales atendidos	Número	(1) y (2) no aplica. (3) +435 en 4.2.1 Satisfacción de clientes

Código	Parámetros de contabilidad	Unidad de medida	Sección/Respuesta
IF-EU-000.B	La electricidad total suministrada a: (1) los clientes residenciales, (2) los clientes comerciales, (3) los clientes industriales, (4) todos los demás clientes minoristas y (5) los clientes mayoristas	Megavatios hora (MWh)	(3) y (5) 17.433 GWh en Indicadores de Impacto
IF-EU-000.C	Longitud de las líneas de transmisión y distribución	Kilómetros (km)	21.414 km de líneas en 1.2.2.2 Transmisión
IF-EU-000.D	Total de electricidad generada, porcentaje por principal fuente de energía, porcentaje en los mercados regulados	Megavatios hora (MWh) Porcentaje (%)	17.433 GWh generados, 87,5% de fuentes convencionales 5.3.1 Energía
IF-EU-000.E	Total de electricidad comprada al por mayor	Megavatios hora (MWh)	1.025 GWh en 1.2.2.1 Generación



10

Informe de verificación externa





Informe de seguridad limitada independiente sobre el Reporte de Sustentabilidad 2021 de Pampa Energía S.A.

A los señores Presidente y Directores de
Pampa Energía S.A.
Domicilio legal: Maipú 1,
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
CUIT 30-52655265-9

Hemos sido contratados por los directores de Pampa Energía S.A. (en adelante, "la Sociedad") para realizar un encargo de seguridad limitada sobre cierta información contenida en el Reporte de Sustentabilidad 2021 de Pampa Energía S.A. por el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021 (en adelante, "Reporte"). Nuestro trabajo, fue realizado por un equipo multidisciplinario integrado por contadores públicos, licenciados en administración de empresas, licenciados en gestión ambiental, ingenieros industriales / ambientales, y especialistas en responsabilidad social empresaria.

Información sujeta a análisis

Nuestro trabajo de seguridad limitada consistió en la revisión de la siguiente información contenida en el Reporte:

- Indicadores claves detallados en el "Índice de contenidos GRI", identificados con el símbolo ✓.
- La manifestación realizada por el Directorio de Pampa Energía S.A. respecto a que se ha cumplido con los lineamientos del "Global Reporting Initiative" (en adelante "GRI"), versión 2016, nivel de conformidad "Exhaustivo".

El alcance de nuestra revisión incluye solamente la información contenida en la sección del Reporte a la cual se hace referencia en forma precedente, correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021; por lo tanto, no hemos realizado ningún procedimiento con respecto a períodos anteriores o cualquier otra información incluida en el Reporte, no emitiendo una conclusión al respecto.

Criterios con los cuales fue preparado el Reporte

Los indicadores claves detallados en el "Índice de contenidos GRI", identificados con el símbolo ✓, y la manifestación realizada por el Directorio de la Sociedad respecto a que se ha cumplido con los lineamientos del GRI, fueron preparados de acuerdo con las recomendaciones y principios incluidos en dicha guía, versión 2016, nivel de conformidad "Exhaustivo", (en adelante, "los Criterios").

Responsabilidad del Directorio por la información incluida en el Reporte

El Directorio de Pampa Energía S.A. es responsable de la preparación de la información incluida en el Reporte, preparada de acuerdo con los Criterios identificados en forma precedente. Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantenimiento del control interno necesario para que dicha información se encuentre libre de errores significativos, ya sea por fraude o error.



Limitaciones inherentes

La información no financiera está sujeta a limitaciones propias distintas que la información financiera, dada su naturaleza y los métodos utilizados para determinar, calcular, hacer muestreos o estimar valores. Las interpretaciones cualitativas de relevancia, materialidad y exactitud de los datos, están sujetas a suposiciones y criterios individuales.

Independencia y Control de Calidad

Hemos cumplido con las normas de independencia y otros requisitos éticos incluidos en el Código de Ética Internacional para Contadores Públicos (incluidas las normas de independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores, que se fundamenta en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y conducta profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 y, por lo tanto, mantiene un sistema integral de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados sobre el cumplimiento de los requisitos éticos, normas profesionales y los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de seguridad limitada sobre la información incluida en el Reporte que se detalla en el apartado "Información sujeta a análisis" en función de los procedimientos de revisión que hemos realizado y de la evidencia que hemos obtenido. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con la Norma Internacional sobre Compromisos de Seguridad (NICS) 3000 emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB por sus siglas en inglés), adoptada en Argentina mediante la Resolución Técnica N° 35 de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE), la cual exige que planifiquemos y ejecutemos nuestra tarea con el fin de obtener una seguridad limitada sobre si la información identificada en el apartado "Información sujeta a análisis", se encuentra libre de incorrecciones significativas.

Un trabajo de seguridad limitada implica la evaluación del uso de los Criterios por parte de la Dirección de la Sociedad para la preparación de la información sujeta a análisis identificada en forma precedente, principalmente evaluando los riesgos de incorrecciones significativas en la preparación de dicha información debido a fraude o error y la presentación general de la información sujeta a análisis. Un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor en alcance que un trabajo de seguridad razonable, tanto en relación con los procedimientos de evaluación de riesgos, el entendimiento del control interno, como en relación a los procedimientos que se realizan en respuesta a los riesgos identificados.

Los procedimientos realizados fueron basados en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de los procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, la evaluación de la idoneidad de los métodos de cuantificación y la evaluación de las políticas de presentación de la información y la concordancia con los registros utilizados.



Nuestro trabajo consistió, entre otros procedimientos, en:

- Realizar entrevistas con la gerencia y altos directivos para evaluar la aplicación de los lineamientos GRI.
- Evaluar el diseño de los procesos claves y controles para monitorear, registrar y reportar la información seleccionada. Nuestro trabajo no incluyó el testeо de la efectividad de los controles operativos para el período bajo análisis.
- Realizar pruebas, sobre bases selectivas, para verificar la información presentada.
- Inspeccionar, sobre bases selectivas, la documentación para corroborar las manifestaciones de la gerencia y altos directivos.
- Revisar la presentación de la información incluida en el Reporte.

Los procedimientos realizados en un trabajo de seguridad limitada varían en naturaleza y oportunidad y son de menor alcance que los efectuados para un trabajo de aseguramiento razonable. En consecuencia, el nivel de aseguramiento obtenido es sustancialmente menor. Por consiguiente, no expresamos una opinión de seguridad razonable sobre si la información de Pampa Energía S.A. incluida en el acápite "Información sujeta a análisis" se ha preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los Criterios.

Conclusión

Sobre la base del trabajo realizado descrito en el presente informe y la evidencia obtenida, nada llamó nuestra atención que nos hiciera pensar que la información de Pampa Energía S.A. sujeta a análisis, incluida en el acápite "Información sujeta a análisis" por el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, de conformidad con los Criterios identificados.

Otras cuestiones: uso del presente informe

El presente informe se preparó únicamente para su utilización por parte del Directorio de la Sociedad. Permitimos su difusión solamente a los fines de colaborar con el Directorio en su divulgación de las actividades y el desempeño de la Sociedad en temas de sostenibilidad y, por lo tanto, no aceptamos ni asumimos ninguna responsabilidad ante cualquier otra persona o entidad que no sea dicho Directorio.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 20 de diciembre de 2022.

PRICE WATERHOUSE & CO. S.R.L.

(Socio)

C.P.C.E.C.A.B.A. Tº 1 Fº 17

Dr. Diego Hernán López

Contador Público (UBA)

C.P.C.E.C.A.B.A. Tº 285 Fº 44

CONTACTO

Para mayor información, contactarse con:



Pampa Energía

Maipú 1 (C1084AB)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina



+54 11 4344 6000



esg@pampaenergia.com



www.pampaenergia.com/sustentabilidad/

www.pampaenergia.com



 Pampa energía