



Reporte de
sustentabilidad

2019

Pampa energía



Contenidos

1. CARTA DE NUESTRO CEO	5
2. ACERCA DE PAMPA ENERGÍA.....	8
2.1. Perfil de la Compañía	9
2.2. Nuestros negocios.....	13
2.3. Desempeño económico-financiero.....	22
2.4. Nuestros grupos de interés.....	24
2.5. Participación en espacios institucionales	27
2.6. Premios y reconocimientos.....	28
3. GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD.....	29
3.1. Gobierno corporativo	30
3.2. Ética e integridad	35
3.3. Ciberseguridad.....	40
4. COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD.....	41
4.1. Compromiso con iniciativas y estándares de sustentabilidad	42
4.2. Gobierno de sustentabilidad	44
4.3. Análisis de materialidad	45
5. CADENA DE VALOR.....	47
5.1. Nuestros proveedores.....	48
6. AMBIENTE.....	53
6.1. Gestión integrada	54
6.2. Calidad de nuestra gestión	57
6.3. La gestión de los recursos naturales	58
6.4. Concientización ambiental.....	71



7. NUESTROS COLABORADORES	72
7.1 Gestión estratégica de nuestro capital humano	73
7.2 Diversidad e igualdad de oportunidades.....	77
7.3 Bienestar	80
7.4 Compensaciones	86
7.5 Desarrollo profesional.....	86
7.6 Libertad de asociación sindical.....	89
7.7 Salud y seguridad.....	90
8. COMUNIDAD	99
8.1 Compromiso con la inversión social.....	100
8.2 Educación.....	102
8.3 Empleo	106
8.4 Inclusión social y comunitaria.....	108
8.5 Voluntariado Pampa	110
9. DESAFÍOS 2020	114
10. GLOSARIO.....	117
11. TABLA DE CONTENIDO GRI	120



Soñamos con una Argentina inclusiva, moderna y que desarrolle plenamente su enorme potencial.

Sabemos que los sueños solo se hacen realidad cuando se trabaja con compromiso, con esfuerzo, con pasión.

Diariamente aceptamos el reto de generar la mejor energía. De hacerlo con transparencia, con valores y convencidos que nuestras acciones constituyen el primer eslabón de un país sustentable. Esa es la energía que genera esperanza y crecimiento; la que permite transformar el presente y construir un futuro para todos.

Somos un equipo que está listo para afrontar más desafíos, y para ello, necesitamos más energía.

Somos argentinos. Somos trabajo. Somos compromiso.

Somos Pampa.



Carta de nuestro CEO



1. Carta de nuestro CEO

Contenido GRI
102-14, 102-16, 103-2, 103-3

En un año de grandes desafíos y un contexto cambiante, les presento el tercer Reporte de Sustentabilidad de Pampa Energía. Este documento consolida nuestro desempeño económico, social y ambiental durante el ejercicio 2019, y pone nuevamente en manifiesto la importancia de una estrategia de gestión responsable y sustentable, a partir de un vínculo transparente con nuestros grupos de interés, y de inversión y desarrollo constante de nuestra Compañía, con el compromiso que nos caracteriza desde el primer día.

Luego de la reorganización corporativa finalizada en 2018, en 2019 nos concentramos en las relaciones con todas nuestras partes interesadas, fortaleciendo los lazos apalancados en simples conceptos que se identifican con los valores de Pampa: **cercanía, transparencia y cooperación**.

En Pampa creemos fervientemente que la pluralidad de ideas crea valor en nuestra Compañía. Por ello es clave que tanto el *Management* como nuestros colaboradores estén siempre disponibles para escuchar propuestas que nos acerquen nuestros grupos de interés, flexibilizar la rigidez de las formalidades y mantener la mentalidad lo más abiertamente posible.

Ante el contexto provocado por el COVID-19, la cercanía fortaleció nuestro sentido de responsabilidad y eficiencia. Desde el primer día conformamos un comité preventivo interdisciplinario para dar una respuesta integral frente a la situación sin precedentes, realizando todas las acciones necesarias para que nuestro servicio esencial no cese ni un solo día y procurando la minimización del riesgo de contagio entre nuestros colaboradores.

En este contexto de COVID-19, logramos actuar con rapidez y eficiencia para garantizar la continuidad del negocio, logrado gracias a la gestión que venimos consolidando estratégicamente en estos últimos años.

A fin de minimizar la exposición del personal, garantizar la continuidad operativa de los negocios y adelantarnos a un eventual agravamiento de la pandemia, a principios de marzo casi la mitad de nuestra plantilla comenzó a trabajar de forma remota desde sus hogares, siempre que la tarea desarrollada lo permitiera. En los activos y en las posiciones operativas que requieren inevitablemente la presencia en el lugar de trabajo, modificamos las rutinas laborales y el esquema de turnos para reducir la exposición de personas y proteger al máximo la salud del personal identificado como esencial.

Asimismo, desde Pampa siempre abogamos por un diálogo fluido con nuestros públicos internos y externos. Escuchamos a nuestros colaboradores con "Encuestas Pulso", que nos permiten conocer cómo está viviendo la organización y cómo se sienten acompañados por la Compañía en este contexto. Elaboramos un plan de comunicación y capacitación bajo la nueva modalidad virtual para mantener al tanto sobre las medidas definidas por la Compañía, recomendaciones de cuidados, protocolos preventivos y de actuación, entre otros temas de interés relacionados con el virus. Para contribuir a la contención emocional, organizamos ciclos de formación denominados "Potenciándonos en la complejidad", con oradores que brindaron herramientas y espacios de reflexión, y pusimos a disposición un servicio de acompañamiento legal y psicológico, totalmente confidencial, para ayudar a nuestros colaboradores a afrontar este contexto complejo.

Con la comunidad, dada la complejidad y extensión geográfica de nuestros activos, nos comunicamos desde un enfoque descentralizado en el cual participa toda la organización, interrelacionada con el concepto de cercanía. Valoramos la generación de alianzas con organizaciones de la sociedad civil, proveedores y el sector público, que nos permiten potenciar nuestros programas y actividades y crear valor sostenido. Entre las acciones de impacto social quiero destacar este año la redefinición de la estrategia de inversión social de más US\$2 millones, alineada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios para Pampa con foco en educación, empleo; e inclusión social y comunitaria.



Desde el trabajo con la cadena de valor, alcanzamos las 54.000 horas de formación ambiental, salud y seguridad a nuestros empleados y contratistas, cuyos servicios requieren conocimientos específicos sobre la temática y los estándares que aplicamos en Pampa, y a través de la Fundación, impulsamos a emprendedores de impacto social con foco en la inclusión.

Más allá de las acciones implementadas para transitar este momento altamente desafiante de forma segura y sustentable, la confiabilidad de nuestra operación resulta primordialmente gracias al compromiso, responsabilidad y esfuerzo de un equipo que desempeña desde hace años en producir energía para los argentinos. Hemos trabajado en la construcción de una gestión centrada en la excelencia operativa y el compromiso en la sustentabilidad de los negocios centrales de Pampa. En 2019 continuamos expandiendo nuestra base de activos, focalizando principalmente nuestro capital en la expansión de capacidad instalada, la mayor eficiencia y más energía renovable en la generación eléctrica, sumado al desarrollo y la explotación de un combustible fósil más amigable al medio ambiente, posicionándonos como la tercer mayor productora de gas no convencional de Argentina, con miras a la potencialidad de nuestras reservas en la formación Vaca Muerta. En este marco, Pampa y todas sus subsidiarias invirtieron un total de más de US\$1.000 millones en el ejercicio 2019.

Hoy más que nunca tenemos el compromiso de seguir invirtiendo en la energía que tanto necesitamos para contribuir al desarrollo sostenible de nuestro país.

En materia ambiental, este año nos dedicamos a la difusión y adopción interna de las Directrices de Calidad, Salud, Medio Ambiente y Seguridad (CSMS), y a continuar monitoreando y fortaleciendo nuestro desempeño ambiental. Dadas las inversiones en mejora tecnológica realizadas en los últimos años, continuamos afianzando una mayor eficiencia energética con el proyecto a cierre a ciclo combinado en Genelba y la instalación de nuevos parques eólicos PEPE 2 Y 3. En 2019, el 15% del total de energía generada por Pampa provino de fuentes libres de combustibles fósiles.

Estas acciones se realizan impulsadas desde un gobierno corporativo responsable, ético, transparente y comprometido, que nos permiten ser parte del Panel de Gobierno Corporativo de ByMA por ser considerada una de las compañías listadas con mejores prácticas de gobierno y transparencia en Argentina. Además de este reconocimiento, durante 2019 obtuvimos premios por el desempeño y talento de nuestros equipos, y con nuestros inversores a los que rendimos cuentas de forma permanente en relación con los indicadores de triple desempeño, participando en índices como el de igualdad de género 2020 de Bloomberg y el de sustentabilidad de ByMA.

Al ser Pampa una empresa pública, es fundamental poder garantizar la accesibilidad de toda información acerca de nuestra Compañía, para que nuestros grupos de interés puedan entenderla y proveernos sus opiniones y expectativas para mejorar. Espero que este documento sea de su interés y útil para la toma de decisiones. Para nosotros es una herramienta clave de rendición de cuentas y de gestión, que nos permite seguir reforzando nuestro compromiso con el país, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Agenda global 2030, desde lo que más sabemos hacer: dar energía a todos los argentinos.

Gustavo Mariani
CEO de Pampa Energía



*Acerca de
Pampa Energía*



2. Acerca de Pampa Energía

PROTAGONISTAS DEL SECTOR

Contenido GRI
103-2, 103-3

Somos uno de los principales grupos que integran el sector energético de Argentina, con activa participación en las cadenas de valor de electricidad y gas natural del país. Nuestra filosofía está fundada sobre las bases de un crecimiento sostenible, comprometidos con una gestión transparente y la creación de valor en el largo plazo que priorice el bienestar de todas las partes involucradas con Pampa: nuestros colaboradores, las comunidades en las que se encuentran nuestros activos, clientes, proveedores, inversores, instituciones financieras, entre otros.

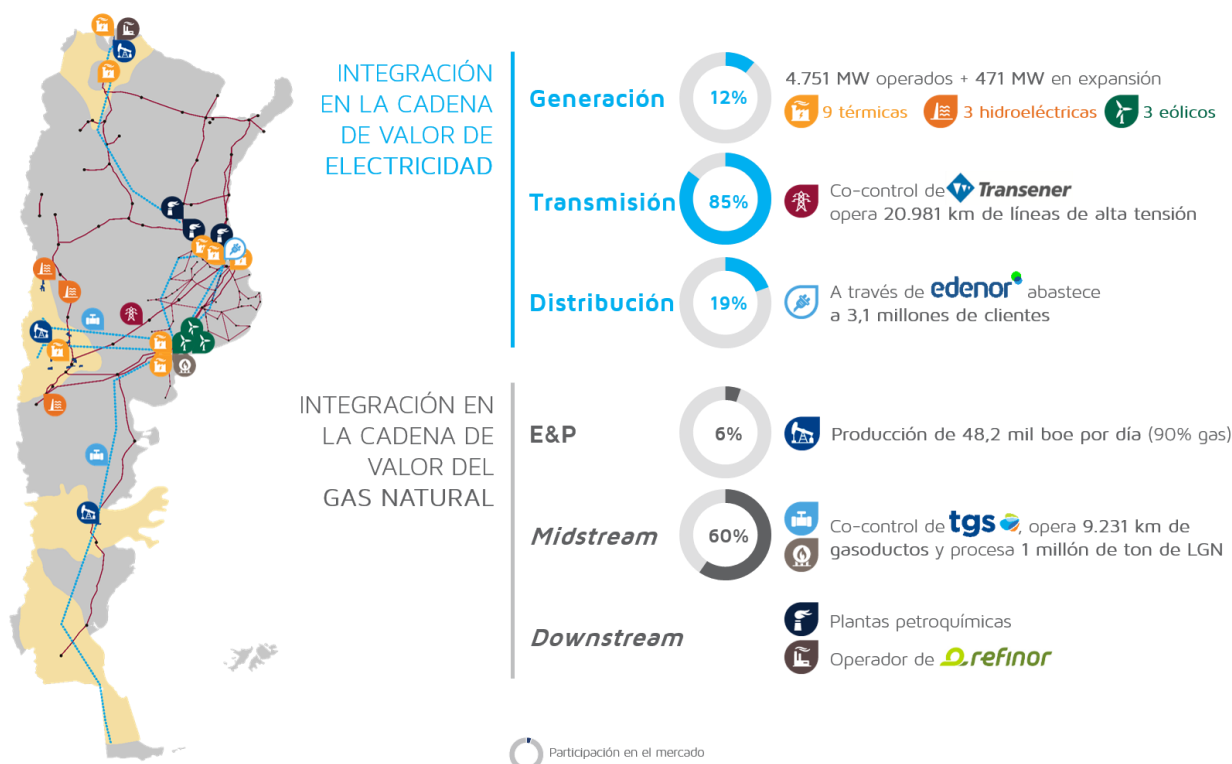
Hitos 2019

- ✓ Habilitamos dos nuevos parques eólicos, ampliando nuestra capacidad producción, ubicándonos como una de las generadoras líderes en energías renovables.
- ✓ Comenzamos nuestro camino hacia el establecimiento de metas de trabajo, alineadas con los ODS.
- ✓ Iniciamos un camino, que continúa en 2020, proponiéndonos que cada colaborador de Pampa tenga la mejor experiencia y sienta orgullo de pertenecer a la Compañía.
- ✓ Redefinición de nuestra estrategia de inversión social, a fin de generar mayor impacto en las comunidades en las que operamos.

2.1. Perfil de la Compañía

Contenido GRI
102-1, 102-2, 102-3, 102-5, 102-7, 102-8, 102-16, 201-1, 103-2, 103-3

Nuestros negocios y activos a lo largo y ancho de todo el país:





Visión, misión y valores

Nuestra visión

Ser una empresa protagonista en el sector de energía de Argentina, reconocida por su excelencia operativa, crecimiento continuo y compromiso con el país.

Nuestra misión

Desarrollo continuo del capital humano, inversiones productivas en el país y máximos estándares de servicio con los más altos valores éticos que integran y logran un desempeño sustentable.

Nuestros valores

Para llevar adelante el desarrollo de nuestros negocios, nuestros colaboradores se identifican con:

- **ESPÍRITU EMPRENDEDOR:** se promueve el desarrollo y la creatividad;
- **INTEGRIDAD:** la transparencia es la garantía de un crecimiento sano y sostenido;
- **EXCELENCIA:** se busca la mejora constante, para lograr resultados concretos que tengan impacto positivo en la sociedad;
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Pampa Energía es un equipo que busca superar los desafíos poniendo al máximo sus capacidades; y
- **RESPONSABILIDAD:** se alienta el respeto hacia la comunidad y el medio ambiente. Pampa Energía tiene un compromiso con el presente y con el futuro.

Indicadores de impacto económicos y del negocio del Grupo Pampa¹

	2019	2018
Principales indicadores financieros¹, en US\$ millones		
Activo	5.684	5.672
Pasivo	3.275	3.877
Patrimonio atribuible a los accionistas	1.917	1.366
Ingresos por ventas	2.836	2.920
Resultado del ejercicio atribuible a los accionistas	692	224
EBITDA ajustado ²	915	1.001
Margen de EBITDA ajustado sobre ingresos ³	28%	27%

¹ Para más información puede ser consultada la [Memoria y Estados Financieros 2019](#) y el web institucional, www.pampaenergia.com. Los indicadores incluyen el total de Grupo Pampa Energía, Edenor incluida.



	2019	2018
Impacto en el negocio		
Inversiones, en millones de US\$ ⁴	1.048	1.138
Generación eléctrica ⁵	15.582 GWh	14.845 GWh
% renovable (eólico e hidro)	14,8%	14,2%
Líneas de transmisión en alta tensión operadas por Transener	20.981 km	20.944 km
Cantidad de clientes en distribución eléctrica de Edenor	3,1 millones	3,0 millones
Producción diaria de petróleo	5,0 miles de barriles	5,1 miles de barriles
Producción diaria de gas	7,3 millones m ³	6,8 millones m ³
Producción total diaria de hidrocarburos ⁶	48,2 mil boe	44,8 mil boe
Ventas de productos petroquímicos	343 mil ton	355 mil ton

Nota: 1 La Compañía adoptó como moneda funcional US\$ para la contabilización de su información financiera, con efecto desde el 1 de enero de 2019. La información del ejercicio 2018 se basa en moneda local en términos constantes al 31 de diciembre de 2018, los cuales expresados en US\$ son trasladados al TCN de cierre de ese momento. Asimismo, Edenor, Transener, OldelVal, Refinor y TGS continúan bajo moneda local y por ende, sus cifras están ajustadas por inflación (para mayor información, ver los EEEFs de Pampa). La consolidación bajo NIIF incluye Edenor, compañía controlada por Pampa, cuyas operaciones no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte, como tampoco las actividades de las afiliadas. **2** Resultado antes de ítems financieros, impuestos, depreciaciones y amortizaciones, ingresos y egresos extraordinarios y *non-cash*, valores patrimoniales proporcionales y otros ajustes; incluye EBITDA a nuestra tenencia de afiliadas Greenwind, OldelVal, Refinor, CTBSA, Transener y TGS, que bajo NIIF no se consolidan en los EEEFs de Pampa, siendo expuestos en los ítems "Resultado por participación en negocios conjuntos/asociadas". **3** Los ingresos incluyen afiliadas a tenencia accionaria. En 2018 se incluyen operaciones discontinuadas y Plan Gas. **4** El monto incluye el 100% de las inversiones de las afiliadas y están en AR\$ nominales convertidas al tipo de cambio promedio anual. Solo operaciones continuas. **5** Incluye la operación de PEMC, de la cual Pampa detenta el 50% de participación accionaria y CTEB, con la participación accionaria del 50% desde el 26 de junio de 2019. **6** Solo operaciones continuas.

Creación de valor social y ambiental de Pampa

	2019	2018
Impacto social		
Empleados propios ¹	2.039	2.127
Horas de capacitación por colaborador	42,7	62,6
Sueldos y prestaciones de los empleados, en millones de US\$	281	304
Personal contratado	7.943	6.730
Compras a proveedores, en millones de US\$	2.022	1.965
% de proveedores locales ¹	94%	95%
Volumen de compras corresponde a proveedores nacionales ¹	84%	86%
Contribución fiscal en impuestos, en millones de US\$	108	93
Inversión social, en millones de US\$	2	2



	2019	2018
Impacto ambiental^{1,2}		
Variación interanual de las emisiones GEI	-4,3%	-1,4%
Intensidad GEI de generación eléctrica	0,37 TCO ₂ / MWh	0,41 TCO ₂ / MWh
Variación interanual del consumo energético en GJ	+0,1%	+6,3%
% de residuos no peligrosos reciclables	10,2%	30,7%
Variación interanual de la cantidad de agua dulce captada	-16,4%	+7,8%
Variación interanual de la cantidad de agua reutilizada	+17,3%	+7,5%

Nota: 1 No considera subsidiarias Edenor, Transener, TGS, Refinor y OldelVal. 2 A los efectos del presente Reporte, incluye activos de generación eléctrica operados por Pampa PEMC y CTEB.

Estructura accionaria

- Estamos listados en ByMA y contamos con un programa de ADS Nivel II, admitido para cotizar en el NYSE. Cada ADS representa 25 acciones ordinarias.
- Somos parte de los índices S&P Merval, MSCI Argentina y MSCI EM².
- Somos miembros fundadores del Panel de Gobierno Corporativo Plus y del índice de sustentabilidad (no comercial), ambos patrocinados por ByMA.
- Participamos en el índice bursátil (no comercial) de igualdad de género GEI organizado por Bloomberg, en el cual Pampa es la única empresa argentina y una de las 13 empresas seleccionadas del sector energético.

En octubre de 2019 la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas aprobó la reducción del capital social mediante la cancelación de 151.997.025 acciones ordinarias en cartera, adquiridas bajo los Programas de Recompra de acciones, cuya inscripción se encuentra en proceso ante la IGJ³. Al cierre del ejercicio el capital accionario de Pampa Energía en circulación ascendía a 1.682.147.789 acciones ordinarias, cuya tenencia era:

Plan de compensación del personal clave **0,3%**

Management¹ 22,7%	NYSE:PAM 52,0%	ByMA:PAMP 25,0%
---	---------------------------------	----------------------------------

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

² Desde noviembre de 2019 en MSCI EM small-cap.

³ Aprobado por la IGJ el 7 de mayo de 2020.



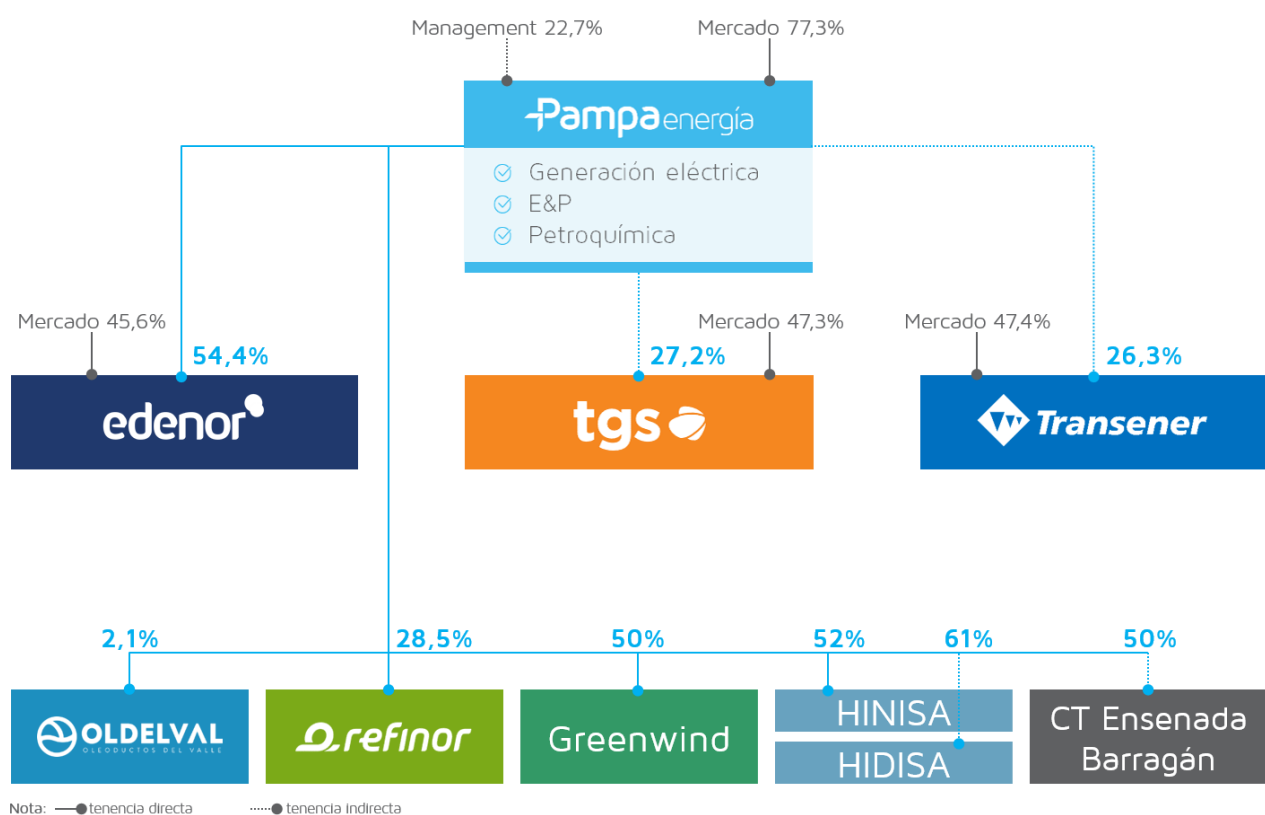
2.2. Nuestros negocios

Contenido GRI

102-2, 102-4, 102-6, 102-10, 103-2, 103-3

En Pampa Energía nos enfocamos principalmente en las cadenas de valor de la energía eléctrica y del gas natural, pilares de la industria energética. Dada las sinergias generadas entre y dentro de los dos sectores, se posibilitan mayores eficiencias, valor agregado y resultados positivos en el largo plazo.

Mapa de negocios: Pampa y sus subsidiarias





Energía eléctrica

En energía eléctrica, estamos presentes en todas las estancias de la cadena de valor:

Energía Eléctrica



Generación



Transmisión



Distribución

GENERACIÓN DE ELECTRICIDAD

SOMOS EL MAYOR GENERADOR PRIVADO DEL PAÍS



Tres centrales hidroeléctricas 938 MW



Ocho plantas térmicas 3.593 MW
+ *Expansiones*¹ 471 MW



Una central de co-generación 14 MW
Eólico² 206 MW

CAPACIDAD TOTAL 4.751 MW+ 471 MW de
12% de Argentina expansiones = **5.222 MW**

Hitos 2019

- ✓ Finalización del primer hito del proyecto de expansión a ciclo combinado en CTGEB A Plus, el proyecto más ambicioso en la historia de Pampa: en abril de 2019 sumamos 207 MW con la instalación de una nueva turbina y la repotenciación de la turbina existente. La habilitación comercial del cierre a ciclo combinado fue el 2 de julio de 2020, elevando la eficiencia de 34% al 53%.
- ✓ Adquisición con YPF de la Central Térmica Ensenada Barragán, con una potencia instalada de 567 MW, y el inicio del proyecto de expansión de cierre a ciclo combinado, que sumará 280 MW para el año 2022.
- ✓ Inauguración del Parque Eólico Pampa Energía II, en Bahía Blanca y el Parque Eólico Pampa Energía III, en Coronel Rosales, un total de 28 aerogeneradores que aportan 106 MW de potencia bruta, aumentando nuestro suministro de energía de fuentes renovables, alcanzando un total de 1.144 MW.

Desde 2007, participamos activamente en todas las convocatorias de inversión lanzadas por el Estado Nacional, habiendo desembolsado un total de US\$1.500 millones para sumar orgánicamente 1.500 MW de potencia instalada de generación eléctrica al Sistema Argentino.

Nuestras instalaciones de generación eléctrica

Generación termoeléctrica y de co-generación



Centrales Termoeléctricas	Ubicación	Instalaciones	Capacidad Instalada	% capacidad instalada de Argentina	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	765 MW + 15 MW en expansión	1,9%	1.993 GWh
2. CTGEBA	Marcos Paz, Prov. de Bs.As.	Ciclo combinado (2 turbinas de gas y 1 de vapor) más dos turbinas de gas	1.050 MW + 176 MW en expansión	2,6%	4.763 GWh
3. CPB	Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.	2 turbinas de vapor y calderas de combustible dual, gas natural o fuel oil	620 MW	1,6%	2.048 GWh
4. CTIW	Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.	6 motogeneradores de combustible dual, gas natural o fuel oil	100 MW	0,3%	293 GWh
5. CTG	Gral. Güemes, Prov. de Salta	3 turbinas de vapor y 1 turbogenerador, todo a gas	361 MW	0,9%	1.751 GWh
6. CTP	Paraje Piquirenda, Prov. de Salta	10 motogeneradores a gas natural	30 MW	0,1%	121 GWh
7. CTPP	Parque Industrial Pilar, Prov. de Bs.As.	6 motogeneradores de combustible dual, gas natural o fuel oil	100 MW	0,3%	180 GWh
8. EcoEnergía	Bahía Blanca, Prov. de Bs.As.	1 turbina de vapor en co-generación, tomado del Complejo Gral. Cerri de TGS	14 MW	0,04%	89 GWh
9. CTB	Ensenada, Prov. de Bs.As.	2 turbinas de gas a ciclo abierto	567 MW + 280 MW en expansión	1,4%	1.461 GWh

Generación hidroeléctrica y eólica



Centrales Renovables	Ubicación	Instalaciones	Capacidad Instalada	% capacidad instalada de Argentina	Generación media anual histórica
1. HIDISA	Sobre el río Diamante, Prov. de Mendoza	3 represas y 3 plantas generadoras Concesión hasta 2024	388 MW	1,0%	553 GWh
2. HINISA	Sobre el río Atuel, Prov. de Mendoza	3 represas y 3 plantas generadoras Concesión hasta 2024	265 MW	0,7%	818 GWh
3. HPPL	Sobre el río Limay, Prov. del Neuquén	1 represa con 3 turbinas Concesión hasta 2029	285 MW	0,7%	961 GWh
4. PEMC	Cortí, Prov. de Bs.As.	29 aerogeneradores, cada uno con 3,45 MW de potencia	100 MW	0,3%	383 GWh
5. PEPE II	Cortí, Prov. de Bs.As.	14 aerogeneradores, cada uno con 3,8 MW de potencia	53 MW	0,1%	122 GWh (inicio de operaciones en mayo 2019)
6. PEPE III	Coronel Rosales, Prov. de Bs.As.	14 aerogeneradores, cada uno con 3,8 MW de potencia	53 MW	0,1%	148 GWh (inicio de operaciones en mayo 2019)



TRANSMISIÓN DE ELECTRICIDAD

A TRAVÉS DEL CO-CONTROL EN TRANSENER
LA OPERADORA #1 DE LÍNEAS EN ALTA TENSIÓN DEL PAÍS



Transener

14.489 km de líneas
57 estaciones transformadoras

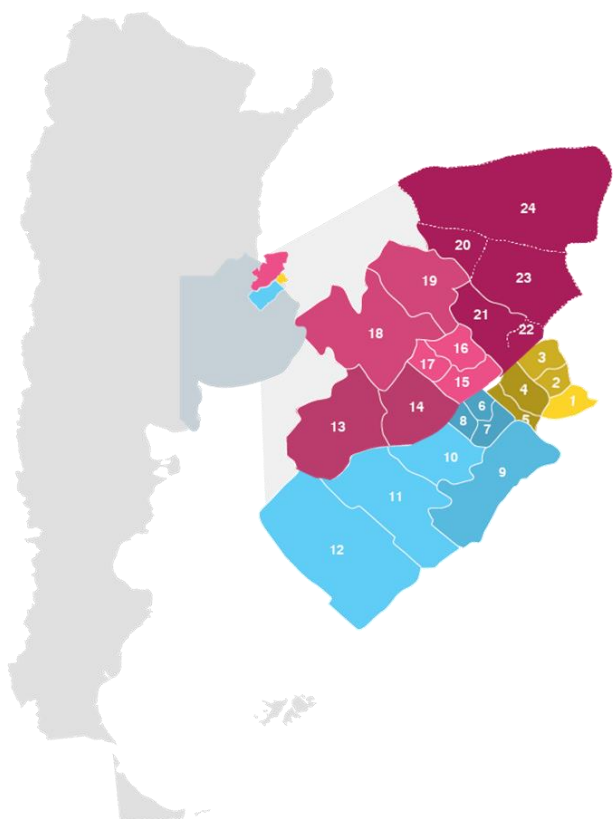
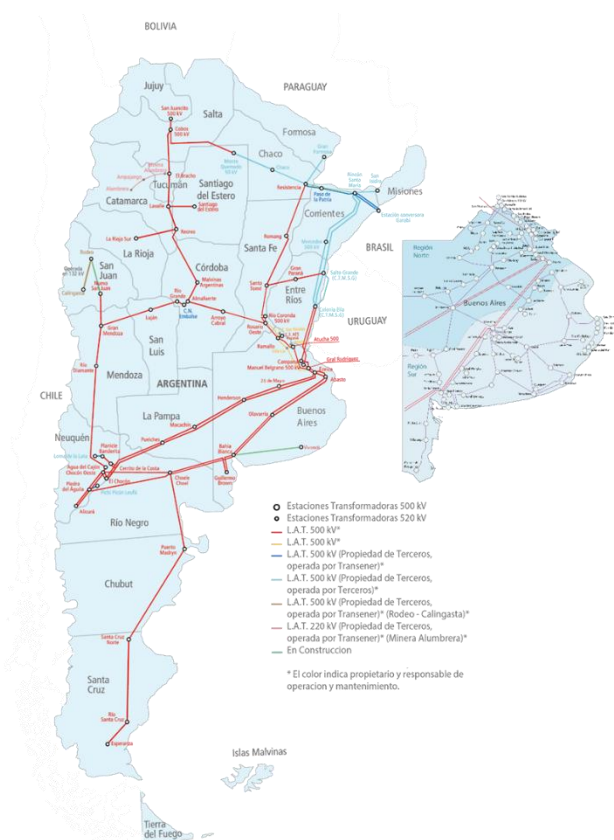
Transba

6.492 km de líneas
104 estaciones transformadoras

**TOTAL DE LÍNEAS EN
ALTA TENSIÓN**

20.981 km
85% de Argentina

- Transener, empresa líder en el país para el transporte de electricidad en alta tensión, co-controlada por Pampa (26,3% de participación indirecta).
- Mantenimiento y supervisión de 20.981 km de líneas en alta tensión de Argentina.
- Las operaciones de Transener y Transba no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.



DISTRIBUCIÓN DE ELECTRICIDAD

A TRAVÉS DE EDENOR
LA MAYOR DISTRIBUIDORA ELÉCTRICA DEL PAÍS



Clientes 3,1 millones

Superficie de concesión 4.637 km²

**Líneas de transmisión y
distribución** 40.488 km

**TOTAL VENTAS DE
ELECTRICIDAD 2019**

19.974 GWh
19% de Argentina

- Edenor es la mayor distribuidora eléctrica de Argentina, brindando servicio en forma exclusiva hasta el año 2087 en el norte y noroeste del área metropolitana de Buenos Aires.
- Las operaciones de Edenor no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.



Gas y petróleo

Estamos presentes en toda la cadena de valor, pero esencialmente enfocados a la integración de gas natural:

Gas y Petróleo



Upstream

> E&P



Midstream

> Transporte &
Procesamiento de Gas
Natural



Downstream

> R&D
> PTQ



UPSTREAM

SOMOS UNO DE LOS MAYORES PRODUCTORES DE GAS DEL PAÍS



Bloques

12 de producción + 6 de exploración

Pozos

885 pozos productivos en
las cuencas más importantes del país

Gas

7,3 millones m³ por día de producción

Petróleo

5,0 miles bbl diarios de producción

PRODUCCIÓN TOTAL

48,2 miles de boe por día
6% de Argentina

Hitos 2019

- ✓ Durante el ejercicio 2019, en el negocio de *upstream* de petróleo y gas de Pampa registramos una inversión total de US\$191 millones, 17% menor comparado con el monto erogado en 2018, principalmente destinado a la Cuenca Neuquina.
- ✓ En 2019 estuvimos activos en la exploración de la formación Vaca Muerta, con la perforación y puesta en producción de 3 pozos, resultando el 8% de nuestra producción de gas y crudo *shale*. Esta apuesta se encuentra ligada a la producción de combustible fósil limpio que contribuya a la eficiencia y pueda ser consumido en unidades de generación térmica de alta productividad.
- ✓ La producción de gas de Pampa -que concentra el 90% del total- creció en un 9% interanual, esencialmente contribuida por El Mangrullo, conectando pozos altamente eficientes que extraen gas desde



dos formaciones de arenas compactas en simultáneo, elevando la producción a 4,2 millones de m³ por día, un 51% más que en 2018.

- ✓ Luego de 34 años, se logró el primer pozo descubridor de crudo en la Cuenca Noroeste, en el bloque Chirete, ubicado en la Provincia de Salta.

Por primera vez en nuestra historia certificamos reservas *shale* provenientes de la formación Vaca Muerta, y nuevamente logramos registrar un índice de reposición positivo, alcanzando reservas probadas por 135 millones de boe.

Nuestras áreas hidrocarburíferas

Área	Producción diaria 2019		Cuenca	% Pampa	Operador	Expiración de licencia
	En kboe	% Gas				
1 El Mangrullo	24,6	100%	Neuquina	100,00%	Pampa	2053
2 Sierra Chata	3,4	98%	Neuquina	45,55%	Pampa	2053
3 Río Neuquén	7,6	92%	Neuquina	31,42% ¹ 33,07% ²	YPF	2027 2051
4 Rincón del Mangrullo ³	7,0	98%	Neuquina	50,00%	YPF	2052
5 Anticlinal Campamento	0,1	100%	Neuquina	15% ⁴	Oilstone Energía	2026
6 Estación Fernández Oro	0,1	95%	Neuquina	15% ⁵	YPF	2026
7 Río Limay Este (Ex Senillosa)	-	n.a.	Neuquina	85,00%	Pampa	2040
8 Veta Escondida - Rincón de Aranda	0,0	0%	Neuquina	55,00%	Pampa	2027
9 Gobernador Ayala	0,8	0%	Neuquina	22,51%	Pluspetrol	2036
10 Aguarañue ⁶	1,4	85%	Noroeste	15,00%	Tecpetrol	2023/2027
11 La Tapería - Puesto Quiroga	0,2	100%	Golfo San Jorge	35,67%	Tecpetrol	2027
12 El Tordillo	2,9	0%	Golfo San Jorge	35,67%	Tecpetrol	2027
Total áreas productivas	48,0	90%				
1 Parva Negra Este ⁷	0,1	100%	Neuquina	42,50%	Pampa	2019
2 Las Tacanas Norte	n.d.	n.d.	Neuquina	90,00%	Pampa	2023
3 Río Atuel	n.d.	n.d.	Neuquina	33,33%	Petrolera El Trebol	2020
4 Chirete ⁸	0,2	0%	Noroeste	50,00%	High Luck Group	2019
5 Borde del Limay ⁹	n.d.	n.d.	Neuquina	85,00%	Pampa	2015
6 Los Vértices ⁹	n.d.	n.d.	Neuquina	85,00%	Pampa	2015
Total áreas exploratorias	0,2	32%				
Total producción Argentina	48,2	90%				

Nota: Producción a nuestra tenencia. 1 Provincia de Río Negro. 2 Provincia del Neuquén. 3 No incluye la formación Vaca Muerta. 4 Sobre 9 pozos. 5 Sobre 13 pozos. 6 Incluye San Antonio Sur que expira en 2023 y Aguarañue que expira en 2027. 7 En proceso de aprobación para extender 3 años. 8 En proceso de aprobación para extender 3 años, excepto el lote Los Blancos, solicitado como concesión de explotación. 9 En proceso de transferencia a GyP (permisionario de exploración).



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



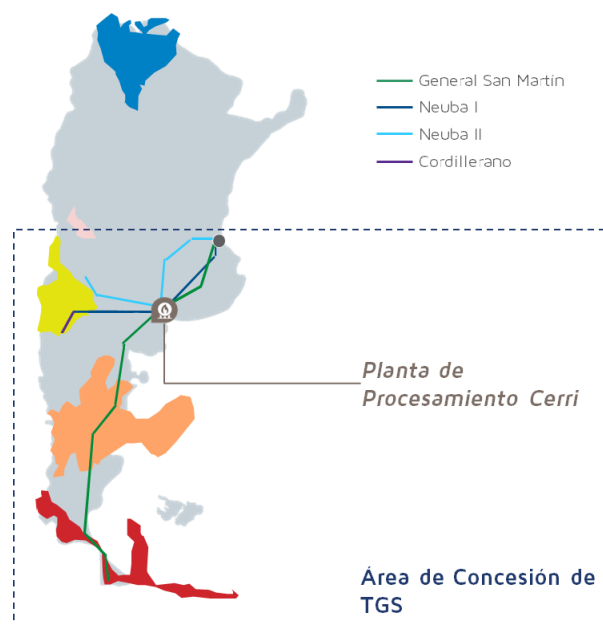
LGN

1 millón ton/año

PARTICIPACIÓN DEL MERCADO

60% del gas
consumido en Argentina

- Pampa cuenta con el 27,2% de participación en TGS
- También mantenemos una participación directa del 2,1% en OldelVal para transporte de crudo desde la Cuenca Neuquina hasta Puerto Rosales (Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires), aprovisionando además la destilería Plaza Huincul que se encuentra en la zona de influencia de su recorrido.
- Las operaciones de TGS y OldelVal no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.






DOWNSTREAM

PETROQUÍMICA: LÍDERES EN ESTIRÉNICOS

R&D: PARTICIPACIÓN EN REFINOR

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

	Capacidad de:
 Refinería	25,8 miles bbl diarios
Estaciones de servicio	90
Prod. de GLP	20,3 millones de m³ diarios

TOTAL	343 miles de ton
VENTAS 2019	89-100% de Argentina

Petroquímica

- 2 plantas petroquímicas de alta complejidad: el complejo integrado PGSM (Provincia de Santa Fe) y la Planta de Poliestireno (Zárate, Provincia de Buenos Aires).
- Producción de bases octánicas para naftas, benceno, solventes aromáticos, hexano, propelente para industria cosmética, estireno monómero, caucho y poliestireno, entre otros.
- 70% es destinado a la venta en el país; el resto es exportado principalmente a países limítrofes.



R&D

- Refinor es la única refinería en el norte de Argentina, ubicada en Campo Durán (Provincia de Salta), procesa petróleo crudo y distribuye los productos refinados a través de sus 90 estaciones de servicio en Tucumán, Salta, Santiago del Estero, La Rioja, Jujuy, Catamarca y Chaco.
- Desde Pampa contamos con el 28,5% de participación directa en Refinor.
- Las operaciones de Refinor no se encuentran alcanzadas en el presente Reporte.



2.3. Desempeño económico-financiero

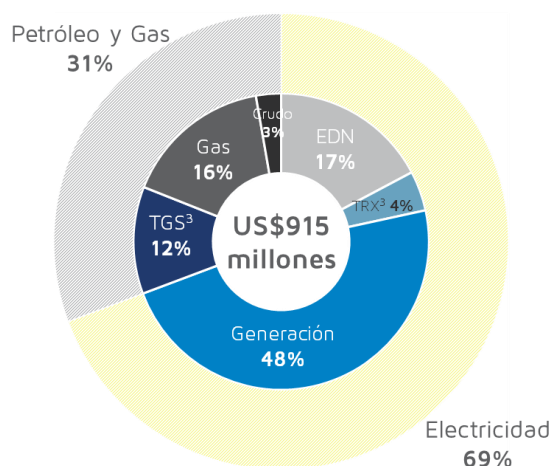
Contenido GRI

103-2, 103-3, 201-1, 203-1, 203-2

El ejercicio 2019 se caracterizó, una vez más, por la incertidumbre política producto del año electoral, el agravamiento de la recesión que continuó golpeando al país y el deterioro general de todas las variables macroeconómicas. Asimismo, 2019 fue el primer año de operación completo luego de la restructuración del portafolio de activos de Pampa, la cual fue clave para la focalización de nuestra estrategia en el desarrollo de nuestros negocios principales -generación eléctrica y gas-, pero al mismo tiempo a pesar del difícil contexto, logramos sostener altos niveles de liquidez y extensión de la vida promedio de nuestros pasivos financieros.

Participación de cada negocio en el EBITDA ajustado consolidado 2019⁴

En % del total = US\$915 millones



Asimismo, en 2019 continuamos con nuestro compromiso de inversión en el sector energético de nuestro país, desembolsando un total de US\$1.048 millones⁵ por nuestras compañías controladas y co-controladas, siendo US\$500 millones erogados para el mantenimiento de nuestros activos, en particular a la provisión de un servicio de calidad en nuestras subsidiarias regulados, y otros US\$550 millones fueron destinados a expansiones e inversiones no recurrentes, principalmente repartidos entre la construcción de los parques eólicos, el cierre de ciclo de Genelba Plus, el gasoducto colector Vaca Muerta de TGS y la campaña de exploración con principal objetivo a la formación Vaca Muerta.

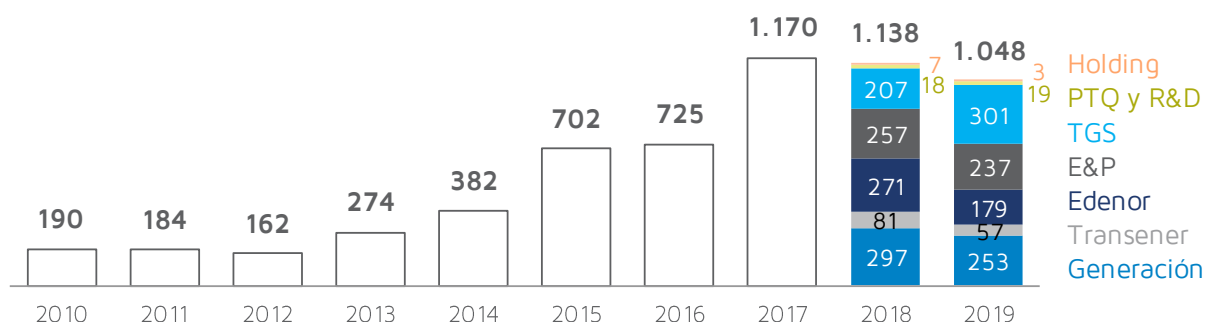
⁴ Los indicadores incluyen el total de Grupo Pampa Energía, Edenor incluida.

⁵ 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 EEEFs de Pampa y están en AR\$ nominales convertidas al tipo de cambio promedio anual.



Monto Invertido por Pampa Energía y sus subsidiarias al 100%

En millones de dólares⁶



Más del 50% de nuestras inversiones realizadas en 2019 fueron destinadas a proyectos de expansión: mayor capacidad instalada de generación de energía, mayor exploración y producción de gas y nueva infraestructura de evacuación

Para más información visitar la página dedicada a inversores de Pampa, ri.pampaenergia.com.

Valor económico directo generado y distribuido⁷

Además de la resiliencia en la generación de fondos por parte de nuestros negocios principales, el manejo proactivo de los recursos financieros se ve también reflejado en el valor económico distribuido por Pampa. El incremento del valor económico retenido responde principalmente al cambio a moneda funcional US\$ a partir del 1 de enero de 2019, el cual refleja la denominación de precios en los negocios principales de Pampa. En consecuencia, los pagos a proveedores de capital disminuyeron debido a menor diferencia de cambio devengada, reflejando el menor valor económico distribuido. Esto se compensa parcialmente por menores ventas en nuestro negocio de distribución eléctrica, producto de la devaluación de la moneda local, sumado a menores precios realizados de hidrocarburos. Cabe destacar que se mantuvo nuestro compromiso con la inversión en las comunidades y el resto de los grupos de interés.

Valor económico directo generado En US\$ millones	Grupo de interés	2019	2018
Ventas netas	Clientes	2.836	2.920
Otros ingresos		709	1.135
Total valor económico generado		3.545	4.055

⁶ Los indicadores incluyen el total de Grupo Pampa Energía, Edenor incluida.

⁷ Los EEEFs consideran el desempeño financiero del segmento de distribución de energía, compuesto íntegramente por nuestra subsidiaria Edenor, compañía que no está alcanzada en los contenidos de este Reporte. Para ver la información concerniente a temas de sustentabilidad de Edenor, dirigirse a www.edenor.com.ar. Asimismo, el 1 de abril de 2019 la Compañía adoptó el US\$ como moneda funcional para la contabilización de su información financiera, con efecto desde el 1 de enero de 2019. Sin embargo, la información relativa a los períodos comparativos se basa en moneda local y en términos constantes al 31 de diciembre de 2018, los cuales expresados en US\$ son trasladados al tipo de cambio nominal de cierre. Asimismo, Edenor continúa registrando sus operaciones en moneda local y, por ende, sus cifras están ajustadas por inflación. Para más información, ver Memoria y EEEFs 2019 publicados en dólares.

Los indicadores incluyen el total de Grupo Pampa Energía, Edenor incluida.



Valor económico distribuido ⁸ En US\$ millones	Grupo de interés	2019	2018
Costos operacionales	Proveedores	2.168	2.195
Sueldos y prestaciones de los empleados	Colaboradores	281	304
Pagos a los proveedores de capital	Proveedores de crédito	186	1.174
Impuestos	Gobierno	108	93
Inversiones en comunidades	Comunidad	2	2
Total valor económico distribuido		2.745	3.768
Valor económico retenido - Ganancia (Pérdida) del Ejercicio		800	287

2.4. Nuestros grupos de interés

Contenido GRI

102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 103-2, 103-3, 413-1

El diálogo frecuente con nuestros grupos de interés es fundamental para el desarrollo de nuestros negocios con una perspectiva de 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.

Grupo de interés	Canal de comunicación y diálogo
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de intercambio de líderes con los socios fundadores • Sitio web interno – intranet • Sitio web institucional • Nexo – Canal comunicaciones internas de Recursos Humanos • Línea Ética • Reporte de Sustentabilidad • Red de mensajería interna Kaizala • Red de mensajería Microsoft Teams • Redes sociales
Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Rendiciones de cuentas según normativa vigente • Memoria y Estados Contables Consolidados • Reuniones con funcionarios • Sitio web institucional • Línea Ética • Reporte de Sustentabilidad • Redes sociales

⁸ Se consideran las inversiones en comunidades llevadas a cabo desde la Fundación y RSE de Pampa.



Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Responsabilidad Social • Línea Ética • Reporte de Sustentabilidad • Sitio web institucional • Reuniones y encuestas realizadas a participantes de programas de inversión social • Redes sociales
Inversores	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria y Estados Contables Consolidados • Formulario 20-F • Informes solicitados por la CNV y SEC (<i>Securities and Exchange Commission</i>) • Informes de resultados trimestrales • Teleconferencias públicas y privadas grupales/individuales • Conferencias específicas para inversores • Línea Ética • Reporte de Sustentabilidad • Sitio web especializado para inversores • Redes sociales
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones y encuentros con proveedores • Línea Ética • Sitio web institucional y especializado para proveedores • Reporte de Sustentabilidad • Plataforma SAP ARIBA • Redes sociales
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio web institucional • Canal de atención a clientes • Línea Ética • Reporte de Sustentabilidad • Redes sociales
Asociaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> • Línea Ética • Reuniones del sector • Sitio web institucional • Redes sociales
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Sitio web institucional • Memoria y Estados Contables Consolidados • Línea Ética • Redes sociales
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con delegados gremiales • Línea Ética • Sitio web institucional • Reporte de Sustentabilidad • Redes sociales



Identificación y relacionamiento con partes interesadas en los activos

En Pampa Energía creemos que la cercanía, la transparencia y la cooperación son pilares fundamentales para construir y fortalecer a largo plazo la relación con nuestros grupos de interés. Dado que nuestras operaciones son de gran alcance geográfico y complejidad, la descentralización es una característica de nuestro proceso de identificación y diálogo con actores clave. En este sentido, cada activo mapea a sus públicos, sus necesidades y las acciones a 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*. En este marco, se estableció formalmente el objetivo de “Identificación y relacionamiento con partes interesadas” y para su cumplimiento se desarrolló un proceso con el fin de definir los grupos de interés prioritarios para las operaciones; mapear los temas relevantes; fijar objetivos del relacionamiento y prioridades de intervención; e implementar planes de acción concretos sobre las partes interesadas. El proyecto alcanzó todos los activos del negocio de generación en Buenos Aires, Bahía Blanca, Mendoza, Neuquén y Salta. Actualmente participan de esta iniciativa 84 gerentes de planta y referentes de las principales áreas de cada activo. De esta forma, profundizamos nuestro modelo de gestión sustentable al involucrar a colaboradores de los activos que toman decisiones a nivel local, logrando una implementación de acciones más eficiente para que tengan un mayor impacto en el negocio y en la comunidad. Este proceso constó de las siguientes etapas:

Fase 1: identificación y priorización de grupos de interés y temáticas

a) Mapeo de grupos de interés – identificación para la vinculación

El proyecto comenzó en 2019 con 6 talleres donde se identificaron 19 grupos de interés, 419 subgrupos y 141 temas relevantes, clasificados matricialmente por importancia en “cubos de priorización”.

b) Revisión de los cubos de priorización de temas ante COVID-19

Ante el surgimiento de la pandemia, en 2020 se volvió a realizar un análisis exhaustivo sobre los públicos y temas identificados, considerando los cambios de prioridades y contingencias relacionadas con el COVID-19. Para ello, se desarrollaron 27 talleres virtuales con el personal de los activos para revisar las matrices, considerando aspectos como la prioridad de la intervención, influencia, madurez de la relación y del tema, capacidad de respuesta de la Compañía, entre otros.

c) Matriz de impacto de los grupos de interés sobre el negocio

Desarrollamos una matriz de impacto que analiza la influencia de las partes interesadas en nuestros objetivos estratégicos, según dos variables: riesgo y urgencia en relación con la atención y satisfacción de las demandas externas. Así, identificamos a 8 grupos de interés con mayor impacto y nivel de urgencia y riesgo. Para cada grupo, se identificaron las temáticas materiales de cada perfil.

d) Contribución a los ODS

Durante la Fase 1 del proyecto, se analizó a qué ODS contribuía cada uno de los objetivos del Plan Estratégico. En particular, el ejercicio dio como resultado ocho ODS: 4 (educación), 6 (agua), 7 (energía asequible y no contaminante), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 9 (industria, innovación e infraestructura), 12 (producción y consumo responsables), 13 (acción por el clima) y 17 (alianzas).

e) Planes de acción – transversales y locales para mayor efectividad

Identificados los grupos de interés prioritarios y los temas materiales, se realizaron talleres para evaluar iniciativas existentes y definir los planes de acción, considerando tres niveles: planes transversales con proveedores, gobierno, organismos de conexión y despachos y comunidades locales; planes locales con comunidades aborígenes, sindicatos, medios de comunicación y clientes; y sinergia con iniciativas vigentes con colaboradores, accionistas y activos.



Fase 2: desarrollo de los planes de acción

En 2020 se inició la segunda fase del proyecto, que prevé una instancia de la creación de los planes de acción de manera colaborativa entre los actores, para responder las necesidades por grupo de interés y sumarlos en el proceso decisorio. Los planes serán aprobados por los directivos, y su ejecución será acompañada con una plataforma virtual innovadora, que mide los impactos, contribuciones a los objetivos del Mapa Estratégico del negocio y a los ODS.

2.5. Participación en espacios institucionales

Contenido GRI
102-12, 102-13

La participación en cámaras, asociaciones e iniciativas resulta fundamental para lograr un desempeño sustentable integral. Año tras año, ampliamos el diálogo con nuevas instituciones para tratar temas relevantes tanto para Pampa como para nuestros grupos de interés y compartir mejores prácticas con diferentes actores sociales.

Alianzas estratégicas para el desarrollo sostenible

** Organizaciones en las que tenemos puestos en cargos directivos.*

- | | |
|--|---|
| • Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) | • Sociedad Argentina Pro Mejoramiento Continuo* |
| • Pacto Global de Naciones Unidas | • Fundación Excelencia |
| • Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE) | • Fundación Salta |
| • Argentinos por la Educación | • Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)* |
| • Comité Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana-Zárate (CICACZ)* | • Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP)* |
| • ECOPLAS* | • Cámara de Empresas Productoras de Hidrocarburos (CEPH)* |
| • VALOS (Mendoza) | • Cámara Argentina de la Industria Plástica (CAIP)* |
| • Red por la Educación (Mendoza) | • Asociación de Generadoras de Energía Eléctrica (AGEERA)* |
| • R.E.D de empresas por la Diversidad (Di Tella) | • Unión Industrial de Salta* |
| • Norte Sustentable (Salta) | • Unión Industrial de Bahía Blanca* |
| • Club de empresas comprometidas con la inclusión (Bahía Blanca) | • Cámara de comercio, Industria y Servicios de San Lorenzo y su zona* |
| • ByMA | |
| • Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM) | |

Presentaciones sobre la temática

Con el objetivo de afianzar nuestro posicionamiento como una compañía referente del sector en materia de sostenibilidad, durante 2019 participamos como oradores en los siguientes eventos:

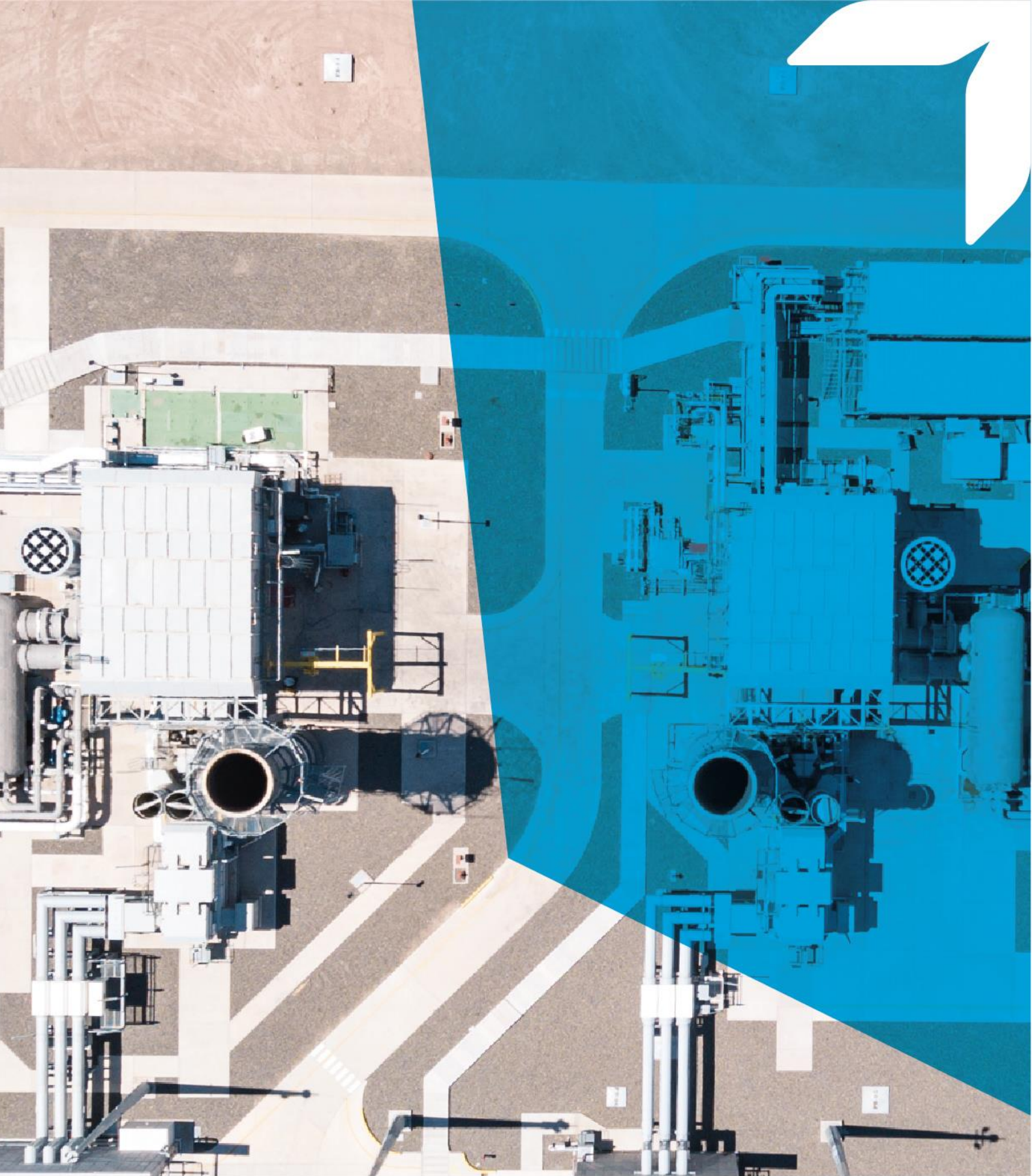


- *Mesa de Diálogo: ODS y Sustentabilidad en la Industria Energética*, en el marco de la XV Jornadas Argentina Sustentable, organizada por Futuro Sustentable y Gago Producciones (agosto 2019).
- *Un Horizonte común para la Educación*, en el marco del evento Transformando escuelas, organizado por Fundación Barkey (septiembre 2019).
- *Educación para el futuro, nuevos desafíos*, en el marco del Primer Foro de Educación en RED, organizado por la Red por la Educación para Mendoza (septiembre 2019).
- *¿Quiénes son los inversores y principales stakeholders a los que proveen información corporativa?*, en el marco del IV Seminario Anual sobre Reporte Corporativo, organizado por la Universidad de San Andrés (octubre de 2019).
- *Unlocking ESG financing – is this the new untapped pool of liquidity that issuers/borrowers have been looking for*, en el marco de la conferencia Bonds, Loans & Derivatives Argentina, Paraguay & Uruguay. 2019, organizado por Bonds and Loans, en colaboración con Refinitiv (diciembre de 2019).
- Patrocinamos el toque de campana de ByMA por la igualdad de género (marzo 2019).

2.6. Premios y reconocimientos

Contenido GRI
102-12

- Miembro del [índice de igualdad de género 2020 de Bloomberg](#)
- Miembro del [índice de sustentabilidad 2019 de ByMA](#)
- Miembro del [panel de gobierno corporativo plus de ByMA](#)
- 1° lugar en el ranking sector energía y 60° en ranking empresas de [Merco Talento 2019](#)
- Reconocimiento en la categoría gestión de la energía el [Premio Argentina Eficiente 2019](#) a CTGEBA, otorgado por la Dirección de Eficiencia Energética en Sectores Productivos y Transporte de la Secretaría de Gobierno de Energía
- 1° lugar en los rankings organizados por la [revista americana Institutional Investor](#) a las categorías mejor equipo, mejor programa y mejor profesional de relación con inversores
- [Reconocimiento del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires a la Fundación Pampa Energía](#) por las acciones llevadas a cabo en la provincia
- [Reconocimiento como Ámbito Laboral Preventivo](#) para todos los activos operados por Pampa por cumplir con todos los requerimientos establecidos en la Res. Nac. 200/2018, otorgado por la Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDONAR)
- [Certificación del Programa de Cardio-Protección](#) de Experta ART a todos los activos operados por Pampa
- [Distinción de parte del ORSEP](#) (Organismo regulador de Seguridad de Presas) por la colaboración institucional y técnica en seguridad de presas, que llevamos a cabo en HINISA
- Premio 2019 a la implementación exitosa de mejores prácticas de la industria en confiabilidad de equipos y cambio cultural para CPB, otorgado por el Electric Power Research Institute (EPRI)



*Gobierno,
ética e
integridad*



3. Gobierno, ética e integridad

RESPONSABILIDAD, CONFIABILIDAD Y TRANSPARENCIA

En Pampa estamos comprometidos con la implementación de las mejores prácticas de gobierno corporativo, las cuales nos permiten tomar decisiones de forma responsable hacia todos nuestros grupos de interés, consolidándonos hoy como una de las empresas más confiables y transparentes del mercado. Además, todos los equipos que trabajamos en Pampa Energía velamos por el cumplimiento de las normas de ética e integridad para garantizar una gestión responsable con los públicos clave de la Compañía.

Hitos 2019

- ✓ Miembro del Panel +GC de ByMA, por ser considerada una de las empresas con mejores prácticas de gobierno y transparencia corporativa entre las compañías listadas en Argentina.
- ✓ Revisión y adaptación de la estructura de políticas de gobierno corporativo, como la estructura de comités, a los nuevos requerimientos legales y a la propia realidad de la Sociedad
- ✓ Adopción del nuevo Código de Gobierno Societario conforme las normas de la Comisión Nacional de Valores.
- ✓ Plan de sensibilización sobre el Código de Conducta Empresarial y Línea Ética, a través de reuniones presenciales en diferentes activos de la Compañía, alcanzando a un total de 466 colaboradores.

3.1. Gobierno corporativo

Contenido GRI

102-18, 102-20, 102-22, 102-23, 102-24, 102-26, 102-27, 102-28, 102-32, 102-35, 102-36, 102-37, 405-1, 103-2, 103-3

Desde nuestro Directorio y las direcciones estratégicas de Pampa Energía, trabajamos constantemente para garantizar la responsabilidad en la toma de decisiones, el cumplimiento de la normativa nacional e internacional, y ejercer un liderazgo comprometido con la sostenibilidad del negocio, el bienestar y desarrollo de las comunidades de nuestro país.

El Directorio

El Directorio es el máximo órgano de gobierno de Pampa Energía, y es designado por la Asamblea de Accionistas. Al 31 de diciembre de 2019, estaba compuesto por un presidente, un vicepresidente, ocho directores titulares y nueve directores suplentes, de profesiones diversas⁹.

El Directorio fija la visión estratégica del negocio para cumplir con la misión y los valores que sustentan nuestro trabajo diario. Es responsable de aprobar y supervisar las políticas de gobierno societario aplicables a toda la Compañía, siguiendo los máximos estándares de gobierno corporativo. Entre las políticas aprobadas se destacan:

- El Código de Conducta Empresarial;
- Mejores Prácticas Bursátiles;
- Operaciones con Partes Relacionadas;
- Divulgación de Información Relevante;
- Remuneraciones;
- Nominaciones;

⁹ Una breve descripción biográfica de los directores de la Compañía puede ser consultada en: <https://ri.pampaenergia.com/gobierno-corporativo/directorio/>



- Dividendos; y
- De Prevención, relacionada con CSMS.

Asimismo, el Directorio es el encargado de monitorear periódicamente el funcionamiento del Programa de Integridad de la Sociedad, velando por el desempeño ético de la Compañía.

En materia de sustentabilidad, el Directorio tiene en cuenta para la toma de decisiones los índices, riesgos e impactos ambientales y sociales de las operaciones del negocio, aprueba los Reportes Anuales de Sustentabilidad de Pampa y el presupuesto anual que guiará la actuación de la Compañía en el próximo año en función a estos temas¹⁰.

18/19 miembros del Directorio son argentinos

14/19 cumplen funciones ejecutivas

3/19 mujeres en el Directorio

Nombre	Cargo	Independencia	Vencimiento del mandato*
Marcos Marcelo Mindlin	Presidente	No Independiente	31/12/2020
Gustavo Mariani	Vicepresidente	No Independiente	31/12/2019
Ricardo Alejandro Torres	Director Titular	No Independiente	31/12/2019
Damián Miguel Mindlin	Director Titular	No Independiente	31/12/2020
Miguel Ricardo Bein	Director Titular	Independiente	31/12/2019
María Carolina Sigwald	Directora Titular	No Independiente	31/12/2020
Gabriel Cohen	Director Titular	No Independiente	31/12/2021
Carlos Correa Urquiza	Director Titular	Independiente	31/12/2021
Santiago Alberdi	Director Titular	Independiente	31/12/2021
Darío Epstein	Director Titular	Independiente	31/12/2021
Horacio Jorge Tomás Turri	Director Suplente	No Independiente	31/12/2019
Victoria Hitce	Directora Suplente	No Independiente	31/12/2019
Gerardo Carlos Paz	Director Suplente	No Independiente	31/12/2020
Mauricio Penta	Director Suplente	No Independiente	31/12/2020
Brian Henderson	Director Suplente	No Independiente	31/12/2020
Mariano Batistella	Director Suplente	No Independiente	31/12/2021
Pablo Díaz	Director Suplente	No Independiente	31/12/2021
Silvana Wąsersztrom	Directora Suplente	Independiente	31/12/2021
Nicolás Mindlin	Director Suplente	No Independiente	31/12/2021

Nota: Directorio al fin del ejercicio 2019. *Sus mandatos son válidos hasta su reelección o la elección de sus reemplazantes

La Asamblea General Anual Ordinaria y Extraordinaria, llevada a cabo el 11 de mayo de 2020, renovó los mandatos de los Sres. Gustavo Mariani, Ricardo Alejandro Torres, Miguel Ricardo Bein, Horacio Jorge Tomás Turri

¹⁰ Para más información, ver capítulo "Compromiso con la Sustentabilidad".



y Victoria Hitce. Asimismo, se designó al Sr. Juan Santiago Frascina en reemplazo del Sr. Santiago Alberdi quien renunció a su cargo a partir de la mencionada Asamblea.

Comisión fiscalizadora

Realiza el control de legalidad sobre el cumplimiento por parte del Directorio de lo dispuesto en la Ley General de Sociedades, nuestro Estatuto, reglamentaciones y decisiones asamblearias. Al cumplir con estas funciones, la Comisión Fiscalizadora no controla nuestras operaciones ni evalúa los méritos de las decisiones tomadas por el Directorio.

Nombre	Cargo	Vencimiento del Mandato
Germán Wetzler Malbrán	Síndico Titular*	31/12/2020
José Daniel Abelovich	Síndico Titular	31/12/2020
Martín Fernández Dussaut	Síndico Titular	31/12/2020
Tomás Arnaude	Síndico Suplente	31/12/2020
Marcelo Héctor Fuxman	Síndico Suplente	31/12/2021
Damián Burgio	Síndico Suplente	31/12/2021

Nota: *Presidente de la Comisión Fiscalizadora.

Dirección estratégica

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

Nombre	Cargo
Marcos Marcelo Mindlin	Presidente
Gustavo Mariani	Vicepresidente ejecutivo y CEO
Ricardo Alejandro Torres	Vicepresidente ejecutivo
Damián Miguel Mindlin	Vicepresidente ejecutivo
Gabriel Cohen	Director ejecutivo financiero – CFO
Horacio Jorge Tomás Turri	Director ejecutivo de petróleo y gas
María Carolina Sigwald	Directora ejecutiva de asuntos legales
Mariano Batistella	Director ejecutivo de estrategia, planeamiento, <i>downstream</i> y empresas vinculadas

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, la que describe el proceso de identificación y evaluación de los candidatos 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 selección¹¹.

Para el proceso de nominación, se encuentran fijados lineamientos generales que se deberán tener en cuenta a la hora de evaluar candidatos como la independencia y eventuales incompatibilidades, así como también atributos como la edad, el sexo, las habilidades, la experiencia y el conocimiento del negocio, entre otros, que garanticen la diversidad en el Directorio.

Todos nuestros directores son elegidos por el término de tres ejercicios y pueden ser reelegidos indefinidamente, a excepción de restricciones que surjan de los criterios de independencia estipulados por la Comisión Nacional de Valores. El vencimiento y la consecuente renovación de mandatos, se realiza en forma parcial y escalonada cada año, de manera que por dos años seguidos sean elegidos tres directores y el año siguiente sean elegidos cuatro directores.

Evaluación del Directorio

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

Capacitaciones

Durante el año 2019, los miembros del Directorio han dedicado un estimado de 10 horas de reuniones con las diferentes gerencias de la Compañía, realizando un seguimiento de la evolución los negocios principales y cuestiones de gobierno corporativo.

Asimismo, en diciembre de 2019 la Compañía concertó una entrevista entre los miembros del Directorio y los representantes en Argentina del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP), reunión en la cual se formalizó la adhesión de Pampa al Pacto Global de las Naciones Unidas y se resaltó los esfuerzos y compromisos de las compañías argentinas para alcanzar la Agenda 2030, entre ellas la contribución de Pampa al desarrollo sustentable. Además, la gerencia de relación con inversores brindó una reunión a un director para conocer y entender la Compañía desde la mirada de un inversor.

Remuneraciones

En Pampa, los miembros del Órgano de Administración perciben el mismo honorario, garantizando así una cultura de diversidad, equidad e inclusión que potencie el análisis, la discusión y los procesos de toma de decisiones.

La Política de Remuneraciones, establecida en 2018, establece el proceso a seguir para la determinación de los honorarios de los miembros del Directorio, el cual será gestionado por el Comité de Remuneraciones, que asiste al Directorio y la Asamblea.

Asimismo, las remuneraciones de los ejecutivos y colaboradores de Pampa están compuestos por una parte fija y otra variable, existiendo distintos planes de compensaciones cancelables en efectivo o en acciones, y en todos los casos acorde a lo percibido por puestos en compañías similares a nivel local¹².

¹¹ Para más, ver Comité de Nominaciones en este mismo apartado.

¹² Para conocer la política de compensaciones de alcance a todos los colaboradores de Pampa ver capítulo de Empleados de este Reporte.



Plan de compensación en acciones

En febrero de 2017, el Directorio aprobó la creación del Plan de Compensación en Acciones de Pampa, a fin de otorgar al personal clave de la Compañía una parte de su compensación en acciones de Pampa, generando un vínculo claro y directo entre el personal clave, la estrategia de la Compañía y la creación de valor para nuestros accionistas. El Plan fue ratificado por la Asamblea de Accionistas del 7 de abril de 2017.

A través de este programa, los beneficiarios reciben una determinada cantidad de acciones de Pampa según los resultados de la gestión del negocio. Cabe resaltar que el Comité Ejecutivo, compuesto por los socios fundadores de Pampa, está excluido de este programa.

La cantidad de acciones que recibe cada beneficiario se calcula a partir de un porcentaje sobre el total de la remuneración anual, y asimismo dichas acciones cuentan con un período de restricción en el que no pueden ser vendidas (*vesting*) de un tercio cada año.

A la fecha, 40 colaboradores son beneficiarios del Plan de compensación en acciones.

Acuerdos de compensación para el Comité Ejecutivo

Con fecha 2 de junio de 2017, el Directorio de Pampa aprobó la celebración y suscripción de acuerdos de compensación con el Comité Ejecutivo de la Compañía.

De acuerdo con las prácticas internacionales, el objetivo de estos acuerdos es alinear eficientemente los intereses del Comité Ejecutivo con los de Pampa y sus accionistas, creando valor para los beneficiarios sólo en la medida en que se cree valor a los accionistas, es decir, si el valor de mercado de Pampa aumenta.

Bajo estos acuerdos, el Comité Ejecutivo tendrá derecho a una compensación anual, variable y contingente a largo plazo, que se establece en base a la apreciación anual del valor de mercado de la Sociedad, con un tope en su pago de acuerdo con el resultado operativo ajustado de la Compañía. A diferencia del plan de compensación en acciones que se describe en el apartado anterior, el presente plan se paga solamente si el valor de la acción de Pampa aumenta, razón por la cual, en los dos últimos dos ejercicios fiscales, el Comité Ejecutivo no ha percibido esta compensación de largo plazo.

Por otra parte, con el objeto de evitar duplicación, cualquier compensación análoga que el Comité Ejecutivo perciba de subsidiarias, se deducen del monto de la compensación, en este último caso en proporción a la participación de la Compañía en dichas subsidiarias.

Asimismo, con fecha 6 de noviembre de 2013, la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas de PEPASA¹³ resolvió aprobar una remuneración variable y contingente a ciertos ejecutivos, equivalente al 7% del EBITDA de dicha sociedad. En el marco del proceso de reorganización societaria, Pampa resultó la continuadora a título universal de todos los derechos y obligaciones de las sociedades absorbidas, entre ellas PEPASA. En consecuencia, este plan de compensación continuó respecto a los activos que correspondían a la ex PEPASA.

Los comités

Comité de auditoría

Integrado por tres miembros titulares y un miembro suplente, todos ellos revisten el carácter de independiente, conforme a los criterios estipulados por la CNV, este comité es responsable principalmente de supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno, el cumplimiento de las normas internas, la aplicación de las políticas sobre la gestión de riesgos, emitir opinión ante conflictos de interés, entre otras tareas.

¹³ Fusionada por absorción con Pampa desde septiembre de 2017.



Nombre	Cargo
Miguel Ricardo Bein	Presidente
Darío Epstein	Miembro Titular
Carlos Correa Urquiza	Miembro Titular
Silvana Wasersztrom	Miembro Suplente

Nota: Conformación del Comité al fin del ejercicio 2019.

Comité de nominaciones

Asiste al Directorio y a la Asamblea de Accionistas en el proceso de nominación y designación de los miembros del órgano máximo de gobierno. Depende directamente del Directorio de Pampa y se encuentra integrado por tres miembros titulares e igual o menor número de miembros suplentes, siendo su Presidente un director independiente conforme a los criterios de independencia estipulados por las normas de la CNV.

Comité de remuneraciones

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

3.2. Ética e integridad

Contenido GRI

102-11, 102-15, 102-16, 102-17, 102-25,
102-30, 102-31, 201-2, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2

Estamos comprometidos a garantizar una conducta ética, velando por la transparencia en todas nuestras operaciones, y respetando los valores corporativos y las buenas prácticas de gestión del negocio, en cumplimiento de estándares y normativa nacional e internacional.

Programa de integridad

En Pampa contamos con un Programa de Integridad que agrupa y organiza las acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control. Dicho Programa está orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos, y es monitoreado periódicamente por el Directorio y la dirección de auditoría interna, quien es responsable del Programa de Integridad, teniendo a cargo su coordinación y monitoreo.

Cabe destacar que, si bien este Programa fue implementado con motivo de la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial N° 27.401. Al momento de su promulgación la Compañía ya aplicaba con la mayoría de los componentes estipulados en dicha ley.

Los principales procesos y documentos del Programa son:

- Código de Conducta Empresarial aprobado por el Directorio;
- Procedimientos que fijan estándares, directrices y controles para las contrataciones realizadas por Pampa;



- Capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad;
- Política de prevención de fraude y conducta irregular;
- Línea Ética¹⁴;
- El procedimiento de actuación ante denuncias, que describe los pasos a seguir para la recepción y el tratamiento de denuncias por presuntas irregularidades. El mismo incluye un capítulo específico dedicado a la protección de los denunciantes, asegurando que no se tomarán represalias por haber efectuado legítimamente y de buena fe cualquier denuncia o revelación o haya suministrado información o asistencia en conexión con un procedimiento o indagación, incluso si luego de haber sido investigados, resultan improcedentes; y
- La realización de procesos de debida diligencia (*due diligence*) cada vez que se lleva a cabo un proceso 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 a adquirir.

Durante el año 2019 realizamos una revisión de nuestro Programa, considerando los lineamientos emitidos por la Oficina Anticorrupción y también con el documento sobre evaluación de programas de cumplimiento corporativo (*Evaluation of Corporate Compliance Programs*) emitido por el Departamento de Justicia de los Estados Unidos, a efectos de verificar su grado de adhesión e identificar la existencia de brechas que requieran acciones de remediación. El producto de este análisis se incluyó en un documento con el estado del Programa, el que fue presentado ante el Comité de Dirección, Comité de Auditoría y al Directorio. Asimismo, con el objetivo de administrar eficientemente los componentes del Programa, tenemos como meta el armado de un tablero de comando para su monitoreo y, en consecuencia, la implementación de planes de acción más precisos.

Formación ética para nuestros colaboradores

Entendemos la importancia del conocimiento del Código de Conducta Empresarial y la Línea Ética para el correcto funcionamiento de Pampa, por lo que durante 2019 realizamos reuniones presenciales con colaboradores de diferentes áreas para transmitir estos documentos y procesos, alcanzando a 466 personas.

Además, incorporamos al programa de e-learning en la plataforma Success Factors una actividad sobre el Código de Conducta Empresarial, en la que se incluyeron videos con la participación de nuestro CEO y los principales ejecutivos de Pampa, haciendo referencia a la importancia del comportamiento ético, los valores de Pampa, como así también un video educacional referido al funcionamiento de la Línea Ética.

Código de conducta empresarial¹⁵

El código de Conducta Empresarial, aprobado por el Directorio y disponible en nuestra página web, establece los principios éticos que seguimos en nuestras relaciones con los distintos grupos de interés -empleados, clientes, proveedores, gobierno, inversores, comunidad, entre otros-, buscando garantizar transparencia y la correcta administración de la Compañía.

Con el fin de ser transversal a todas nuestras operaciones, debe ser aceptado de forma expresa por todos nuestros colaboradores, los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora de Pampa, y también se encuentra en las condiciones generales de contratación de la Compañía. Para facilitar su adopción y difusión, durante 2019 realizamos distintas acciones a partir del uso de herramientas multimedia.

¹⁴ Para más información remitirse a la sección "Línea Ética" en este Reporte.

¹⁵ Para conocer en detalle nuestro Código de Conducta Empresarial: <https://ri.pampaenergia.com/es/gobierno-corporativo/codigo-de-conducta-empresarial/>



Asimismo, acompañando y complementando el Código, contamos con una serie de políticas que promueven la gestión transparente de información y de las operaciones bursátiles, así como la prevención de prácticas fraudulentas en la Compañía y procedimientos de actuación ante denuncias. Entre ellas¹⁶:

- Cláusulas de protección a los accionistas minoritarios, estipuladas en nuestro Estatuto;
- Política para la prevención de prácticas fraudulentas y procedimiento de actuación ante denuncias;
- Política de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo;
- Política de aprobación de operaciones con partes relacionadas;
- Política de divulgación de información relevante;
- Política de mejores prácticas bursátiles; y
- Política de dividendos.

Línea ética

En Pampa contamos con la Línea Ética, un canal para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código de Conducta Empresarial.

La misma se encuentra abierta a colaboradores, clientes, proveedores y a la comunidad en general, y es de fácil acceso a través de distintos canales: sitio web, línea telefónica y correo electrónico¹⁷. La Línea Ética está administrada por un proveedor externo, lo que garantiza una mayor transparencia. Respecto de la supervisión de la operación del canal, la misma está a cargo del Comité de Auditoría, quien realiza el seguimiento de los casos reportados y resuelve aquellos temas que sean de su competencia.

Canales de denuncia disponibles

☎ 0-800-999-4636

🌐 www.resguarda.com/es

@ reportes@resguarda.com

Conflictos de interés

El Comité de Auditoría tiene a su cargo, entre otras tareas, proporcionar al mercado la información completa respecto de las operaciones que puedan implicar un conflicto de interés con los integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes de Pampa, y de 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 toda vez que en Pampa exista o pueda existir un supuesto conflicto de intereses. Por otra parte, toda vez que el Directorio deba considerar algún asunto en los que tenga un interés personal, el director involucrado debe abstenerse de votar.

El Código de Conducta establece que se debe evitar cualquier situación que posibilite un conflicto entre los intereses de cada empleado y los de la Compañía, evitando que los intereses personales o familiares influyan en las decisiones y en el desempeño profesional. Las empresas o personas comercialmente relacionadas con Pampa serán elegidas sobre la base del mejor interés para Pampa y/o sus subsidiarias.

¹⁶ Para conocer en detalle ver la Memoria de Pampa Energía 2019: <https://ri.pampaenergia.com/wp-content/uploads/sites/18/2020/04/PESA-2019-12-FFFF-CONSOLIDADOS-Memoria-IA-ICE.pdf>

¹⁷ Estos canales se encuentran publicitados tanto en la Intranet de Pampa como en el sitio web institucional www.pampaenergia.com y para inversores ri.pampaenergia.com.



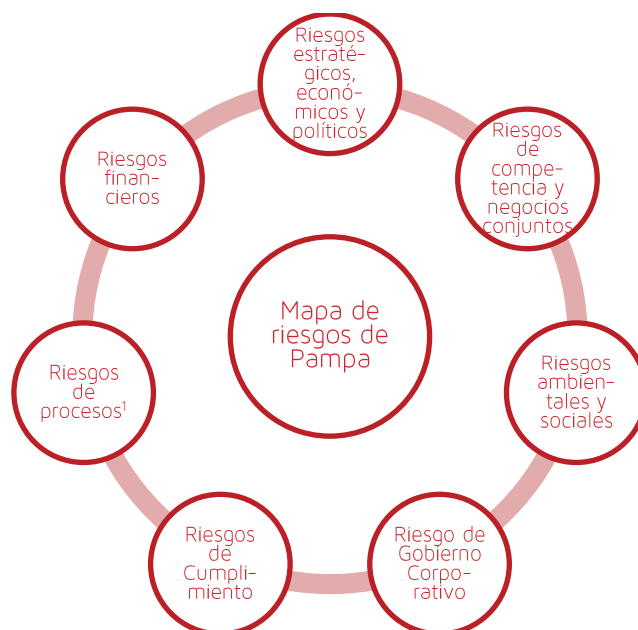
También se señala la conducta esperable ante casos de conflicto de interés estipulando que, ante el riesgo de quedar comprendidos en una situación de este tipo, ya sea ésta real o aparente, se debe analizar dicha situación y comunicarla al director de recursos humanos y/o a la Línea Ética.

Gestión de riesgos de negocio

A través de su Directorio, Pampa se encuentra comprometida a gestionar el riesgo de forma integral, garantizando la existencia de un sistema de gestión que identifique, evalúe, decida y monitoree el curso de las acciones orientadas hacia los objetivos de nuestros negocios. Mediante la aprobación de los Estados Financieros de la Sociedad, el Directorio analiza los riesgos y oportunidades que se presentan en el corto y largo plazo para nuestra Compañía, y anualmente, al aprobar el 20-F de la Compañía.

Así, para que la gestión cumpla con el marco ético y las normativas vigentes, contamos con una Política de Gestión de Riesgos del Negocio, la cual establece responsabilidades (mediante la figura de "Responsable de Riesgo"), funciones y metodologías para la detección y evaluación de los principales riesgos a los que nos enfrentamos en Pampa, entre ellos riesgos medioambientales, sociales y económicos, y otros¹⁸.

En base a los lineamientos establecidos, la gerencia de control interno actualiza el mapa de riesgos de Pampa en función de los negocios que administra y solicita a los directores de la Compañía y sus reportes directos la evaluación de los mismos, mediante impacto y probabilidad. Asimismo, el Comité de Auditoría tiene a su cargo la supervisión de la aplicación de la gestión de riesgos de Pampa.



Nota: 1 Se encuentran aquellos vinculados a recursos humanos, fraude, tecnología de la información, operaciones, entre otros.

En el mapa de riesgos son identificados aquellos cuya valoración sea crítica/alta, para los cuales diseñamos planes de acción, mitigación y/o remediación con las áreas involucradas. Durante 2019 los riesgos de mayor criticidad identificados refieren a variables políticas y económicas, teniendo en cuenta el contexto de nuestro país. Entre ellos:

¹⁸ Pampa expone en sus Estados Financieros la administración del riesgo financiero que realiza, diferenciando por tipo de riesgos y describiendo para cada uno de los mismos los planes o acciones que implementa para mitigarlos. Adicionalmente, cuando se confecciona el formulario anual 20-F (presentado ante la SEC), se hace una descripción de los factores de riesgo a los cuales la Sociedad se encuentra expuesta.



- Crecimiento económico lento o recesión;
- Altos niveles inflacionarios;
- Acceso limitado al crédito;
- Devaluación del tipo de cambio;
- Cambios en la dirección política;
- Cambios normativos;
- Esquema de tarifas desfavorables;
- Crisis financiera regional / mundial;
- Restricciones cambiarias; y
- Riesgos operativos asociados al empleo y al ambiente.

Desde Pampa, continuamente nos posicionamos para hacer frente a estos riesgos, realizando acciones de mitigación a nivel ejecutivo como la reestructuración del portafolio de activos, reorganización societaria, decisiones proactivas financieras e impositivas, modificaciones a la estructura organizacional y reuniones de equipos y comités sobre asuntos estratégicos.

Además, prestamos especial atención a los riesgos operativos relacionados con aspectos laborales y ambientales, claves para la continuidad del negocio y el desarrollo sostenible de las comunidades donde operamos.

En este sentido, los riesgos y oportunidades asociados al cambio climático se encuentran cada vez más presentes en nuestros negocios, identificándolos como factores que podrían llegar a generar cambios sustanciales en nuestras operaciones y afectar en simultáneo a las comunidades en las que nos encontramos.





3.3. Ciberseguridad

Contenido GRI
102-15, 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, como así también de brindar herramientas a todos sus miembros para concientizar en buenas prácticas de uso de los recursos informáticos.

En esta dirección, durante 2019 completamos una evaluación de madurez de ciberseguridad sobre nuestros activos y comenzamos a ejecutar un plan de acción plurianual para posicionar y mantener la ciberseguridad de Pampa a la par de las mejores prácticas de la industria de clase mundial.

Asimismo, en contexto creciente de amenazas y riesgos en materia de ciberseguridad, fue aprobada la Política de Seguridad en Sistemas de Infraestructuras Críticas, basada en las normas NERC-CIP7, lo que ha significado un notable avance en el resguardo de nuestros activos críticos, tanto del punto de vista del acceso físico como informático. Comenzamos también un proceso para la generación de un marco de gobierno que regule la ciberseguridad de la Compañía.

Por otro lado, esperamos para el próximo año implementar un servicio de monitoreo de eventos de seguridad originados por dispositivos o servicios productivos, con el fin de garantizar que los posibles incidentes de seguridad se identifiquen, analicen, defiendan, investiguen e informen correctamente, así como también contar con un tablero de métricas e indicadores automatizado que pueda reportar a los principales grupos de interés.

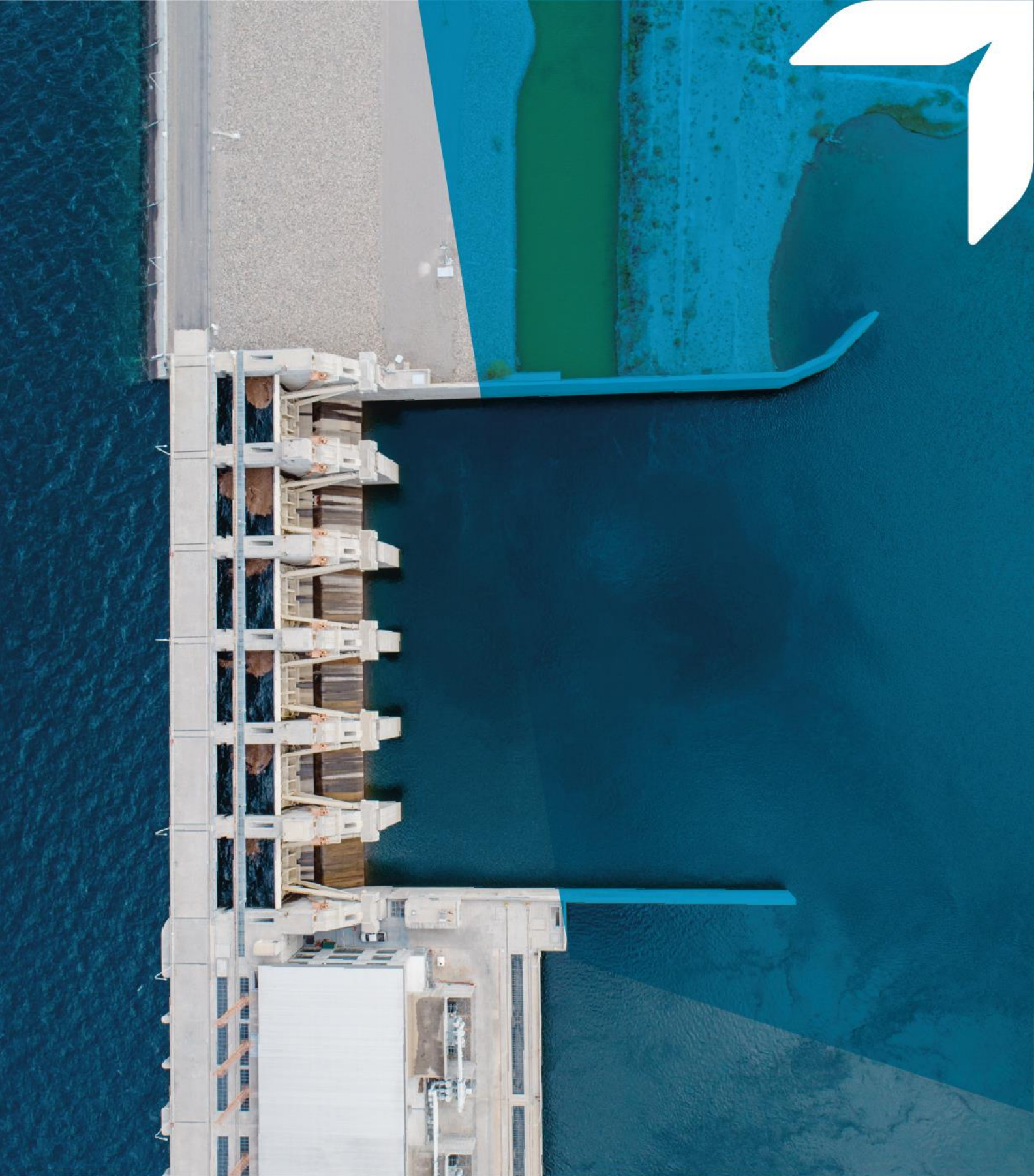
Formación en ciberseguridad

Siendo el factor humano central para la mitigación de estos riesgos, continuamos trabajando en la concientización de nuestros colaboradores sobre los riesgos relacionados con la seguridad de la información, promoviendo el uso responsable de los recursos tecnológicos y fortaleciendo a las áreas de operación de nuestros activos sobre los aspectos de ciberseguridad.

Con esos objetivos, llevamos adelante un programa anual de concientización, concluyendo con el evento "Semana de la Seguridad Informática", donde se realizaron diferentes iniciativas interactivas en relación a los riesgos, amenazas y buenas prácticas transversales a la Compañía en materia de seguridad. Entre ellas se destacan:

- "Hijos digitales y padres 3.0"
- ¿Qué es la ciberdefensa?
- Seguridad personal: conviértase en un #HardTarget
- Bitcoin: el origen de Blockchain
- ¿Qué hay detrás del *grooming* y la pornografía infantil?
- Ciberseguridad en Pampa – Lecciones aprendidas: ¿Sos un empleado seguro?

Por último, programamos talleres específicos de ciberseguridad para infraestructuras críticas, destinado a todos los operarios de planta y áreas de soporte de los distintos activos de Pampa Energía.



*Compromiso
con la
sustentabilidad*



4. Compromiso con la sustentabilidad

CREAMOS VALOR A LARGO PLAZO

Sabemos que la energía cumple un rol clave en acompañar el crecimiento económico. La gran mayoría de los negocios en los que participa Pampa son considerados esenciales, por lo que trabajamos en la construcción de una gestión centrada en la excelencia operativa, el compromiso en la sustentabilidad de nuestros negocios y la contribución al desarrollo de sociedades prósperas, inclusivas y sostenibles.

Hitos 2019

- ✓ Adhesión como compañía signataria del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- ✓ Permanencia en el Índice de Sustentabilidad y Panel de Gobierno Corporativo, ambos de iniciativa del BYMA, y también en el Índice de Igualdad de Género, patrocinado por Bloomberg.
- ✓ Mayor involucramiento del Management y del Directorio en temas relacionados a la sustentabilidad.

4.1. Compromiso con iniciativas y estándares de sustentabilidad

Contenido GRI

102-12, 102-13, 103-2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3

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 guía para que nuestra gestión tenga una mirada de triple impacto.

Alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Entre los lineamientos utilizados en Pampa, destacamos los ODS de Naciones Unidas firmados en 2015 que dan marco a la Agenda 2030 y tienen un alcance integral a todos los temas relacionados con la sustentabilidad.

Desde nuestra Compañía, realizamos un análisis de los ODS que tienen mayor relación con nuestro sector y en los cuales podemos generar una mayor contribución. Este ejercicio implicó un entendimiento preliminar de los impactos reales o potenciales, positivos o negativos, de Pampa y su cadena de valor. Como resultado, identificamos 8 ODS 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.

A su vez, colaboramos activamente en el trabajo de investigación que realizó el Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG)¹⁹ sobre los impactos y aportes al cumplimiento de los ODS del sector de petróleo y gas. Para la elaboración de esta rendición de cuentas, participaron 28 empresas del sector a través de encuestas, entrevistas y talleres. Además, se consultaron representantes de la sociedad civil y autoridades provinciales y nacionales para incorporar sus

¹⁹ <http://www.iapg.org.ar/ods/index.html>

perspectivas y expectativas en el análisis; y contó con el aporte del CEADS, utilizando la metodología establecida en las "Directrices de Hojas de Ruta Sectoriales para alcanzar los ODS" y la "Matriz de Priorización de ODS" del WBCSD.

Formación en ODS

Con el objetivo de difundir la importancia de los ODS, en Pampa desarrollamos diferentes instancias de formación. Internamente, realizamos una capacitación a los jóvenes becados de Pampa Energía sobre el origen y el marco general de los ODS desde una mirada práctica, con la participación de 20 asistentes. Además, bajo la premisa "Lo cotidiano contribuye al desarrollo sostenible", organizamos una charla para 11 colaboradores de puestos clave, con el fin de visibilizar los ODS en las acciones diarias de nuestra gestión. Durante la jornada, los participantes conocieron la historia y el marco general, como también los objetivos, metas e indicadores de los ODS.

Externamente, en 2019 acompañamos a la Red de Educación de Mendoza, particularmente en el Foro VALOS 2019, ODS para Mendoza, que contó con la participación de más de 900 directivos y supervisores de escuelas de la Mendoza.

Patrocinamos el "Foro VALOS 2019, ODS para Mendoza", donde se abordaron temas relacionados con la gestión de las empresas y el rol del sector público para alcanzar las metas de la Agenda 2030 desde la perspectiva local



Pacto Global de Naciones Unidas

En 2019 nos adherimos al Pacto Global de Naciones Unidas, en el rol de signatario ante la filial argentina. De esta forma, asumimos el compromiso explícito con los 10 principios para seguir trabajando en la protección de los derechos humanos, garantizar los mejores estándares laborales, preservar el medio ambiente y luchar contra la corrupción. A través de este Reporte, rendimos cuenta del cumplimiento con los principios ya que representa nuestra primera Comunicación sobre el Progreso (COP).





Durante 2020 nos enfocaremos en los 3 principios de la temática de medio ambiente:

- Mantener un enfoque preventivo que favorezca el ambiente.
- Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad social.
- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Programa de cuidado responsable del medio ambiente

Desde el negocio de Petroquímica de Pampa adherimos al Programa de Cuidado Responsable del Medio Ambiente (PCRMA) impulsado por la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP). Este Programa es una iniciativa voluntaria del sector, cuyo propósito es minimizar los riesgos a los que se encuentran expuestos los diferentes actores en la manipulación de productos químicos.

En 2019 hemos realizado de manera satisfactoria las Auditorías de Certificación del Programa, obteniendo a principios de 2020 la certificación para nuestras plantas petroquímicas Zárate y PGSM. Dichas certificaciones afianzan nuestra búsqueda de mejora continua y el compromiso con el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad.

Presencia de Pampa en índices 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 de ByMA.
- Índice de igualdad de género de Bloomberg.
- Panel de gobierno corporativo plus de ByMA.

4.2. Gobierno de sustentabilidad

Contenido GRI

102-19, 102-20, 102-29, 102-30, 102-31

El Directorio es el máximo órgano de gobierno y es el responsable de aprobar y supervisar las políticas de gobierno societario, como también hacer seguimiento del diseño e implementación de las acciones relacionadas con la sustentabilidad en la Compañía.

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 le son significativos para su negocio, y los cursos de acción a 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 a tratar, a fin de garantizar el monitoreo y seguimiento por parte del Directorio de los objetivos fijados para el ejercicio.

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 la gestión de la Sociedad.

En materia ambiental, el Directorio aprobó la Política de CSMS, a fin de aplicarla en todos sus negocios y activos a través de directrices que establecen buenas prácticas, aseguran el cumplimiento de normativas y señalan el



camino para la mejora continua en materia de salud, medio ambiente y seguridad. Por su parte, iniciativas sociales se canalizan principalmente a través de RSE y la Fundación Pampa Energía, cuyo directorio está compuesto principalmente por la alta gerencia de la Compañía.

Además, el Directorio aprueba los contenidos del Reporte de Sustentabilidad y la Comunicación sobre el 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 el desarrollo sostenible.

4.3. Análisis de materialidad

Contenido GRI

102-21, 102-43, 102-46, 102-47, 102-49, 103-1, 103-2, 103-3

En el marco del proceso de elaboración de este Reporte, realizamos el Análisis de Materialidad según los principios del Estándar "GRI 101: Foundation 2016": materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad. En 2018 realizamos una consulta a grupos de interés que incluyó una encuesta online y 18 *focus groups*, en las cuales participaron colaboradores, clientes, proveedores, referentes de sostenibilidad de otras compañías, organizaciones de la sociedad civil y académicas, inversores, representantes de gobierno y de la comunidad y medios de comunicación.

Durante 2019 el foco estuvo puesto en la revisión y redefinición de los temas materiales al negocio, y el armado de un listado en base a diferentes categorías relacionadas con el concepto de triple desempeño: economía, ética y negocios; social; y ambiental. Se tuvieron en cuenta fuentes internas - Visión, Misión y Valores, plan estratégico, políticas y procesos - y externas como los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lineamientos y estándares - ISO 26000 de Responsabilidad Social, Estándares GRI, SASB -, informes del sector, diálogo con grupos de interés, entre otras fuentes.

De esta forma, definimos 23 temas sobre los cuales nuestros negocios generan un impacto dentro de la Compañía y/o con nuestros públicos clave, seleccionando los Estándares GRI a reportar en el Índice de Contenidos GRI presentados al final del documento.

Para 2020 queda como desafío continuar con las siguientes etapas del análisis de materialidad según el Estándar GRI, con el objetivo de obtener la Matriz de materialidad para Pampa.

Categoría	Tema material 2019	GRI a reportar	Impacto	
			Interno	Externo
Economía, ética y negocios	Desempeño económico de la organización	Desempeño económico 2016	✓	
	Inversiones para el desarrollo de las economías locales	Impactos económicos indirectos 2016		✓
	Ética e integridad	Reportado mediante contenidos del Estándar 102	✓	
	Lucha contra la corrupción	Anticorrupción 2016	✓	
	Gestión de riesgos	Tema material propio*	✓	
	Gestión responsable de la cadena de valor	Prácticas de adquisición 2016 Evaluación ambiental de proveedores 2016	✓	✓
	Competencia responsable	Competencia desleal 2016	✓	✓



Categoría	Tema material 2019	GRI a reportar	Impacto	
			Interno	Externo
Social	Generación de empleo de calidad	Empleo 2016	✓	
	Diversidad e igualdad de oportunidades con foco en equidad de género	Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	✓	✓
	Desarrollo del talento	Formación y educación 2016	✓	
	Ambiente de trabajo seguro y saludable para empleados propios y de contratistas	Salud y seguridad en el trabajo 2016	✓	
	Diálogo con la comunidad	Comunidades locales 2016		✓
	Educación para el desarrollo, y la inclusión social y laboral	Tema material propio*		✓
	Respeto por los derechos humanos	No discriminación 2016 Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 Trabajo infantil 2016 Trabajo forzoso u obligatorio 2016 Evaluación de derechos humanos 2016	✓	✓
		Derechos de los pueblos indígenas 2016		✓
Ambiental	Protección de los derechos de las poblaciones indígenas	Derechos de los pueblos indígenas 2016		✓
	Eficiencia en el consumo de los recursos naturales	Agua 2016 Energía 2016	✓	✓
	Desarrollo de energías renovables (producción y consumo interno)	Tema material propio*	✓	✓
	Gestión de químicos, efluentes y residuos	Efluentes y residuos 2016	✓	
	Lucha contra el cambio climático y reducción de emisiones	Emisiones 2016	✓	✓
	Cumplimiento de la normativa ambiental	Cumplimiento ambiental 2016	✓	
	Gestión de la biodiversidad	Biodiversidad 2016	✓	✓
	Calidad del aire	Tema material propio*	✓	✓
	Prevención de contaminación, planes de emergencia y mitigación de impactos	Tema material propio*	✓	✓

Nota: *Temas materiales propios: Se incluirán dentro de la Tabla GRI, tal como sugieren los lineamientos, y de ellos se reportará el enfoque de gestión (Contenidos 103-1, 103-2 y 103-3).



*Cadena
de valor*



5. Cadena de Valor

CREAMOS VÍNCULOS CERCANOS

Dado que nuestra cadena de valor alcanza diferentes sectores industriales y de servicios, tenemos un fuerte compromiso por establecer vínculos cercanos y eficientes para garantizar un eficaz y desarrollo seguro de nuestros negocios, acompañando también el crecimiento de las economías locales y sus comunidades.

Hitos 2019

- ✓ Se publicó una nueva Política de Abastecimiento, basada en los conceptos de transparencia, reglas claras y libre competencia.
- ✓ Agilización en la comunicación y unificación de información de nuestros proveedores a través de mejoras implementadas en la plataforma SAP Ariba.

5.1. Nuestros proveedores

Contenido GRI
102-9, 102-43, 103-2, 103-3, 203-2,
204-1, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3

Contamos con una gran cantidad y diversidad de proveedores, con quienes buscamos cada día afianzar nuestro vínculo para la creación de nuevo valor agregado. Al desarrollar operaciones en dos ramas fundamentales para la economía – energía eléctrica y petróleo y gas – buscamos aplicar las mejores prácticas de adquisición para garantizar la transparencia, seguridad y calidad de nuestros productos y servicios.

3.784 proveedores registrados en Pampa
94% fueron locales

US\$592 millones de compras realizadas en 2019
84% fueron locales, contribuyendo directamente a la economía argentina

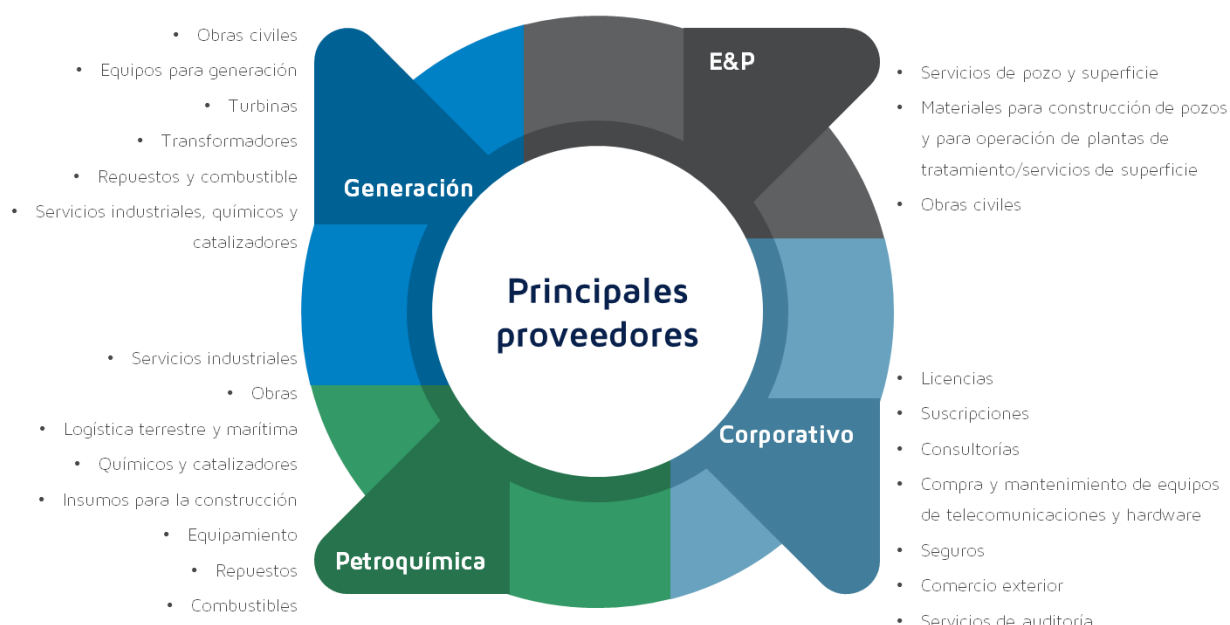
País	Volúmenes de compra ²⁰ , en US\$ millones				Cantidad de proveedores			
	2019		2018		2019		2018	
Argentina	495	84%	723	86%	3.566	94%	3.840	95%
Exterior	97	16%	114	14%	218	6%	193	5%
Total	592	100%	837	100%	3.784	100%	4.033	100%

²⁰ Los indicadores sobre compras a proveedores solo consideran activos operados por Pampa Energía, excluye Edenor y afiliadas. Para más información ver la sección 11 de este Reporte.



Apertura del gasto en proveedores del exterior

Regiones	2019	2018
Europa	60,0%	59,0%
América	39,5%	40,7%
Asia	0,5%	0,3%
Total	100,0%	100,0%



Durante 2019 continuamos avanzando en mejoras a nuestras prácticas en la cadena de valor, principalmente con la publicación y difusión de procedimientos y normas de alcance corporativo sobre la gestión de proveedores y pautas que los involucran, en línea con el Programa de Integridad²¹. Entre ellas se encuentra nuestra nueva Política de Abastecimiento, la cual tiene como premisas la transparencia, reglas claras y libre competencia en nuestros procesos de compras. Además, establecimos los procesos de gestión de contratos de suministro de servicios y de registración de proveedores, todos disponibles en la intranet de Pampa y al momento de realizar una licitación.

Evaluación y selección de proveedores

Con el objetivo de que sean más ágiles, accesibles y eficaces las bases de datos de proveedores, trabajamos arduamente para mejorar nuestros procesos de selección y evaluación, destacando en el análisis de las empresas de suministro la importancia y responsabilidad sobre requisitos técnicos y legales de contratación, como también las consideraciones ambientales y sociales que garantizan el abastecimiento seguro y sostenible.

1.151 nuevas altas de proveedores en 2019

²¹ Para más información, ver el capítulo de Gobierno Corporativo.



En las condiciones generales de contratación de nuevos proveedores, establecemos los requisitos básicos con los que deben cumplir las ofertas que se presentan ante concursos o licitaciones privadas de precios en materia de ética, seguridad e higiene, legislación y regulación laboral, licencias, derechos humanos, entre otros. Realizamos evaluaciones de desempeño para garantizar su cumplimiento y en ese sentido, a fin de 2019 comenzamos a trabajar en la incorporación de una evaluación unificada dentro de nuestra plataforma SAP Ariba, para ser implementada a partir de 2020.

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

Gestión de proveedores

En Pampa llevamos adelante la gestión de nuestros proveedores a través del Portal SAP Ariba, accesible desde nuestro sitio web institucional. Implementado a fines de 2018, esta plataforma facilita la inclusión de nuevos proveedores y permite la trazabilidad e integración de los procesos de compra.

Durante 2019 continuamos con el avance en la agilización y unificación de información, realizando múltiples mejoras en el sistema de suministros y en el sitio web dedicado a proveedores y contratistas, cuya función es ser canal directo de contacto con los mismos, entre los que se destacan:

- Habilitamos un canal de mensajería entre el comprador de Pampa y los proveedores que permite la comunicación hasta el momento previo a la adjudicación de la oferta, brindando una mayor transparencia al proceso de concurso.
- Unificamos la validación de proveedores para todas las subsidiarias de Pampa, realizándose de forma automática e integrada.
- El Director de Abastecimientos puede aprobar la apertura de sobres económicos de proveedores rechazados en la evaluación técnica mediada por el negocio, buscando evitar parcialidades en el proceso y fomentando así la competencia.
- Mejoramos el acceso de asistencia y de información útil en el sitio web dedicado, poniendo a disposición los estados de pagos, legajos impositivos, entre otros.
- Agregamos la posibilidad de sumar anexos en el proceso de solicitud para mejorar la calidad de la información y la evaluación.



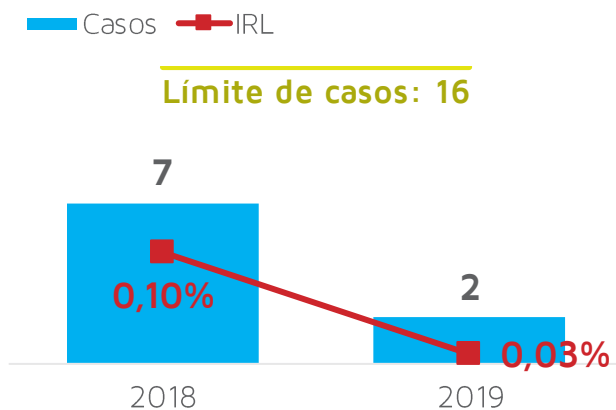
Proveedores de servicios y bienes críticos

En Pampa realizamos un control permanente al proceso de contratación con todas las compañías que nos brindan servicios, a fin de garantizar su cumplimiento y disminuir el riesgo por contingencias.

Sobre aquellos servicios y bienes críticos para la Compañía, damos prioridad a los oferentes que posean Sistemas de Gestión Integrados (SGI) al momento del concurso. Además, una vez adjudicada la compra, realizamos auditorías periódicas sobre el desempeño del proveedor en materia de CSMS. Durante 2019 llevamos a cabo auditorías de los SGI de proveedores en algunos sitios de Pampa.

Índice de Riesgo Laboral

A través de este indicador que calcula la cantidad de reclamos laborales a nuestra Compañía por parte de trabajadores que pertenecen a empresas contratistas sobre el total de contratistas, evaluamos y generamos acciones para mitigar dicho riesgo. Por segundo año consecutivo el índice continuó disminuyéndose, presentando una baja interanual del 76%.



Consumo responsable

A través de iniciativas con la comunidad promovemos el consumo inclusivo y responsable de nuestros colaboradores. Enmarcado en la campaña de Pascuas Solidarias y Feria de Emprendedores, acompañamos con la compra de productos artesanales a organizaciones que desarrollan proyectos de inserción laboral.

- Hogar San José Providente de José C. Paz
- Instituto de Adoratrices de la Eucaristía de Roldán
- Centro de Formación Profesional y Hogar de Cristo Don Bosco de Zárate
- Fundación Formar
- Programa 100% Nuestro de Ciudad de Buenos Aires



Aporte al desarrollo de proveedores

En Pampa acompañamos en la formación ambiental, salud y seguridad a determinados contratistas, cuyos servicios requieren conocimientos específicos sobre la temática y los estándares que aplicamos en Pampa.

Durante 2019 se efectuaron capacitaciones tanto para el personal corporativo, pero primordialmente destinado al personal operativo, con lista de chequeo de eficacia y evaluaciones de las mismas en temas tales como sistema de gestión integrada, clasificación y etiquetado de sustancias, y gestión de residuos.

La cantidad aproximada de horas de capacitación en temas de salud, medioambiente y seguridad durante 2019 ascendió a unas 54.000 hs. La cantidad por negocio se muestra en la tabla que sigue:

Horas de capacitación ¹	2019	2018
Generación de energía	11.166	15.008
Exploración y producción	33.011	29.674
Refinación y distribución ²	48	1.752
Petroquímica	9.664	22.076
Total	53.888	68.510

Nota: 1 Valores estimados. 2 Incluye operaciones discontinuadas, vendidas a Trafigura en mayo de 2018, cuya total transferencia se prevé para el 2020.



Ambiente



6. Ambiente

EFICIENCIA Y GESTIÓN DE IMPACTOS

En Pampa estamos comprometidos para que el desarrollo de nuestros negocios sea bajo los más altos estándares de calidad, seguridad, medio ambiente y salud; a favor del bienestar de las personas, el cuidado del medio ambiente y la eficiencia energética. Queremos satisfacer las necesidades del presente sin comprometer a las generaciones futuras.

Buscamos el uso racional de los recursos naturales, con el objetivo de ser una empresa segura y ecoeficiente, atenta al bienestar de nuestra comunidad. Conscientes de los riesgos que generan nuestras operaciones, tenemos un compromiso absoluto por la reducción de estos, adoptando una postura proactiva en la evaluación, un continuo monitoreo de los indicadores e identificación de oportunidades de mejora.

Hitos 2019

- ✓ Completamos el primer ciclo de evaluación a la adecuación de las Directrices de CSMS en todos nuestros activos.
- ✓ Consolidamos nuestra gestión sobre la base de indicadores de desempeño, cumpliendo las metas establecidas para el ejercicio 2019.
- ✓ Definimos los Principios del Ambiente, a ser difundidos e implementados para toda la Compañía en el 2020.

6.1 Gestión integrada

Contenido GRI
102-11, 103-2, 103-3, 403-1

En Pampa consideramos que nuestro crecimiento debe ser sostenible y para ello, el desempeño de nuestras operaciones debe alcanzarse a través de la implementación de un sistema de gestión integrado y de mejora continua, respetando el ambiente y los recursos que empleamos. En este sentido, en 2017 lanzamos una nueva Política de CSMS que aplica a todos los activos operados por la Compañía y es parte integral de nuestro negocio.

En consideración del contexto de nuestra industria, la experiencia de Pampa, las mejores prácticas y las normas y estándares internacionales, establecimos diez directrices que constituyen una guía simple y ágil para procurar el desarrollo sostenible de nuestros negocios, y orientar la implementación de nuestra Política de CSMS.





Sistema de gestión integrado

Continuamente monitoreamos y buscamos mejorar nuestro desempeño, por lo que contamos con un sistema de gestión integrado de CSMS que alcanza a todos los niveles de la organización (corporativo, negocios y activos) y a todas nuestras operaciones.

Este sistema establece y promueve el desarrollo de una cultura Pampa común en aspectos de CSMS: parámetros comunes a toda la Compañía para la fijación y seguimiento de objetivos, la ejecución de proyectos, planes, programas, capacitaciones, auditorías y evaluaciones en los diferentes ámbitos de actuación.

Nuestro sistema de gestión está certificado por organismos externos independientes, bajo una gestión integrada y alineada, aprovechando las sinergias entre los negocios y activos, pero a su vez respetando sus particularidades.

Comités de gestión

Con el fin de promover la mejora continua y el buen desempeño de los negocios en cada operación, contamos con comités de gestión en cada activo, liderado por el gerente del activo y coordinados por personal de CSMS. Estos comités realizan periódicamente análisis críticos de desempeño y desarrollo de planes de acción para minimizar los riesgos particulares ante cada escenario

Concientización sobre las Directrices de CSMS

En 2019 completamos el primer ciclo de evaluación de adherencia a las Directrices en todos nuestros activos

La difusión y adopción interna de las Directrices de CSMS ocupó un lugar relevante en nuestra gestión, logrando completar, entre 2018 y 2019, la primera evaluación de adherencia en todos nuestros negocios. Se trató de un proceso de aprendizaje e integración, con la participación de equipos multidisciplinares y con la presencia de 180 evaluadores, entre ellos 150 gerentes.

Con el objetivo de apalancar la implementación progresiva de nuestras Directrices, realizamos 14 talleres con líderes de Pampa. Las evaluaciones permitieron identificar un alto nivel de adhesión en nuestros negocios del 79% a los requisitos explicitados en nuestras Directrices de CSMS, así como oportunidades de mejora priorizadas por los activos y utilizadas como referencia para la planificación de acciones de mejora en 2019 y 2020.

Tercer encuentro anual de referentes de CSMS

A fin de promover la integración cultural sobre la temática de CSMS y fortalecer las prácticas en campo, en 2019 se llevó a cabo el tercer encuentro anual de referentes en nuestra central de operaciones de E&P, ubicada en Neuquén.

Participaron 24 referentes de CSMS y se formularon iniciativas comunes para implementar en los negocios y compartir experiencias. Los temas tratados fueron: gestión de acciones, anomalías y observaciones preventivas, política de alcohol y drogas, los principios del ambiente, CSMS como valor y rol del profesional de CSMS, seguridad vehicular, gestión de riesgos en los proyectos y en las operaciones: MGR. Durante las jornadas se realizaron prácticas de campo de observaciones preventivas y se compartió la experiencia y los hallazgos con los gerentes del activo.



Gerenciamiento de riesgos

La gestión de riesgos es un compromiso explícito en la Política y Directrices de CSMS. Con el objetivo de reducir los riesgos inherentes a nuestras operaciones, aplicamos la Matriz de Gerenciamiento de Riesgos operativos (MGR) que evalúa 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

Durante 2019 rediseñamos la MGR, a fin de facilitar la evaluación integrada de los riesgos operativos más relevantes de los negocios y actualizarla de acuerdo con el contexto de nuestra Compañía. Entre el 2019 y el 2020 se completó el primer ciclo de evaluación, promoviéndose la conformación de planes de mejora para el tratamiento de desvíos y oportunidades, en línea con nuestras Directrices de CSMS.

Planes de acción para la mejora continua

Sostener y optimizar la gestión y desempeño de nuestras operaciones es parte de nuestros principales objetivos. Para ello, establecemos planes anuales donde se designan equipos de mejora en cada activo, y ponen foco en la eficiencia, productividad, costos, calidad, salud, seguridad y medio ambiente para la implementación de las acciones correspondientes.

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), en el cual se comparten experiencias y conocimientos. En 2019 presentamos dos trabajos: "Diseño e impresión de elementos de bloqueo" de HPPL y "Rediseño del sistema de refrigeración auxiliar del ciclo combinado" de CTLL.

Indicadores de la gestión integrada

En Pampa medimos y monitoreamos los indicadores de CSMS en todos nuestros activos, generando información y estadística a través del Tablero de Indicadores unificados, el cual nos permite tomar decisiones en tiempo real y conocer su evolución a lo largo del tiempo.

Fijamos la meta de cero anomalías ambientales mayores

Implementamos la práctica de gestión de acciones en E&P, profundizando el control y la mejora en el desempeño de los contratistas

7 de 8 metas propuestas en 2019 fueron cumplidas, y establecimos metas más exigentes para 2020

Durante 2019 continuamos incorporando mejoras al Tablero de CSMS, realizando seguimiento de anomalías mayores en materia ambiental y de proceso, y ampliamos el set de indicadores ambientales para un mejor análisis.



Asimismo, determinamos metas de desempeño en CSMS a fin de minimizar los riesgos en los nuevos emprendimientos y operaciones. En este sentido, establecimos la meta de cero anomalías ambientales mayores y redujimos un 10% el límite admisible de derrames, manteniendo también exigentes metas en seguridad y salud.

6.2 Calidad de nuestra gestión

Contenido GRI
103-2, 103-3

Comenzamos la implementación en nuestros activos de la ISO 45001 sobre seguridad y salud en el trabajo

Avanzamos en la calidad de gestión tomando como referencia las normas internacionales ISO y el modelo del Premio Nacional de Calidad de Argentina, procurando la mejora continua en todas nuestras actividades. Las principales metodologías de Calidad de Gestión que aplicamos son: las evaluaciones integradas (de adecuación a las Directrices, de gerenciamiento de riesgos operativos y de desempeño de CSMS), la administración de sistemas de gestión certificados y la calidad de gestión diaria.

En ese sentido, en 2019 completamos exitosamente el programa de certificación bajo dichas normas, mostrando la eficacia en el alcance de los objetivos planeados y compromiso con nuestros grupos de interés.

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

Durante 2019 todos nuestros negocios mantuvieron sus certificados en las normas ISO 14001 de gestión ambiental y OHSAS 18001 de gestión de seguridad y salud ocupacional. Adicionalmente, los activos de los negocios de Generación y Petroquímica mantuvieron los certificados bajo la norma ISO 9001, y particularmente CTGEBA mantuvo la certificación bajo la norma ISO 50001 de gestión de la energía. Asimismo, logramos nuevas certificaciones de la norma ISO 14001 en los parques eólicos PEMC, PEPE II y PEPE III. En junio de 2019 Pampa incorporó la operación de CTEB, certificada bajo las normas ISO 9001 ISO 14001 y OHSAS 18001.

Reforzamos nuestro compromiso con una gestión segura y saludable en el trabajo, esencial para el desarrollo sostenible de los negocios, e iniciamos el proceso de certificación bajo la nueva norma ISO 45001:2018, que reemplaza al estándar OHSAS 18001. CTGEBA ya cuenta con dicha certificación, y durante 2019 se llevaron a cabo siete talleres de inducción para la obtención de dicha certificación en todos nuestros activos, a completarse entre 2020 y 2021.

Tecnología para la calidad de la gestión diaria

La calidad de gestión diaria integra las prácticas de estándares; gestión de anomalías, auditorías y acciones; observaciones preventivas; cumplimiento legal; y análisis de indicadores. Estas prácticas requieren la utilización de herramientas informáticas de apoyo.

Focalizados en la mejora continua de nuestras operaciones, durante 2019 realizamos una revisión de algunos procesos e implementamos nuevas soluciones apoyados en la tecnología y herramientas digitales.

Entre los proyectos realizados, se destaca la mejora global de aplicativos de CSMS para brindar una solución más ágil, simple y adaptada a nuestras necesidades. La misma se organizó en cuatro frentes de trabajo priorizados: estándares, observaciones preventivas del comportamiento, Tablero de Indicadores de CSMS, y anomalías, auditorías y acciones. Durante 2019 completamos en un 75% la implementación de dichas mejoras.



Además, desarrollamos una solución digital para gestionar el cumplimiento legal de los aspectos ambientales, de higiene, salud y seguridad. Entre los beneficios se destacan la obtención de una actualización sistemática, íntegra y visible de las matrices legales, se visualizan indicadores de cumplimiento legal por activo y avisos de próximos vencimientos, y también se refuerza la responsabilidad de verificación de cumplimiento a nivel local. En 2019 fue implementado en todos los activos del negocio de Generación, y para el 2020 se espera completar su aplicación en los negocios de E&P, de Petroquímica y en el Edificio Pampa.

6.3 La gestión de los recursos naturales

Contenido GRI

103-2, 103-3, 302-1, 302-3, 302-4, 302-5, 303-1, 303-2, 303-3, 304-1, 304-3, 304-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-7, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4,

En Pampa estamos comprometidos con una gestión ambiental responsable y proactiva, basada en nuestra identidad y con aplicación al trabajo cotidiano de todos los equipos en cada una de nuestras operaciones. Nuestro objetivo es ser una empresa segura y ecoeficiente, que optimiza sus recursos y atiende a la calidad de vida de sus colaboradores y el bienestar de la comunidad.

Iniciamos la medición de la huella de carbono en el segmento petroquímico y establecimos nuevas alianzas estratégicas con ONGs

Definimos los Principios del Ambiente para toda la Compañía, a ser difundidos e implementados en el 2020

Contribución a la Agenda 2030

En 2019 continuamos trabajando en la mejora continua de la gestión ambiental, alineándonos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y comprometiéndonos a contribuir con la Agenda global 2030. En particular, nos enfocamos en los ODS que promueven el cuidado del ambiente y la gestión sostenible de los recursos naturales:

- ODS 6 Agua limpia y saneamiento
- ODS 7 Energía asequible y no contaminante
- ODS 9 Industria, innovación e infraestructura
- ODS 12 Producción y consumo responsables
- ODS 13 Acción por el clima
- ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos



Asimismo, Pampa completó los cuestionarios 2019 del Carbon Disclosure Project (CDP), convirtiéndonos en signatarios de esta plataforma de referencia para el reporte de riesgos relacionados con el cambio climático.

Agua

El agua es un recurso fundamental para el funcionamiento de nuestros negocios, ya que es utilizada dentro del proceso de generación eléctrica, para la exploración y producción de petróleo y gas, así como también en la producción petroquímica.

El abastecimiento se realiza a través de distintas fuentes hídricas, fundamentalmente de acuíferos profundos de cada cuenca y de fuentes superficiales (lagos, ríos y mares) y en algunos activos obteniendo también agua de red o provista por terceros. Con el objetivo de preservar el medioambiente y el equilibrio de los ecosistemas, seguimos los límites de captación definidos y permitidos por las autoridades competentes en materia hídrica.



Volumen de agua captado	Unidad de medida	2019	2018
Agua dulce	M³/año	16.664.489	19.945.000
Agua de mar	M³/año	227.736.000	259.000.000

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

Menor consumo del 16% de agua dulce y 12% de agua de mar respecto al año 2018

Durante 2019 se reflejó un descenso en el consumo de agua, en línea a lo previsto en el presupuesto. La reducción interanual del 16,4% de volumen de agua dulce captado obedeció a las desinversiones de activos de E&P, refinación y distribución, llevadas a cabo en 2018, sumado a un menor volumen de operaciones en el segmento de Petroquímica. Asimismo, el menor volumen de agua de mar captado durante 2019 del 12,1% se debió a tareas de mantenimiento en el sistema de captación de agua de mar en CPB.

Características de nuestro consumo de agua

Generación eléctrica

En las centrales térmicas, el agua se usa fundamentalmente para el proceso de refrigeración y reducción de emisiones. En el caso de los sistemas conocidos como ciclos combinados, el vapor generado también es aprovechado para la generación de energía. Nuestras unidades térmicas captan agua dulce de cuerpos subterráneos y superficiales, con excepción de CPB, que consume agua del mar.

Las centrales hidroeléctricas prácticamente no consumen agua, pero el caudal de los ríos es clave para el proceso de generación eléctrica.

E&P

Se usa agua mayoritariamente para la perforación y fracturación de pozos no convencionales, y en menor medida para otros procesos en plantas de tratamiento de gas. El agua se obtiene de perforaciones en localidades cercanas a los yacimientos o desde cauces de ríos.

Petroquímica

El agua se utiliza para la generación de 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.

Captación de agua dulce, por negocio	2019	2018
Generación de energía	68,6%	68,1%
E&P	2,1%	2,0%
Refinación y distribución	-	0,3%
Petroquímica	28,8%	29,2%
Edificio Pampa	0,5%	0,4%
Total	100,0%	100,0%



Captación de agua dulce, por fuente	2019	
	En m ³	% del total
Subterránea	6.581.133	39,5%
Superficial	9.626.973	57,8%
Terceros	456.383	2,7%
Total	16.664.489	100,0%

Consumo eficiente del agua

En Pampa buscamos adoptar buenas prácticas, implementando nuevos proyectos para la optimización del uso y protección del recurso hídrico. En materia de uso eficiente, en 2019 iniciamos la instalación de caudalímetros en distintos ramales del Edificio Pampa (riego, alimentación del tanque y torres de enfriamiento), con el objetivo de diferenciar el volumen consumido según su uso y mejorar el control, seguimiento y monitoreo de los sistemas mencionados.

Por otro lado, en CTEB se está desarrollando el proyecto de conversión a ciclo combinado, el cual contempla un circuito cerrado de agua, mediante la utilización de una torre de enfriamiento, y por ende, minimiza la cantidad consumida. Asimismo, con respecto al proyecto original previo a la adquisición de CTEB, se modificó la captación de curso de agua superficial y traza de acueducto a través de un terreno privado, reduciendo sustancialmente el impacto ambiental.

Efluentes

Las plantas de Pampa Energía poseen un sistema de tratamiento de efluentes antes de ser volcados a cuerpos de agua superficiales y redes cloacales. Así es que ninguno de dichos cuerpos se ven afectados por los vertidos de agua en referencia a tamaño del cuerpo de agua, del hábitat o ubicación.

En 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. En todos los casos, la descarga de dichos vertidos atiende los requisitos regulatorios.

17% de aumento en la reutilización de agua respecto a 2018

Reducción del 25% interanual en el descarte de agua dulce

La reutilización de agua dulce constituyó el 3% del total captado en 2019

Efluentes hídricos	Unidad de medida	2019	2018
Agua dulce descartada	M ³ /año	5.433.277	7.259.026
Agua de mar descartada	M ³ /año	227.736.000	259.000.000
Reutilización de agua	M ³ /año	545.314	465.000

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



Efluentes dulces descartados, por negocio	2019	2018
Generación de energía	52,4%	46,1%
E&P	0,5%	8,5%
Refinación y distribución	-	0,3%
Petroquímica	45,9%	44,2%
Funciones centralizadas	1,2%	0,9%
Total	100,0%	100,0%

Durante 2019 continuamos con la adopción de buenas prácticas, monitoreo y evaluaciones de desempeño para la gestión de nuestros efluentes, entre los cuales se destacan:

- **475.000 m³ reutilizados para riego en la alameda de CTLL:** desde hace años se reutilizan los efluentes de la planta para el riego durante los meses de septiembre a marzo, evitando así el consumo de agua fresca del lago. Además, nos encontramos en plena construcción de una planta de tratamiento de efluentes cloacales, estimando su puesta en marcha para el 2020.
- **En E&P, la reutilización de agua dulce se destinó principalmente al mantenimiento de caminos y riego (52.064 m³), y para la perforación y completación de nuevos pozos (18.250 m³).**

Energía

Consumo de combustibles

El consumo de energía en Pampa se debe mayoritariamente al uso de combustibles fósiles para la generación eléctrica, segmento que representa aproximadamente el 89% de nuestro consumo total.

Consumo energético	2019	2018
Generación de energía	89,3%	88,4%
E&P	2,7%	2,6%
Refinación y distribución	-	-
Petroquímica	8,0%	9,0%
Funciones centralizadas	0,02%	-
Total	100,0%	100,0%

Durante 2019 alcanzamos un consumo de 116.970.723 GJ²², similar a los niveles registrados en 2018. La principal fuente de combustible fósil que utilizamos es el gas natural, representando el 98% del total utilizado y un aumento del 10% interanual, principalmente debido al incremento de producción de energía eléctrica por mayor disponibilidad de gas natural y a la incorporación de la operación de CTEB. Asimismo, la mayor oferta de gas y energía renovable en el SADI implicó un menor consumo de combustibles fósiles líquidos para la generación eléctrica.

²² 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.



Fuente de energía ¹	Consumo en métrica original	2019		2018	
		En GJ		En GJ	
		Consumo	% del total	Consumo	% del total
Gas natural	3.210 millones de m ³	114.761.178	98,1%	104.139.795	89,1%
Fuel oil ²	26.879 m ³	1.080.225	0,9%	8.415.337	7,2%
Electricidad	125.300 MWh	447.172	0,4%	467.519	0,4%
Gas oil	18.635 m ³	682.147	0,6%	3.857.029	3,3%
Total		116.970.723	100,0%	116.879.680	100,0%

Nota: 1 No incluye energía procedente de fuentes renovables. 2 Incluye combustibles líquidos especiales utilizados en Petroquímica.

La utilización de gas natural sobre los demás combustibles impacta positivamente en la huella de carbono de nuestras operaciones, punto que desarrollaremos en la sección de Emisiones.

Intensidad energética	Unidad de medida	2019	2018
Generación de energía	GJ/MWh	6,71	7,04
E&P	GJ/Ton	1,85	2,27
Petroquímica	GJ/Ton	21,39	23,84
Funciones centralizadas	GJ/m ² -pers	472,96	382,44

Nota: Incluye consumos internos. En E&P, se reportan las toneladas producidas de líquido o gaseoso calculadas utilizando la densidad para equivalencia entre volumen y masa. En PTQ, se reportan toneladas producidas = ventas del período +/- variación de stock del año. En funciones centralizadas, se estima sobre la dotación.

En 2019 evidenciamos una mejora en la intensidad energética del segmento de Generación, principalmente producto de la mayor participación de la generación eólica, sumado a la mayor generación térmica de unidades eficientes inauguradas en 2018. También se registraron reducciones de la intensidad energética en E&P y petroquímica, ésta última explicada por el cierre definitivo de la planta de etileno en San Lorenzo. El aumento interanual de la intensidad energética en las funciones centralizadas se debe principalmente al aumento de la dotación en el Edificio Pampa, compensado por un menor consumo energético del 17% respecto de 2018.

Energía renovable

15% del total de energía generada por Pampa proviene de sus tres parques eólicos y sus tres hidroeléctricas

En 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. Como resultado de nuestra gestión estratégica, desde Pampa producimos un total de 2.309 GWh de electricidad limpia y renovable, 14,8% del total generado en 2019, especialmente gracias a la puesta en marcha de los nuevos parques eólicos Pampa Energía II y III y a la operación de año completo en PEMC. De esta manera, aumentamos nuestra capacidad instalada de generación renovable, lo que nos permite continuar con los desafíos planteados para el nuevo escenario energético marcado por la convivencia de las energías fósiles no convencionales y energías renovables. Asimismo, nuestra generación renovable contribuye a alcanzar las metas nacionales fijadas en la Ley de Energías Renovables N° 27.191, la cual prevé porcentajes de la demanda eléctrica nacional abastecida con energía verde. En 2019, dicha ley preveía 12% del consumo eléctrico, pero sólo el 6% fue provista por fuentes renovables.



Energía generada	2019		2018	
	En GWh	% del total	En GWh	% del total
Generación convencional	13.273	85,2%	12.743	85,8%
Generación renovable	2.309	14,8%	2.102	14,2%
Generación total	15.582	100,0%	14.845	100,0%

Optimización del consumo energético

Además del impulso y fomento a la producción de energías limpias, en Pampa continuamos adoptando buenas prácticas para su uso eficiente.

Migración a luminaria LED

- **Planta de poliestireno en Zárate:** 23% de reducción interanual en el consumo energético, gracias al cambio de luminaria y señalización sobre el uso racional de la energía.
- **Edificio Pampa:** recambio de tubos fluorescentes por iluminaria LED iniciado en 2016, en 2019 se alcanzó un nivel de migración del 90%.
- **PGSM:** 759 luminarias reemplazadas y 174 artefactos de tecnología LED instalados, logrando un grado de avance en la migración del 10%.
- **CTLL:** se reemplazó el 60% del total de la luminaria y se redujo en un 52% el consumo energético con respecto al 2018.

Mejoras en las instalaciones de nuestras centrales térmicas

- **CTLL:** obras de instalación de dos moto-generadores a gas natural de 7,5 MW cada uno del tipo alternativo, con una eficiencia del 44%, que se prevé su puesta en marcha en el 2020²³. Asimismo, realizamos la compra de transformadores de reserva secos, los cuales, comparados con los transformadores húmedos, poseen un ciclo de vida mayor y no requieren la utilización de aceite.
- **CTEB:** proyecto de expansión a ciclo combinado de 280 MW adicionales al SADI, proyectándose la finalización de obras para el año 2021²⁴. Dicha expansión convertiría a CTEB en una de las centrales de generación más eficientes del país, produciendo más energía eléctrica sin incrementar el consumo de gas.
- **CTGEBA:** puesta en marcha de la nueva turbina de gas y repotenciación de la turbina existente Genelba Plus en junio de 2019, lo cual incrementó la capacidad en 207 MW. El cierre a ciclo combinado, que involucra la instalación de la turbina de vapor, será habilitado en el 2020²⁵, lo cual elevará la eficiencia de la central Genelba Plus a 55%, convirtiendo a CTGEBA en la central más grande y una de las más eficientes del país.

Reconocimiento a CTGEBA

En reconocimiento a la destacada gestión de la energía, en 2019 CTGEBA recibió el premio "Argentina Eficiente" en la categoría Gestión de la Energía, otorgado por la Subsecretaría de Energías Renovables y Eficiencia Energética de la Nación.

²³ Actualmente la fecha de habilitación está demorada a causa del aislamiento social obligatorio y preventivo.

²⁴ A causa del aislamiento social obligatorio y preventivo, la fecha de habilitación fue pospuesta a 2022.

²⁵ La habilitación comercial fue el 2 de julio de 2020.



Emisiones

En Pampa calculamos las emisiones atmosféricas de todas nuestras actividades y procesos a fin de monitorear los resultados mediante un análisis crítico y de este modo cuantificar la huella de carbono de nuestros negocios. Mensualmente registramos las emisiones de GEI (CO₂, CH₄, N₂O) y óxidos de azufre (SO_x) en cada uno de nuestros activos, sobre la base de la metodología y los protocolos API 2009 o IPCC, así como la utilización de los coeficientes desarrollados por dichas entidades.

Durante 2019 percibimos un descenso del 4% en las emisiones de GEI totales de Pampa. Las emisiones del segmento de Generación de Energía representaron el 88% del total, principalmente provenientes de la operación de nuestras plantas térmicas. Si bien nuestro despacho total se incrementó en un 5% en 2019, las emisiones GEI disminuyeron en un 3% interanual, gracias a la mayor eficiencia en la tecnología de generación térmica, a la generación de fuentes renovables, y al menor uso de combustibles líquidos.

Para el 2020 seguiremos avanzando e identificando oportunidades de mejora en el proceso de cálculo de emisiones, incorporando el registro y cuantificación de las emisiones de otros gases. Además, estaremos trabajando con los diferentes negocios de Pampa en la identificación de oportunidades e implementación de proyectos de eficiencia energética para mejorar rendimientos, minimizar impactos, y continuar promoviendo una gestión sostenible. En esa línea, el negocio de Generación está desarrollando un proceso de adecuación a la norma ISO 50001.

Tipo de emisiones	Unidad de medida	2019	2018
GEI – alcance 1 y 2	Tn CO ₂ e	6.584.645	6.877.587
Alcance 2	Tn CO ₂ e	58.062	86.138
SO _x ¹	Tn métrica	441	1.931

Nota: Valores aproximados, calculados en de acuerdo a Inventario emisiones de Pampa. ¹ Casi el 90% de los valores fueron generados por el negocio de Generación de Energía.

Emisiones GEI, por negocio	2019		2018	
	%	Tn CO ₂ e	%	Tn CO ₂ e
Generación de energía	88,2%	5.804.836	86,9%	5.974.381
E&P	4,4%	291.773	4,7%	320.577
Refinación y distribución	-	-	0,9%	65.249
Petroquímica	7,4%	485.552	7,5%	514.327
Funciones centralizadas	0,04%	2.483	-	3.053
Total	100,0%	6.584.645	100,0%	6.877.587

6.584.645 Tn CO₂e de emisiones GEI en 2019

4,3% = reducción interanual de emisiones GEI



Emisiones por unidad producida	Unidad de medida	2019	2018
Generación de energía	TCO2e/MWh	0,37	0,41
E&P	TCO2e/Ton	0,17	0,24
Petroquímica	TCO2e/Ton	1,12	1,17
Funciones centralizadas	TCO2e/m ² -pers	60,83	56,80

Nota: incluye consumos internos. En E&P, se reportan las toneladas producidas de líquido o gaseoso calculadas utilizando la densidad para equivalencia entre volumen y masa. En PTQ, se reportan toneladas producidas = ventas del período +/- variación de stock del año. En funciones centralizadas, se estima sobre la dotación por m².

Sobre la intensidad de las emisiones de dióxido de carbono equivalente, la Secretaría de Energía de Nación realiza el cálculo del llamado Margen Operativo de Generación Eléctrica Nacional, de frecuencia anual. El último dato publicado corresponde al coeficiente de emisión de la red nacional de energía eléctrica del año 2018, el cual fue de 0,4635 TCO2e/MWh²⁶, mientras que nuestra generación ha registrado 0,37 TCO2e/MWh, una notable diferencia explicada fundamentalmente por la tecnología eficiente de generación termoeléctrica que posee Pampa, como también nuestra capacidad operada que proviene de las centrales hidroeléctricas y renovables, cuyas emisiones de GEI son marginales, inyectando al SADI energía con menor huella de carbono y contribuyendo a una matriz energética más limpia y diversificada.

Mitigación y reducción de emisiones

Con el objetivo de disminuir y mitigar la cantidad de emisiones de GEI en el ambiente, desde Pampa implementamos acciones de eficiencia energética y captura de CO2.

Desde 2008 llevamos adelante el cultivo de viñedos en terreno natural, linderos al predio de CTLL, lo cual no sólo permite capturar CO2 sino también la reutilización de los efluentes de la planta para el riego. En 2019 plantamos 4.000 metros lineales de alameda perimetral en el viñado, la cual permite capturar aproximadamente 42 TCO2 por hectárea anualmente.

CO2 emitido por CTLL es capturado por el viñado y la alameda perimetral

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

- En la TG02 de CTLL **instalamos un nuevo sistema de combustión** que permite realizar las inspecciones cada 32.000 horas de fuego (anteriormente se realizaban cada 12.000 horas). Además, de prolongar dichos períodos, permite reducir drásticamente las emisiones de NOx, de 24ppm a 11ppm.
- En CTLL instalamos el **Advanced Gas Path (AGP)**, un nuevo sistema avanzado de partes de turbina (álabes fijos y móviles), que permite una mejora en la eficiencia de las máquinas del orden del 7%.
- Continuamos con las **obras de expansión y mejora de eficiencia** en:
 - ✓ En CTLL, la instalación de los dos motores a gas, con una eficiencia del 44%.
 - ✓ En CTGEBA, el cierre del ciclo combinado plus, el cual eleva la eficiencia de la central al 55%.
 - ✓ En CTEB, las obras de conversión a ciclo combinado, incrementando la eficiencia de la central al 57%.
- En PGSM se realizan relevamientos periódicos para la identificación de emisiones fugitivas en bridas, válvulas, juntas, entre otras partes, efectuando el consecuente mantenimiento.
- En CTGEBA se llevaron a cabo mediciones en tiempo real de los gases de escape de las turbinas de gas, los cuales son monitoreados a través del sistema de control T3000, a fin de controlar que los valores

²⁶ El coeficiente de emisiones de CO2e del sistema eléctrico nacional para el año 2019 no se encuentra disponible en <http://datos.minem.gob.ar>.



estén dentro de los parámetros según la normativa vigente del Organismo Provincial para el Desarrollo Sostenible, y mitigar su impacto a través del ajuste de las válvulas de gas.

Residuos

En Pampa contamos con iniciativas para minimizar la generación de residuos y acciones de reciclado, definidos en nuestro Principio del Ambiente. Enfocamos nuestro accionar 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, a fin de prevenir daños ambientales, en la seguridad y salud, y evitar obligaciones y responsabilidades futuras para la Compañía.
- Prever en los contratos de provisión de materiales la responsabilidad post-consumo y, cuando sea posible, su devolución al fabricante y/o proveedor, atendiendo a lo establecido por la legislación.

Residuos no peligrosos (RNP)	Unidad de medida	2019	2018
Reciclados/reutilizados	Ton/año	154,7	277,5
Compostados	Ton/año	2,4	n.d.
Domiciliarios	Ton/año	1.357,3	n.d.
Total RNP	Ton/año	1.514,4	902,5
<i>% de RNP reciclados/reutilizados</i>		<i>10,2%</i>	<i>30,7%</i>

Dentro de la gestión, seguimos incorporando buenas prácticas para la recuperación y/o reciclado de los residuos a partir de su separación en origen. Los RNP que generamos son reaprovechados en mercados secundarios como materia prima, como son los casos de *scrap* o subproductos en los procesos de cauchos y poliestireno, producto de nuestra producción petroquímica.

Tipo de residuo peligroso	Unidad de medida	2019
Residuos peligrosos transportados y tratados	Ton	17.572
Residuos con elevado poder calorífico	Ton	1.147
Total residuos peligrosos generados y tratados	Ton	18.719
<i>% residuos con elevado poder calorífico</i>		<i>6,1%</i>

En relación a los residuos peligrosos de proceso de elevado poder calorífico, generados por nuestro segmento de petroquímica, son tratados en hornos de cementeras y así aprovechar su contenido energético. En 2019 estos residuos representaron aproximadamente el 6% del total de residuos peligrosos generados de procesos.

Pampa no realiza tratamiento de residuos en el exterior. Como excepción, y sólo ocasionalmente, en Petroquímica pueden generarse residuos particulares que no pueden ser tratados y dispuestos localmente o reaprovechados. Dicho tratamiento se realiza con la debida autorización de las autoridades competentes.



Buenas prácticas

Entre las acciones adoptadas en 2019, se implementaron mejoras en la clasificación y el reciclado, así como acciones de reducción de generación en la fuente. También llevamos nuevamente adelante la campaña "Residuos Reciclables", que se detalla a continuación:

Separación de residuos

- Se lanzó un proyecto piloto de concientización y capacitación sobre reducción, reutilización y reciclado de residuos en las oficinas del Edificio Pampa. Asimismo, aplicamos cambios en el sistema de impresión, reduciendo en un 50% la cantidad de resmas de papel compradas con respecto al 2018. El proyecto fue dirigido a ciertos pisos testigo; dados los resultados positivos en esta primera etapa, el proceso fue ampliado al resto de los pisos del Edificio Pampa.
- Papel blanco: 629 kg de papel usado, donados a la Fundación Garrahan.
- Bolsas y cartón: 1.449 kg entregados a recicladores urbanos de la Ciudad de Buenos Aires.
- 34 empleados de la empresa de limpieza capacitados sobre la gestión de residuos.
- Residuos compostables: 3.065 kg
- Residuos reciclables: 6.967 kg
- Residuos orgánicos: 7.642 kg

Se continuó con el compostaje de los residuos producidos en el comedor y en los espacios verdes en CTG, destinado a áreas de jardinería de la misma planta.

Reciclaje de residuos

- CTLL: los residuos de botellas plásticas son entregados para su reciclaje a Dangen Plásticos, que 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.
- **Planta de poliestireno Zárate:** se donaron cartones y pallets y se lanzó un proyecto de reciclado de botellas PET y tapas.
HPPL: se recicla el 23% de los residuos sólidos urbanos.

Otras acciones de Reducción en la fuente

- CTEB: se reemplazó el sistema de viandas por comida en plato, logrando la reducción del 15% aproximadamente de residuos domiciliarios y una mejora sustancial en cuestiones de seguridad alimentaria.
- CTGEBA: reemplazamos pilas comunes por pilas recargables.
- E&P: fueron reemplazados los vasos descartables por reutilizables.

Derrame de hidrocarburos

Adoptando una postura responsable dentro de nuestra gestión ambiental, llevamos adelante un registro de los derrames contingentes relacionados a nuestras operaciones, teniendo en cuenta su ubicación, volumen y tipo de sustancia.

Asimismo, llevamos adelante acciones a fin de disminuir los riesgos de derrames accidentales, entre ellos:

- Monitoreo e inspección de cañerías, tanto internas como externas;
- Monitoreo de tanques; y



- Auditorías internas y externas de ductos y tanques.

En particular, las instalaciones de construcción de pozos de E&P cuentan con equipamiento preventivo para derrames y contenedores de residuos especiales, que a su vez tienen tapas para evitar el arrastre de residuos a las inmediaciones por el viento.

En nuestros activos, en caso de producirse derrames en 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. Durante 2019, se han registrado dos eventos menores en suelo, cuyo acumulado no superó los 3 m³, un 74% menor al volumen de 2018. Asimismo, se registraron diez eventos en estructura de contención, cuyo acumulado ascendió a 101 m³, 99% menor al volumen de 2018. Las anomalías informadas fueron completamente atendidas conforme a los procedimientos de gestión de contingencias.

Cabe destacar que en nuestro Principio del Ambiente de Gestión de Productos nos comprometemos a garantizar la integridad de las instalaciones, el adecuado almacenamiento, como transporte y manipulación de sustancias, para evitar pérdidas y derrames mediante el constante monitoreo de las instalaciones y la intensiva capacitación a los colaboradores.

Biodiversidad

En Pampa nuestro compromiso con el cuidado del ambiente incluye la conservación de las áreas naturales, especialmente teniendo en cuenta que algunos de nuestros activos se encuentran en regiones cercanas a zonas de alto valor de biodiversidad, pero no están dentro de zonas protegidas. En este sentido, en los manuales de gestión de los sitios se encuentran descriptas dichas zonas y los aspectos e impactos vinculados a los riesgos con el medio ambiente, conjuntamente con las medidas de prevención.

Además, durante 2019 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. Particularmente, en CTLL realizamos EIAs del gasoducto y de la bodega, y en las áreas de E&P elaboramos los estudios ambientales para la construcción de caminos y locaciones para pozos de gas y petróleo, construcción de gasoductos y obras nuevas. También realizamos diversos estudios sobre riesgo hídrico asociados a la construcción de gasoducto relativo a la operación de CTLL y la perforación de pozos en las diferentes zonas de los yacimientos de E&P en la provincia del Neuquén.

Concientización con la comunidad

En HIDISA e HINISA trabajamos en la campaña "Energía para la Vida", con el objetivo de informar sobre las normas de seguridad hídrica en zonas de diques, embalses y cuidado del medioambiente.

Conservación de especies

A partir de los EIA, establecemos una línea de base sobre la situación de la flora y la fauna previa a la realización de los proyectos, con el objetivo de elaborar un plan de mitigación de posibles impactos e implementar un programa de control y evaluación posterior del estado de conservación de la zona. La evaluación incluye la identificación de especies locales que se encuentren incluidas en los listados internacionales como especie protegida.

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 el segmento de E&P		
Clase	Nombre	LRA ¹
Mamíferos	Liebre patagónica	Vulnerable
	Rata vizcachas colorada	Vulnerable
	Zorro colorado	Vulnerable
Aves	Ñandú	Vulnerable

Nota: 1 LRA: estatus en Libro Rojo de Mamíferos y Aves Amenazadas de la Argentina.

En 2019 en línea con nuestro principio del Ambiente sobre la Protección de la Salud Ambiental, implementamos un protocolo para la identificación y recuperación de fauna autóctona, y así poder implementar las medidas de conservación adecuadas a cada caso. En el yacimiento El Mangrullo, cerca del río Neuquén, se llevó a cabo el rescate de un marsupial, el cual fue reinsertado en su hábitat natural.

Por otro lado, el desmonte de vegetación realizado para la construcción de obras para la operación de E&P resulta uno de los principales impactos de la actividad hidrocarburífera, por lo cual planificamos y llevamos adelante cada acción con la aprobación previa de los EIA por parte de las autoridades, monitoreando en todos los yacimientos de la Cuenca Neuquina las zonas intervenidas para recuperar las condiciones naturales. En este sentido, realizamos en sitios geo-referenciados la implantación natural de especies vegetales y en el seguimiento del porcentaje de cobertura de éstas en el tiempo. Las acciones son documentadas en fichas individuales donde se realiza un análisis estadístico de indicadores de vegetación: cobertura vegetal, riqueza y abundancia, índices de diversidad biológica, composición florística. Estos indicadores permiten monitorear intervenciones realizadas y el grado de mejora que se da en el sitio y en el ecosistema en general.

Realizamos los escarificados en todas las locaciones de E&P incluidas en el Plan de Gestión Ambiental, completando el 100% de las tareas

En lo que respecta al segmento de Generación de Energía, durante 2019 realizamos el estudio anual de biodiversidad en el embalse El Nihuil, con resultados que se mantienen dentro de los valores esperados en este sitio. Además, junto con la Dirección de Recursos Naturales Renovables de la Provincia de Mendoza y el Club de Pescadores, realizamos la tradicional siembra de 175.000 ejemplares de alevinos en los embalses del Sistema Nihuales e igual cantidad en el sistema Diamante.

175.000 ejemplares de alevinos sembrados en los embalses del Sistema Nihuales y Diamante

En el caso de 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 se realizaron estudios complementarios al EIA, de los que surgió el Programa de Monitoreo de Aves y Mamíferos Voladores, cuyo objetivo es el de preservar la integridad de la fauna silvestre en la zona de operaciones y áreas circundantes de los parques eólicos. Las especies que han sido 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
Ñandú	Amenazada	Cercana a la amenaza
Cauquén Común	Amenazada	Preocupación menor
Batitú	Vulnerable	Preocupación menor

6.4 Concientización ambiental

Contenido GRI
103-2, 103-3

Con el objetivo de mantener informados y actualizados a nuestros colaboradores, llevamos a cabo diferentes campañas de concientización y capacitaciones relativas a temas de salud, seguridad y medio ambiente en cada sitio y destinado a todos los niveles operativos de la Compañía. Entre las acciones, se destacan:

- Sistemas de gestión y SGA: clasificación y etiquetado de sustancias
- Gestión de residuos
- Campañas de celebración a nivel interno y externo, entorno a los días mundiales de la Tierra, el Agua y el Medio Ambiente.

Día mundial del medio ambiente

En conmemoración del Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio), realizamos un video institucional destacando las principales acciones llevadas a cabo en nuestras operaciones alineadas a los desafíos propuestos por los ODS y manifestando nuestro compromiso con la gestión ambiental preventiva, responsable y proactiva, marca que atraviesa el trabajo cotidiano de todos los equipos.

Por otro lado, en Pampa desarrollamos acciones que contribuyen a concientizar sobre la gestión ambiental:

- **Programa “La Basura Sirve” en alianza con AcercaRSE y CICACZ:** Pampa acompaña esta iniciativa desde 2009, en la cual se capacita docentes a través de talleres y obras de circo para generar conciencia sobre la mejora del ambiente, educación y gestión de residuos. *4.500 estudiantes de 13 escuelas de Campana, Zárate y Lima estuvieron alcanzados.*
- **Taller de energías renovables y cuidado del ambiente:** desarrollado para 30 alumnos de la escuela primaria Virgen de Fátima de Piquirenda, provincia de Salta.
- **Concurso de eficiencia energética:** realizado por la Municipalidad de Godoy Cruz (Mendoza), a fin de sensibilizar y educar respecto al uso eficiente de los recursos y el compromiso social en temas ambientales. Participamos junto a estudiantes de cuarto año de nivel secundaria y escuelas técnicas.



*Nuestros
colaboradores*



7. Nuestros colaboradores

TRABAJO EN EQUIPO

Ante un mercado laboral cada vez más exigente y cambiante, la propuesta de Pampa se basa en valorar el trabajo en equipo, la pasión, el entusiasmo y el profesionalismo de cada colaborador, y que se desenvuelva en un ambiente de trabajo inclusivo, seguro y saludable.

Hitos 2019

- ✓ Comunicación: en respuesta a los resultados de la encuesta de clima realizada en 2018, aumentamos y fortalecimos los espacios de cercanía entre nuestros líderes y colaboradores.
- ✓ Continuamos ampliando la cartera de herramientas de desarrollo para que nuestros líderes desplieguen todo su potencial.
- ✓ Proyecto “experiencia empleado”: desarrollo de acciones motivacionales con el objetivo de incrementar el sentido de pertenencia con la Compañía entre nuestros colaboradores.

7.1 Gestión estratégica de nuestro capital humano

Contenidos GRI
102-8, 103-2, 103-3, 401-1, 405-1

Durante 2019 trabajamos en diferentes líneas de acción:

Transformación cultural

- ✓ Alineamos los principales procesos a la cultura Pampa: implementación de prácticas que resulten en mayor agilidad, eficiencia y confiabilidad.
- ✓ Potenciamos a nuestros líderes mediante la capacitación y el desarrollo profesional.
- ✓ Reconocimiento a colaboradores que destacan su labor con los cinco valores de Pampa: espíritu emprendedor, integridad, excelencia, trabajo en equipo y responsabilidad.

Mayor integración

- ✓ Afianzamos el funcionamiento del comité ejecutivo y la comunidad de líderes.
- ✓ Modernizamos nuestros canales de comunicación.
- ✓ Pusimos en marcha acciones en respuesta a las necesidades relevadas en la encuesta de clima 2018.
- ✓ Junto con la Fundación Pampa y el área de RSE, llevamos adelante acciones de voluntariado y trabajo en nuestras comunidades de nuestros colaboradores.

Desarrollo de talento

- ✓ Continuación del programa Talento Joven.
- ✓ Contribuimos a la mejora de habilidades y competencias de nuestros talentos y líderes.
- ✓ Desarrollo e implementación de una estrategia de marca empleadora: charlas introductorias de la Compañía a instituciones educativas, creación de contenido en redes sociales, entre otras acciones.

Eficiencia en los sistemas de gestión

- ✓ SuccessFactors como sistema consolidado de gestión de capital humano.
- ✓ Unificamos el sistema de liquidación de haberes y las bases de datos.
- ✓ Consolidamos nuestro tablero de capital humano, donde podemos rápidamente analizar indicadores de dotación, estructura, ausentismo, horas extras, entre otros.



Mejora de la productividad

- ✓ Mejora continua en el clima de trabajo.
- ✓ Promoción del respeto entre todos los colaboradores y a las normas.
- ✓ Bajo nivel de conflictividad laboral: en 2019 se ha registrado el menor número de reclamos laborales de los últimos 12 años, tanto sobre personal propio como contratado.

Perfil de nuestro equipo

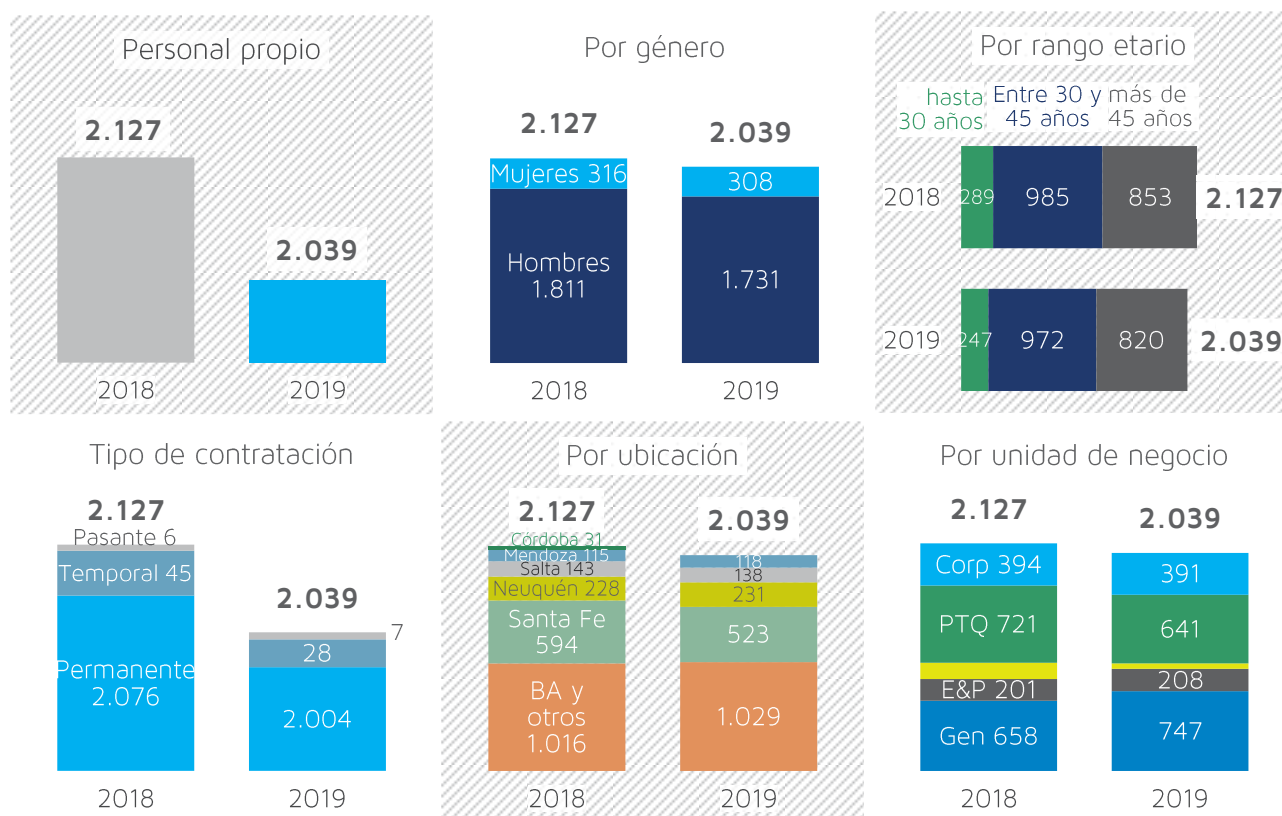
2.039 colaboradores conforman Pampa

Pampa es uno de los mayores empleadores del país, fomentando el desarrollo socioeconómico mediante la generación de empleo de calidad, potenciando a nuestros colaboradores con oportunidades de crecimiento.

En 2019 consolidamos nuestra nómina bajo la estrategia corporativa de la Compañía, enfocando nuestros esfuerzos en los negocios principales de generación eléctrica y E&P de gas. La disminución en el número total de colaboradores se explica principalmente por el desprendimiento de activos en el negocio de R&D en 2018, y en menor medida al cierre de las unidades en petroquímica entre 2018 y principios de 2019.

Asimismo, a fin de 2019 Pampa empleaba 7.943 contratistas, un 18% mayor a la cantidad de empleados tercerizados registrado a fines de 2018, principalmente debido a la mayor actividad en E&P y a las obras en la expansión a ciclo combinado de CTGEB y CTGB.

Principales cifras de nuestro capital humano





Indicadores de rotación

6 vacantes fueron cubiertas con búsquedas internas

3,6% = tasa de rotación de nuevas contrataciones en 2019²⁷

9,3% = tasa de rotación en 2019²⁸

Fomentamos la rotación y las búsquedas internas para que nuestros colaboradores tengan la mayor cantidad de oportunidades de desarrollo dentro de Pampa. En todos los casos cuando surge una vacante, primero publicamos la búsqueda interna, y de no ser posible cubrir la vacante de esta manera, llevamos adelante una búsqueda fuera de la Compañía. En las búsquedas externas priorizamos perfiles dinámicos, que estén en línea con nuestra cultura, y que se sientan cómodos trabajando en equipo.

Nuevas contrataciones y bajas de personal por género y edad

Al 31 de diciembre de 2019 registramos una baja interanual del 4% en nuestra nómina, lo cual representó una salida neta de 88 personas y 2.039 empleados registrados, principalmente explicado por la venta de los activos en R&D, cuyo traspaso de empleados de estaciones de servicio fue acordado de manera gradual y finalizó en agosto de 2020, sumada la desinversión de nuestro activo Dock Sud perfeccionada en el primer trimestre de 2019 y el cierre de la planta de etileno San Lorenzo del segmento petroquímica en enero de 2019. Estas disminuciones fueron compensadas con la adquisición conjunta con YPF de CTEB, concretada a finales de junio de 2020. La operación de la central, al igual que PEMC, están completamente a cargo de Pampa hasta 2024.

Clasificación		2019		2018	
		Contrataciones	Bajas	Contrataciones	Bajas
Por género	Femenino	47	33	9	39
	Masculino	160	161	69	96
Por edad	< 30 años	74	32	38	28
	Entre 31 y 45 años	99	63	31	43
	> 45 años	34	99	9	64
Por ubicación	BA y otros	159	74	32	76
	Córdoba	-	-	-	-
	Mendoza	12	9	8	16
	Neuquén	28	25	24	25
	Salta	2	8	12	7
	Santa Fe	6	78	2	11
	Total	207	194	78	135

Nota: No incluye las bajas producto de las desinversiones en R&D, que implicó la transferencia de 101 empleados de la nómina.

²⁷ Bajas de contrataciones dentro del año analizado sobre el total de bajas, excluye desinversiones y contrataciones temporales.

²⁸ No considera las bajas producto de las desinversiones en R&D, que implicó la transferencia de 101 empleados de la nómina.



Programa "Talento Joven"

3.442 postulaciones a lo largo
y ancho del país

65 finalistas llegaron a la etapa final de
assessment center

Desde que iniciamos nuestro programa "Talento Joven" en 2017, buscamos sumar a Pampa nuevas generaciones de profesionales con potencial para que desarrollen su carrera profesional nuestros equipos de negocios principales y en áreas corporativas clave.

Reclutamos jóvenes recientemente graduados, seleccionados bajo un proceso exigente y completo. Dado que ellos conforman el talento de nuestra organización, los acompañamos de cerca en su formación y desarrollo profesional dentro de Pampa.

Con el fin de obtener una visión general del negocio, durante los primeros 12 meses los jóvenes profesionales rotan por diferentes equipos y áreas de la Compañía. Una vez concluida esta etapa, se mantiene una conversación con ellos para definir expectativas e intereses, para luego ser asignados a un área específica.

Conocí el programa de Jóvenes Profesionales de Pampa a través de la red LinkedIn. ¿Qué podemos decir de programa Jóvenes Profesionales? Que es una experiencia única conocer chicos de diferentes ciudades, de diferentes profesiones. Trabajar dentro de Pampa es algo inexplicable. La verdad que es una empresa líder del sector y eso lleva consigo que constantemente uno crezca tanto personal como profesionalmente.

Gerardo, Generación

Mientras realizan la rotación también participan de un plan de capacitación y desarrollo de 4 meses de duración, en el cual se les asigna un tutor/mentor. Durante este período se espera desarrollar habilidades como autoliderazgo, autodesarrollo, generación de capital social y gestión de proyectos, entre otras herramientas. Al terminar el período de formación, los jóvenes profesionales presentan un proyecto propio a los directores de Pampa.

2019

13

ingresos

3 Generación

8 E&P

2 Áreas corporativas



38% 62%

26

Edad prom.

Formación Académica



Ing. Industrial
Ing. Química
Ing. Mecánica
Ing. Mecatrónica
Ing. de Petróleos

Ing. Electromecánica
Abogacía

Durante el programa tuve la posibilidad de ir rotando a distintas áreas, distintos sectores donde yo no iba a quedar, pero era necesario conocer. Y ahí fue donde tuve la posibilidad de estar en un pozo en el cual estaban perforando el yacimiento Mangrullo desde que inició hasta que terminó toda la etapa. Y para mí fue la experiencia única. Estuve quince días ahí, aprendí muchísimo de lo que es perforación. Después tuve la posibilidad de estar en un pozo que estaban completando. Estaban haciendo fractura hidráulica.

La verdad lo que destaco del programa es haber podido conocer a gente realmente profesional y muy buena, muy predispuestos a enseñarnos, a explicarnos y apoyarnos durante todo este crecimiento profesional.

Melodi, E&P



7.2 Diversidad e igualdad de oportunidades

Contenidos GRI
103-2, 103-3, 405-1, 405-2

Desempeñamos nuestros negocios en ambientes diversos y libres de discriminación, poniendo en valor el respeto por las personas y que desde la diversidad se potencian los equipos de trabajo, los colaboradores y el clima laboral para lograr un buen desempeño de nuestra gestión.

Las conductas de nuestros colaboradores se rigen por el respeto, su privacidad y su dignidad

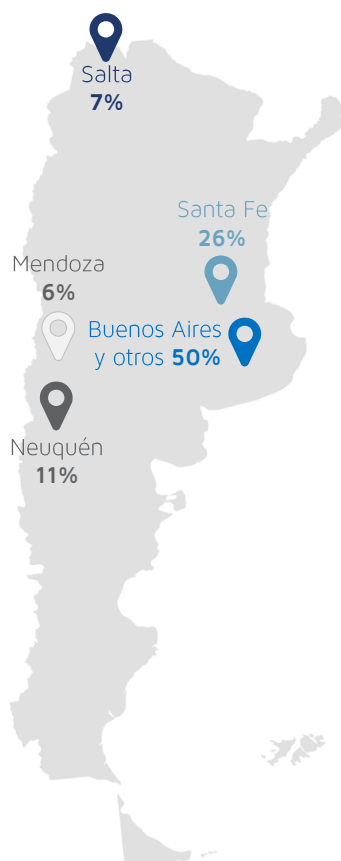
En Pampa no está permitida la valoración de las personas basándose en criterios como edad, género, identidad sexual, raza, color, creencias políticas, religiosas o gremiales. Estos principios están asentados en nuestro Código de Conducta Empresarial, y son de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores. También ponemos a disposición la Línea Ética y el canal de comunicación con la dirección de auditoría interna, para que los colaboradores puedan reportar cualquier incumplimiento a estas disposiciones de manera confidencial²⁹.

²⁹ Para más información ver sección de "Ética e integridad" de este Reporte.

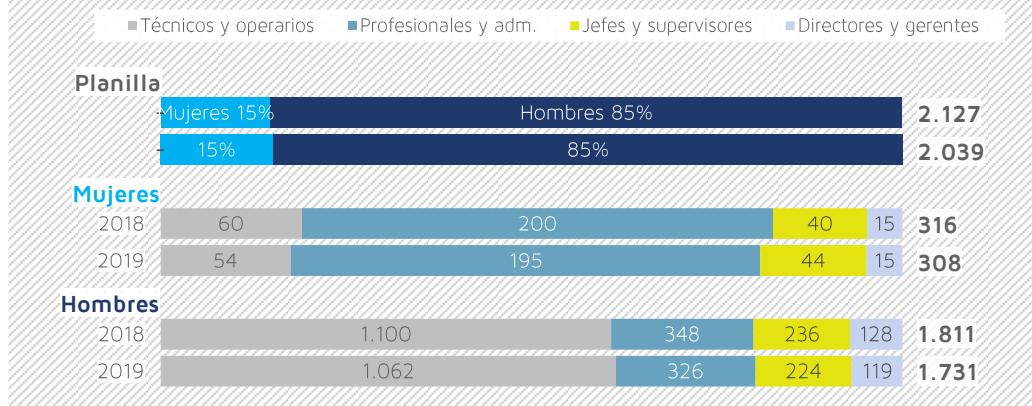


Indicadores de diversidad

Diversidad geográfica



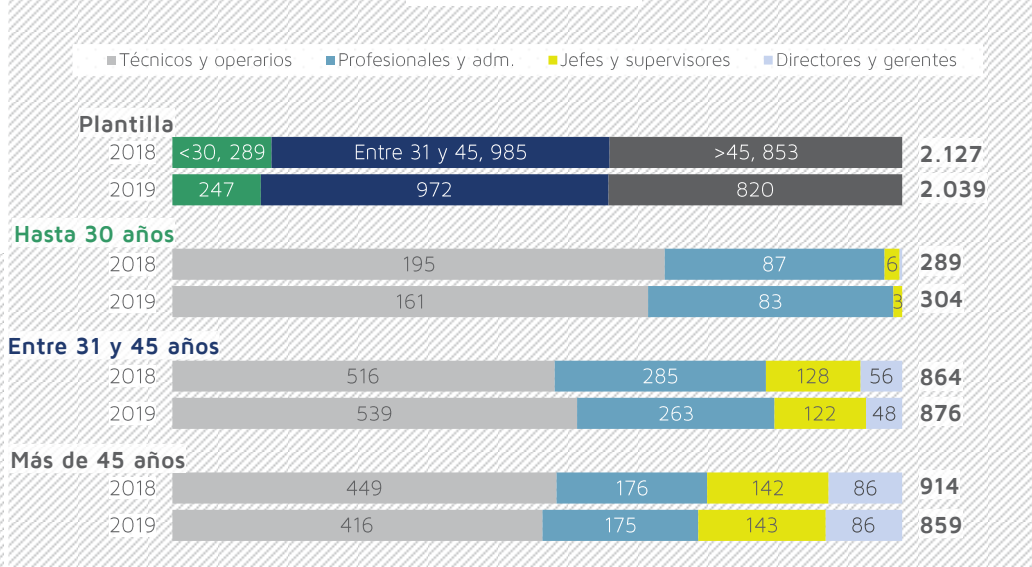
Diversidad de género



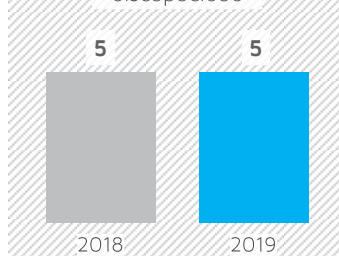
Diversidad de negocios



Diversidad de edades



Empleados con discapacidad





Diversidad de género

Carolina Sigwald, nuestra directora ejecutiva de asuntos legales, ocupa uno de los diez puestos de nuestro Directorio y es una de los ocho integrantes de nuestro Comité Ejecutivo

En cuestiones de diversidad de género, la industria energética es inherentemente deficitaria. Nuestra Compañía no es la excepción y somos conscientes que tenemos que continuar trabajando. En particular, la diversidad de género, edad, cultura son temáticas que nos ocupan y desde el liderazgo de Pampa nos proponemos a mejorar.

En 2019 participamos por segundo año consecutivo de la R.E.D. de Empresas por la Diversidad de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, donde junto a otras organizaciones compartimos conocimiento y experiencia en la temática.



MUJERES QUE INSPIRAN Y TRANSFORMAN



Hoy, día en el que se conmemora la lucha constante de la mujer por su participación en igualdad de condiciones que los hombres, te invitamos a conocer la historia de Paola, primera egresada del programa de becas de Fundación Pampa Energía de una comunidad aborigen.

Hacé clic en la imagen para conocerla.

En las próximas semanas, estaremos compartiendo historias de mujeres de Pampa que inspiran y transforman realidades.

Asimismo, en el día internacional de la mujer lanzamos una campaña digital destacando historias inspiradoras de colaboradoras mujeres de Pampa. Las cápsulas fueron transmitidas a través de nuestro sitio intranet y Kaizala.

En relación a nuestros esfuerzos en pos de la diversidad, por segundo año consecutivo formamos parte del Índice de Equidad de Género 2020 que patrocina Bloomberg (conocido en inglés como [Gender Equality Index](#)). Este índice global, único en esta temática, destaca a las empresas comprometidas 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. Este índice anual e internacional evalúa la igualdad de género de las empresas en función de 5 parámetros: Liderazgo femenino y cartera de talentos, igualdad salarial y paridad de género, cultura inclusiva, políticas de

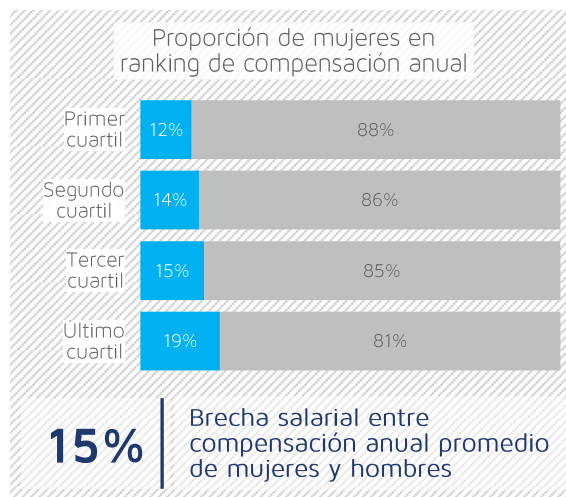


prevención del acoso sexual y difusión de una marca pro-mujer.

Cabe destacar que somos la única empresa argentina y una de las 13 compañías energéticas del mundo incluidas en este índice. Cada año, los requisitos son más exigentes y se suman más compañías participantes: en 2019 estuvo compuesto por 230 empresas, mientras que en 2020 ascendió a 325 compañías provenientes de 50 industrias y 42 países.

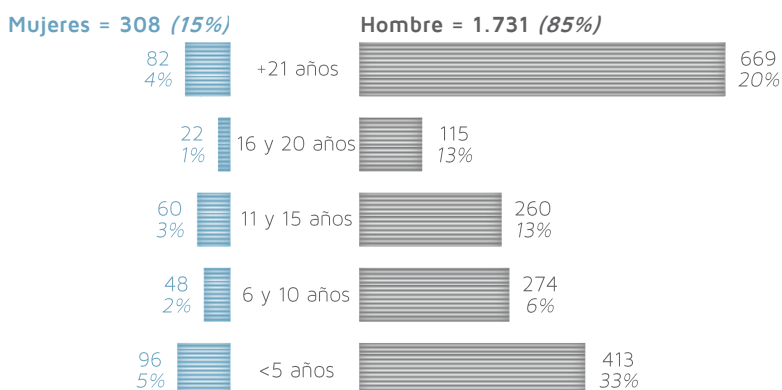


Indicadores de equidad de género



Antigüedad de trabajo

Cantidad de empleados y % dotación total



La brecha salarial del 15% en la remuneración anual promedio entre ambos géneros responde a la alta antigüedad presentada en el grupo masculino, que a su vez acapara el 85% de la dotación total. A mayor antigüedad, mayor el salario percibido; el 33% de la plantilla de empleados son colaboradores hombres con más de 20 años de prestación en la Compañía.

7.3 Bienestar

Contenidos GRI

102-43, 103-2, 103-3, 401-2, 401-3, 409-1

Clima de trabajo

En 2019 trabajamos en acciones de mejora y medición de indicadores en base a los resultados de la Encuesta de clima hecha en 2018. Nos enfocamos en los siguientes ejes: cercanía, liderazgo estratégico y comunicación.

Acciones implementadas en el eje liderazgo estratégico

Nos enfocamos en acciones de comunicación interna que prudentemente anticipen y clarifiquen las decisiones de la compañía en pos del bienestar de los colaboradores de Pampa.



Acciones implementadas en el eje comunicación

Lanzamiento de Kaizala, nuestro nuevo canal de comunicación

70% de adopción

21 publicaciones promedio por mes

52 interacciones promedio por publicación

44 grupos corporativos

Es una aplicación móvil, desarrollada por Microsoft, que utilizamos como canal de comunicación de la Compañía y plataforma de mensajería instantánea corporativa para la comunicación interpersonal. Esta app nos permite segmentar las comunicaciones a través de grupos específicos para cada activo y para otros públicos de interés, logrando conversaciones más ágiles, informales, concisas, participativas y con un mayor componente audiovisual. Asimismo, aumentamos el alcance ya que llegamos a los colaboradores de forma rápida y remota, en cualquier momento y lugar.



En primera persona

Más de 15 piezas audiovisuales

Publicamos videos breves donde los colaboradores comparten sus historias y a través de ellas, se transforman en protagonistas de los valores, la cultura, los negocios y los proyectos de la Compañía, generando mayor cercanía e implicación emocional.

Sinergia de comunicaciones internas y externas

Logramos un trabajo colaborativo en las acciones de comunicación para el público interno y externo, a través de mesas de trabajo donde compartimos información, experiencias y recursos, permitiéndonos alinear las estrategias y mensajes.

Ampliación de carteleras digitales en los activos

21 nuevas carteleras digitales

Con el objetivo de hacer comunicaciones más atractivas para los colaboradores que trabajan en áreas operativas, comenzamos a ampliar el parque de carteleras digitales en los activos, los cuales consisten en monitores que proyectan piezas audiovisuales y animadas.

Acciones implementadas en el eje cercanía

Desayunos con el gerente general

8 encuentros

98 participantes

Inauguramos un ciclo de encuentros informales entre nuestro CEO Gustavo Mariani, y colaboradores de diferentes sectores y categorías profesionales. En los encuentros se comparten sus proyectos profesionales y personales, y los principales desafíos de Pampa y sus negocios.

La posibilidad de conocer más sobre la vida de Gustavo en primera persona, me da la sensación de aproximación, de empatía con cada uno de los que participan del desayuno.

La transparencia y predisposición de Gustavo a responder todo tipo de preguntas, incluso aquellas que podrían ser más incómodas.



Pampa en Familia

12 eventos

1.200 participantes

Como todos los años, llevamos adelante esta iniciativa de integración en todos los activos de la Compañía, en la cual consiste en invitar a nuestros seres queridos a los diferentes lugares de trabajo para compartir un momento ameno y divertido, con la realización de actividades lúdicas para chicos y grandes. Este año el lema fue "Conectados para jugar". Además, realizamos recorridos por nuestras plantas para que conozcan cómo funcionan.

El evento en sí mismo es algo que esperamos mucho los chicos y padres de cada familia. Las actividades fueron lindas pero parecidas a años anteriores. La lunchera muy linda y muy práctica. Para destacar la iniciativa solidaria de la cual formamos parte y ojalá sigan haciendo Pampa en Familia porque es hermoso compartir una tarde en la oficina con nuestros chicos más pequeños.

Me pareció súper enriquecedor realizar una actividad en familia solidaria y que sea para ayudar a otros o aportar como fue el caso de las bibliotecas con los libros. Que no sea solo una jornada de juego.

Nos encantó la propuesta para los chicos, porque tiene una parte de "ayudar" en lo que uno puede y eso es motivador para los nenes y los juegos abarcaron todas las edades. Muchas gracias por permitirnos traerlos y disfrutar con ellos.

Pampa Inspira

8 líderes compartieron sus experiencias

300 líderes presenciaron el evento

400 colaboradores lo vieron en vivo por internet



Como cierre del Programa de Desarrollo de Liderazgo, inauguramos un evento de charlas al estilo TED en el que varios líderes de la Compañía presentaron sus historias de transformación, desarrollo y emprendedurismo. Los exponentes se entrenaron durante dos meses con instructores en técnicas de oratoria y *storytelling*. El encuentro se realizó en la sala Pablo Picasso del Paseo La Plaza en Buenos Aires.

Programa de reconocimiento

Lanzamos el programa “¡Un aplauso!”, a través del cual los líderes de Pampa distinguen a los colaboradores de sus equipos que son ejemplo de los cinco valores de Pampa: trabajo en equipo, excelencia, espíritu emprendedor, integridad y responsabilidad. Más de 130 colaboradores fueron reconocidos y recibieron como obsequio un *voucher* con experiencias.

Fiesta de fin de año

Más de 10 eventos en sedes de Pampa

Celebramos el esfuerzo y la energía de todos los que formamos parte de la Compañía. Además contamos con un reconocimiento especial a todos los colaboradores premiados en el Programa “Un Aplauso” con un video realizado exclusivamente para todos ellos y que se proyectó en todos los eventos.

Difundimos nuestra cultura Pampa

Continuamos trabajando para que nuestra cultura se vea reflejada en el accionar cotidiano de todos los colaboradores. En 2019 generamos espacios para mayor conocimiento acerca de nuestros negocios; promovimos que la comunicación sea más efectiva y ágil; y reconocimos a nuestros colaboradores basándonos en nuestros valores.



Experiencia empleado

SuccessFactors

Continuamos promoviendo mejores experiencias de usuario para nuestros colaboradores, mediante la implementación de diferentes módulos de la plataforma SuccessFactors que permiten la autogestión, la trazabilidad de la información, la disponibilidad para el liderazgo, entre otros. En 2019 implementamos los módulos de formación, que brinda capacitaciones virtuales a todos los colaboradores; *employee central*, que proporciona la autogestión de trámites administrativos; y el recibo de sueldo en formato digital.




Programa de beneficios SUMA





En 2019 lanzamos un nuevo programa de beneficios que tiene como objetivo principal contribuir con el bienestar de nuestros colaboradores y su grupo familiar, y la conciliación entre la vida personal y laboral. Trabajamos sobre 5 ejes temáticos que generan diferentes propuestas de valor para los colaboradores que se encuentran en distintos momentos de la vida.

Dentro de los principales beneficios se destacan la cobertura médica premium, seguro de vida, gimnasio, programas de descuentos para compras y licencias adicionales a las garantizadas por ley, entre otros.

Iniciativa	Beneficios
 familia Porque sabemos que la familia es lo principal y queremos que también se sientan parte de estos beneficios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Guardería: reconocimiento de gastos en el cuidado de los hijos de colaboradores. ✓ Día del niño: tarjeta de regalo para cada hijo. ✓ Regreso escolar: tarjeta de regalo para acompañar a los colaboradores en el inicio escolar de cada hijo. ✓ Hijos acompañados: subsidio adicional para colaboradores con hijos discapacitados, el cual replica el monto pagado por ANSES.
 finanzas Porque un plus siempre viene bien. Pensamos en beneficios que suman al bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estacionamiento cubierto: otorgamiento de cochera*. ✓ Auto compañía: otorgamiento de vehículo, de acuerdo con la política empresa*. ✓ Cliente bancario VIP: descuentos exclusivos en varias instituciones bancarias. ✓ Ahorramos: programa especial de descuentos a través de Cuponstar. ✓ Estamos protegidos: otorgamos un seguro de hasta un múltiplo de 40 sueldos en caso de fallecimiento o incapacidad permanente. Además, el empleado 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.
 tiempo Porque el tiempo es lo único que no se recupera. Invitamos a los colaboradores a que lo disfrute mucho más con estos beneficios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disfruta más de tu 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. ✓ Administramos nuestros tiempos: bandas horarias flexibles laborales para el ingreso de 8 a 10 horas y 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 post maternidad con reducción de jornada laboral. ✓ Sos papá: otorgamiento de cinco días corridos, adicionales a los 2 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.



Iniciativa	Beneficios
 experiencias Porque hay momentos y lugares que quedan para siempre en nuestro recuerdo. Ofrecemos beneficios para ser disfrutados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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: invitamos a la familia a pasar un día en el lugar de trabajo. ✓ Lactario en el edificio Pampa: contamos con un espacio especialmente preparado para que las colaboradoras que estén en su etapa de lactancia puedan estar en un lugar seguro, sano y reservado.
 salud Porque cuidar la salud es muy importante. Brindamos beneficios para que siempre los colaboradores se sientan mejor.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estamos cuidados: otorgamos un plan de cobertura médica de primera línea para el titular y su grupo familia**. ✓ Nos ejercitamos: acceso a cadena de gimnasios a precios accesibles.

Nota: * Aplica para ciertos empleados según categoría profesional. ** Hijos hasta 18 años de edad.

Indicadores sobre licencias por nacimiento	2019		2018	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Empleados que hicieron uso de la licencia por nacimiento en el período analizado [1]	13	33	19	69
Los que retornaron al trabajo después de finalizar la licencia iniciada y finalizada en el período analizado [2]	6	33	15	69
Los que continúan de licencia al cierre del período analizado	7	-	4	-
Tasa de regreso: [2] / [1]	46%	100%	79%	100%
Empleados que en el año anterior retornaron al trabajo después de finalizar la licencia iniciada en dicho año [3]	15	69	19	71
Los que permanecieron 12 meses en el empleo [4]	12	49	8	52
Tasa de retención: [4] / [3]	80%	71%	42%	73%

Tasa de retención de mujeres del 80%, sustancialmente mejor que en 2018

Tasa de retención de hombre del 71%

Tasa global de reincorporación del 85% y de retención del 73%

7.4 Compensaciones

Contenidos GRI
102-37

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, nos basamos en criterios de meritocracia, equidad interna y competitividad externa. Respecto a la competitividad externa, realizamos encuestas específicas de las industrias en las que operamos, realizadas por consultoras expertas de trayectoria que garantizan la comparabilidad de las posiciones encuestadas en términos de tamaño, alcance y responsabilidades de la posición de trabajo. La compensación salarial se determina en base a los resultados de la evaluación de desempeño. En cuanto a la remuneración variable, aplicamos un bono objetivo anual, definido en cantidad de salarios según la categoría profesional (por ejemplo, un gerente puede tener un objetivo de tres salarios en el año). Para lograr el cobro de dicho bono anual, se deben cumplir los objetivos de la Compañía, del área al cual pertenece el colaborador, y los objetivos individuales, desprendidos de la evaluación de desempeño. Cada año, se definen los objetivos de las tres categorías, los cuales son evaluados al finalizar cada período.

Los objetivos de la Compañía analizados en el bono son definidos anualmente por nuestro CEO en base a las prioridades de negocio definidas por el Comité Ejecutivo y aprobados por nuestro Directorio. Dichos objetivos apuntan a la sostenibilidad de largo plazo de la empresa en todos los aspectos (económico-financieros, ambientales, sociales, gobierno) y a las prioridades específicas para cada año. Además, cada director determina los propios, priorizando la contribución de cada área al cumplimiento de los objetivos generales. Por último, los objetivos individuales los proponen los colaboradores y son aprobados su superior, que a la vez calibra con sus pares y Director del área, de manera de poder reflejar integralmente la huella de cada colaborador.

7.5 Desarrollo profesional

Contenidos GRI
103-2, 103-3, 404-1, 404-2, 404-3

Formación continua

Implementamos programas de capacitación de habilidades blandas y técnicas, herramientas clave para el crecimiento del negocio. Se hicieron actividades internas y externas para acompañar a los colaboradores en su desarrollo y generación de conocimiento. Entre estas últimas podemos destacar las maestrías, posgrados, congresos y conferencias, entre otros, tanto dentro como fuera del país.



98,9% de los colaboradores fueron capacitados

87.085 horas de capacitación brindadas

43 horas promedio de horas de formación por empleado



Datos de capacitación 2019		Horas de capacitación	Base empleados	Horas promedio por empleado
Por género	Mujeres	13.578	308	44,1
	Hombres	73.507	1.731	42,5
Por categoría profesional	Profesionales*	70.913	1.637	43,3
	Líderes**	16.172	402	40,2
Total		87.085	2.039	42,7

Nota: * Incluye las siguientes categorías: operarios, técnicos, analistas e ingenieros. ** Incluye: supervisor, jefe y gerente.

Principales programas de capacitación interna

Formación y desarrollo en competencias
+ 330 colaboradores
+6.200 horas

Orientado a colaboradores que no tienen personal a cargo y requieran desarrollar algunas de las competencias del modelo definido por la Compañía. Los programas incluyeron visitas a plantas, simuladores de negocios, talleres presenciales y material virtual.

Desarrollo de Liderazgo
380 líderes
11.000 horas
2 consultoras
45 procesos de coaching

Continuamos profundizando en el programa comenzado en 2018, donde nivelamos los perfiles de liderazgo y realizamos la elección de una orientación específica del modelo de liderazgo de Pampa.

Introducción al liderazgo
23 colaboradores
32 horas

Llevamos a cabo la primera edición de este programa dirigido a profesionales de alta jerarquía, con el objetivo de desarrollar competencias de liderazgo.

Conociendo nuestros negocios
409 participantes
8 excursiones
2 jornadas de simulación
2 charlas con negocios

Buscamos que los colaboradores conozcan y comprendan el funcionamiento de cada negocio de Pampa, sus particularidades y el impacto que tienen en los resultados de la Compañía. Las iniciativas de este programa son:

- Visitas a los activos: los colaboradores de las áreas corporativas visitaron CTGEB A y CTPP. Allí conocieron de primera mano cómo generamos energía eléctrica y cómo operamos en el mercado eléctrico.
- Simulador de negocios: los participantes pueden "operar" en un juego que emula los negocios de Pampa, experimentar diferentes escenarios y variables.
- Charlas con los negocios: organizamos reuniones abiertas e informales donde referentes de cada negocio nos introducen su funcionamiento y particularidades. 2 charlas con 230 participantes.
- Curso de formación virtual acerca de E&P: disponible para todos los colaboradores de la Compañía.

Capacitación en el Código de conducta

100% de los colaboradores fueron capacitados en nuestro Código de Conducta



**Nuestro Código de Conducta
está inspirado en nuestros
cinco valores.**

Espiritu emprendedor **Integridad**
Responsabilidad **Trabajo en equipo**
Excelencia

Te lo cuentan en un video cinco de nuestros directores.
Miralo haciendo [CLICK AQUÍ](#).



**En PAMPA,
tenemos un compromiso:
hacer las cosas bien.**



Y es en nuestro Código de Conducta donde definimos qué es para nosotros hacer las cosas bien.

Te compartimos un mensaje de Gustavo Mariani, en el que nos impulsa a conocer el Código y aplicarlo en nuestro día a día.

Para verlo, hacé [CLICK AQUÍ](#).

Comenzamos un programa de formación y sensibilización en el Código de Conducta, que incluyó charlas en diferentes activos de Pampa y un conjunto de cápsulas de entrenamiento virtual, que alcanzó la totalidad de los colaboradores de la Compañía. Comenzamos trabajando sobre los valores de Pampa y la importancia de que las acciones de todos los colaboradores en su trabajo estén conectadas con estos valores.

Gestión del desempeño

57% de los colaboradores mantuvieron conversaciones sobre su desempeño

Para alentar el pedido de feedback y generar espacios de conversación de calidad entre líderes y colaboradores, en 2019 se coordinaron talleres en cada uno de los activos con un actor e instructor, donde se realizaron ejercicios de ensayo de roles que emulaban dichas conversaciones.

Asimismo, continuamos agilizando el ciclo de gestión del desempeño, y para ello en 2019 trabajamos en generar espacios de conversación; formación para que los líderes mejoren la calidad de esas conversaciones; y preparación de los líderes previo al encuentro.



Empleados evaluados		Cantidad	Base empleados	Alcance
Por género	Mujeres	240	308	78%
	Hombres	919	1.731	53%
Por categoría profesional	Profesionales	481	521	92%
	Técnicos y operarios	310	1.116	28%
	Supervisores y jefes	252	268	94%
	Gerentes y directores	116	134	87%
Total		1.159	2.039	57%



7.6 Libertad de asociación sindical

Contenidos GRI

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

45,6% de nuestros 2.039 colaboradores se encuentran afiliados a alguno de los sindicatos vinculados con nuestras actividades

Si bien nuestra relación con los sindicatos está enmarcada por las leyes de contrato de trabajo, Convenios Colectivos y disposiciones de la CNV por ser Pampa una empresa que cotiza en bolsa, nuestra estrategia de relacionamiento con nuestros grupos de interés se basa en la cercanía, transparencia, cooperación y descentralización, pilares fundamentales en nuestro diálogo con los gremios vinculados a nuestros negocios. Destacamos que en los 15 años de historia de Pampa Energía, no se han registrado conflictos gremiales relevantes.

Los diferentes convenios colectivos de trabajo están clasificados por actividad, como Luz y Fuerza para electricidad o Exploración y Producción; por región como Químicos de Zárate; o a nivel del activo como PGSM. Todos los convenios de trabajo consideran los temas de seguridad y salud como una prioridad, así como también los esquemas de trabajo, las dotaciones necesarias o mínimas, los horarios de trabajo, y las tareas sujetas a riesgo, entre otras cuestiones. Asimismo, participamos de comisiones mixtas conformadas por empresas, sindicatos y el Ministerio de Trabajo, a efectos de tratar situaciones que pudieran afectar la seguridad y salud de los trabajadores. Por otro lado, formamos parte de las cámaras empresariales que realizan las negociaciones paritarias por actividad, a nivel nacional y regional, y coordinamos los procesos de negociación por subsidiaria.

En las actividades de generación eléctrica y E&P, contamos con determinadas posiciones de trabajo que, por el tipo de tarea, están expuestas a condiciones extraordinarias como altas temperaturas, sustancias químicas o inclemencias del clima, entre otros. El Ministerio de Trabajo y la ANSES establecen regímenes de jubilación diferenciales, considerando que quienes ocupan dichas posiciones sufren un envejecimiento prematuro.

Los sindicatos con los que estamos vinculados son:

- Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza y los sindicatos adheridos donde desarrollamos actividades.
- 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 Agua y 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 Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa.
- Federación Nacional de Trabajadores Camioneros, y los diferentes sindicatos adheridos donde desarrollamos actividades.
- Unión Obrera de la Construcción y sus diferentes seccionales.
- Sindicato Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos.
- Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate.
- Sindicato de Obreros de Estaciones de Servicio, GNC, Garages, Playas de Estacionamiento y Lavaderos de autos de la Ciudad de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires.



7.7 Salud y seguridad

Contenidos GRI

102-43, 102-44, 103-2, 103-3, 403-2, 403-3

En Pampa trabajamos para garantizar la integridad psicofísica y social de nuestros colaboradores, con ambientes de trabajo saludables y seguros. Contamos con una Política de CSMS, que enmarca los procesos de gestión en salud ocupacional y seguridad laboral, los cuales tienen en cuenta las oportunidades de mejora continua para proteger y promover el bienestar de todos los colaboradores, la sostenibilidad del lugar de trabajo y la realización de acciones que impacten positivamente en su calidad de vida.

En cumplimiento de la [Política](#) y sus [Directrices](#), llevamos dos líneas de acción:

- Reducción de los factores de riesgo.
- Desarrollo del bienestar físico, mental y social, creando entornos seguros y saludables.

IV Congreso latinoamericano y nacional de seguridad, salud ocupacional y ambiente

Pampa formó parte del comité organizador para las conferencias de seguridad, salud ocupacional y ambiente en la industria del petróleo y gas, planeando los expositores y paneles con temáticas de actualidad. Se trataron temas como salud y seguridad en las formaciones no convencionales, sistemas de gestión en seguridad, perforación y *workover*, adicciones y prevención del consumo de sustancias psicoactivas y plan de respuesta ante emergencias.

En el encuentro "Argentina Oil & Gas" se contó con un completo programa académico, incluido un encuentro de CEOs donde participó nuestro presidente, Marcelo Mindlin, quien compartió los proyectos de la Compañía con el público presente.

[Link del evento](#)

53.888 horas de capacitación en salud, medio ambiente y seguridad

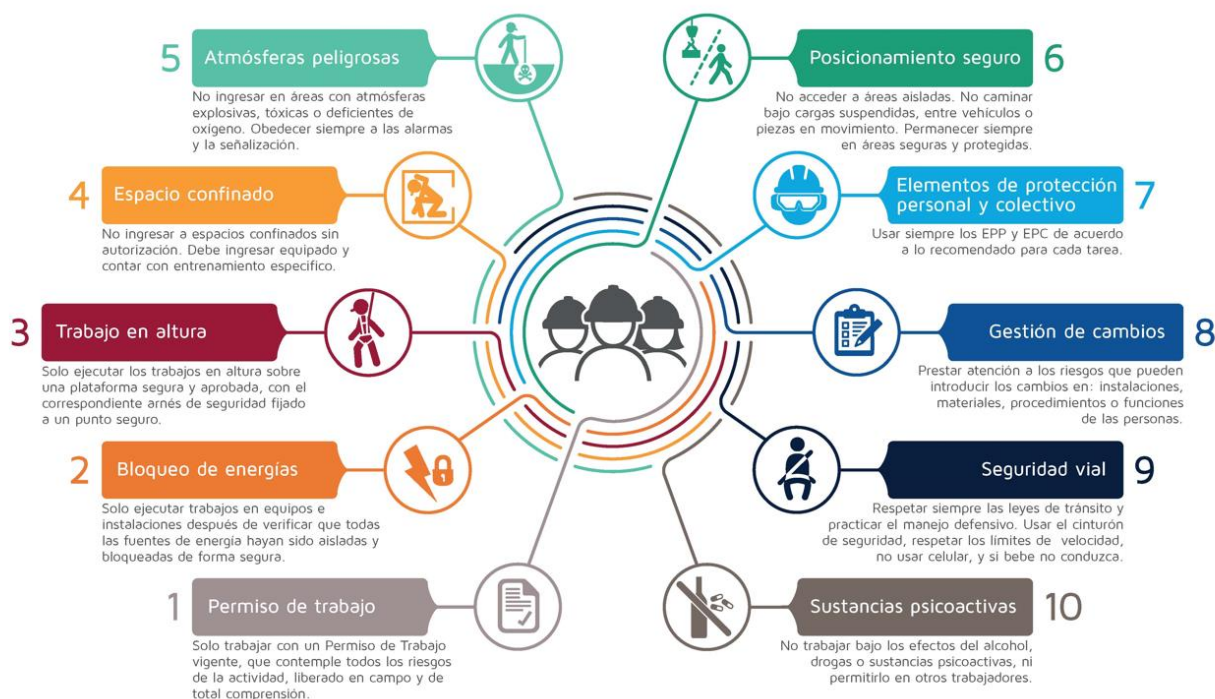
Horas de capacitación en salud, medioambiente y seguridad	2019	2018
Generación de energía	11.166	15.008
E&P	33.011	29.674
Refinación y distribución	48	1.752
Petroquímica	9.664	22.076
Total	53.888	68.510

El descenso de las horas de capacitación se explica principalmente por la disminución en la dotación propia, producto de las desinversiones de ciertos activos en 2018 de los segmentos de E&P y refinación y distribución, y el cierre de las unidades de BOPs y etileno del segmento petroquímica entre 2018 y principios de 2019.



Reglas de oro de seguridad y salud

En 2019 implementamos las **Reglas de Oro de Seguridad y Salud**, de cumplimiento obligatorio, dirigidas a todos los colaboradores y que buscan proteger a quienes realizan tareas de riesgo. Las Reglas de Oro forman parte del trabajo diario y son clave para gestionar los riesgos de seguridad y salud en todas las actividades.



Asimismo, llevamos a cabo una revisión integral del sistema de emisión de permisos de trabajo. Como resultado, se confeccionó un Manual de Sistema de Permisos de Trabajo que se focaliza en el análisis de riesgos de las tareas durante su etapa de planificación. Para atender las particularidades de cada negocio, realizamos cuatro talleres dirigidos a especialistas y colaboradores individuales.

Gestión de la salud ocupacional

Nuestro programa general de salud ocupacional integra todas las actividades que priorizan el diagnóstico precoz de los impactos en la salud relacionados al trabajo, y las acciones de prevención y promoción de la salud:

Gestión de riesgos

- 100% de nuestros colaboradores obtuvieron el apto de salud ocupacional (ASO), el cual se revalida anualmente.
- Política de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas

Para asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables, hemos realizado capacitaciones en los diferentes establecimientos y exámenes preventivos para la detección de sustancias psicoactivas.

Vigilancia de la salud

- **Programa de cardio- protección**

Es una estrategia clave en los planes de contingencia, ya que las dolencias cardíacas son la primera causa de muerte en Argentina en hombres y mujeres (40.000 casos al año). En todos los activos dictamos cursos de reanimación (RCP) con uso de desfibriladores externos automáticos (DEA) y primeros auxilios. El conocimiento de estas prácticas aumenta a 80% las posibilidades de supervivencia del paciente.

- **Ergonomía**

En 2019 realizamos el recambio de todas las sillas del Edificio Pampa, las cuales cuentan con respaldo, asiento y apoyabrazos regulable, apoyo lumbar, diseño ergonómico y con cinco rayos con ruedas. También trabajamos en un programa para el correcto uso de las sillas y del resto del mobiliario en puestos administrativos.

- **Inmunizaciones**

Todos los años implementamos una campaña de vacunación antigripal, con foco en la población de riesgo. Este servicio se brinda en los consultorios de salud ocupacional en los activos y en vacunatorios. En 2019 aplicamos inmunizaciones a 899 colaboradores, de los cuales 123 presentaban factores de riesgo.

Promoción del estilo de vida saludable

- **Programa de donación voluntaria de sangre**

Desde hace 4 años colaboramos con diferentes bancos de sangre, habiendo realizado seis colectas de hemodonación interna con la ayuda de 167 donantes

- **Alimentación saludable**

En la plataforma "Espacio virtual de alimentación saludable", trabajamos y damos recomendaciones sobre prácticas alimentarias, promoción de la salud y prevención de enfermedades.

- **Seguridad alimentaria y bromatología**

Con el fin de promover la cultura de la prevención antes que la reacción, y anticiparnos a incidentes por intoxicaciones o toxiinfecciones alimentarias, trabajamos en un programa integral enfocado a la mejora continua de la seguridad alimentaria, que incluyó auditorías bromatológicas, revisión de aspectos básicos de higiene, infraestructura y elaboración de alimentos, y provisión de herramientas para la evaluación.

Además, entrenamos y concientizamos a las áreas responsables con talleres y video conferencias haciendo seguimiento de los resultados de las evaluaciones, y brindando herramientas para el diseño de planes de corrección y de mejora en el corto, mediano y largo plazo.

Durante 2019 se realizaron tres auditorías por activo, bajo la norma ISO 14201 BPM, en la cual se hicieron observaciones respecto de la infraestructura y el servicio. Los resultados han sido satisfactorios, todos por encima del 80%. También se realizaron encuestas de satisfacción con un nivel del 87,5% de conformidad.





- **Apoyo a la lactancia materna**

En el Edificio Pampa contamos con un espacio dedicado a darle continuidad de la lactancia materna, que contribuye a la buena salud de los niños³⁰.

- **Programa de deshabituación tabáquica**

Continuamos con la certificación de Pampa como empresa libre de humo de tabaco, designación otorgada por el Ministerio de Salud de la Nación. Para la Compañía, el control del tabaco constituye una prioridad en la salud de nuestros colaboradores.

- **Actividad física**

El último año, hemos notado que nuestros indicadores presentaron una tendencia en aumento en el sobrepeso y sedentarismo.

Todos nuestros colaboradores gozan el beneficio de gimnasio a tarifa subsidiada, promoviendo un estilo de vida activo y su práctica regular.

Gestión de la seguridad laboral

Programa de Observaciones Preventivas de Comportamiento

43% de incremento en las observaciones respecto de 2018

2.717 observaciones realizadas

Uno de nuestros pilares en la gestión de la seguridad es la observación del comportamiento de nuestros colaboradores. Mediante la implementación de acciones preventivas, se minimizan los posibles riesgos en las operaciones. En esta línea, continuamos trabajando en el Programa de Observaciones Preventivas de Comportamiento (OPC) y cada año implementamos 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.

En 2019 realizamos una revisión integral de la metodología. El principal cambio estuvo en el abordaje de las personas y la búsqueda del compromiso y concientización en materia de prevención. Para ello, contamos con el acompañamiento de especialistas en psicología y también mejoramos la herramienta informática que sirve de soporte para el registro de las observaciones, otorgando agilidad en la emisión de reportes estadísticos para su posterior análisis crítico.

Mapas de riesgo en higiene industrial

Continuamos trabajando en la mejora de la calidad de los mapas de riesgo en higiene: químicos, físicos y ergonómicos. Realizamos evaluaciones y perfeccionamos las mediciones de ambientes de trabajo y de dosimetrías personales. De esta manera, generamos diversas mejoras en los activos y minimizamos riesgos.

Plan de auditorías

Mediante auditorías en los activos, evaluamos el nivel de cumplimiento de la Resolución SRT 905/15, la cual establece las funciones de los servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo.

³⁰ Para más información sobre el lactario y las acciones de conciliación entre la vida personal y laboral ver la sección 7.3 de este Reporte.

Certificaciones

Ámbitos laborales preventivos

Obtuvimos la certificación de “Ámbitos laborales preventivos” por dos años para todos los activos operados por Pampa, en cumplimiento con los requerimientos establecidos en la Res. Nac. 200/2018, otorgada por la Secretaría de Políticas Integrales Sobre Drogas de la Nación Argentina (SEDONAR) y el Programa de Cooperación entre América Latina, el Caribe y la Unión Europea en Políticas de Drogas (COPOLAD). Dicha certificación tiene como objetivo implementar y fortalecer acciones preventivas en el ámbito laboral, y cuenta con un proceso articulado de acompañamiento y supervisión. Para más información: www.argentina.gob.ar/sedonar.



Empresa cardiossegura

Esta certificación busca promover una cultura de prevención, crear conciencia de los riesgos cardiovasculares, y capacitar a los colaboradores de actuar efectivamente ante una emergencia. En este sentido, junto el ente certificador, trabajamos en cada activo brindando talleres de RCP, primeros auxilios y uso del DEA. Así, logramos certificar trece activos, capacitar a 350 colaboradores durante el proceso de certificación, y realizar 13 simulacros con escenarios de emergencia cardiovascular. Todos los activos de Pampa cuentan con equipos DEA, junto con la cartelería necesaria para esta causa. Para más información: <https://www.experta.com.ar/art/prevencion/>.



Desempeño en salud y seguridad

TFA - Tasa de accidentes (incluye primeros auxilios, tareas restringidas y tratamiento médico) con y sin pérdida de días, por millón de horas hombre de exposición al riesgo.

TNCP - Tasa de accidentes con pérdida de días por millón de horas hombre de exposición al riesgo.

TDP - Tasa de días perdidos producto de accidentes por millón de horas de exposición al riesgo.

TIEP - Tasa de enfermedades profesionales por millón de horas de exposición al riesgo.

TAL - Tasa de ausentismo laboral por enfermedades y accidentes.



Indicadores en personal propio y contratista

Negocio	TFA		TNCP		TDP	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Generación de energía	6,96	9,33	3,98	7,77	36,31	152,84
E&P	9,09	7,22	1,58	2,89	73,93	2.963,77
Refinación y distribución	-	5,15	-	2,06	-	105,06
Petroquímica	10,95	12,24	6,78	3,30	115,21	140,78
Edificio Pampa	1,54	-	1,54	-	33,93	-
Total	7,74	7,25	3,48	3,40	67,70	776,84

La tasa de accidentes TFA con y sin pérdidas de días laborables y considerando personal propio y tercerizado, ascendió a 7,74 veces por millón de horas hombre trabajadas en 2019, indicador por debajo del límite definido en las metas de la gestión, pero levemente superior a la tasa de 7,25 registrada en 2018, principalmente debido al descenso de horas hombre trabajadas producto de las desinversiones de ciertos activos en E&P, refinación y distribución en 2018, y el cierre de las unidades de BOPs y etileno de petroquímica entre 2018 y principios de 2019. Sin embargo, en 2019 se registraron menos incidentes globales: hubo 60 en todas las operaciones, levemente inferior a los 64 registrados en 2018. Asimismo, los accidentes con pérdida de días de trabajo se redujeron a 27 incidentes, 10% menos que el año anterior.

Con respecto al indicador de días perdidos TDP, en 2019 se registraron 67,70 días por cada millón de horas hombre trabajadas, ampliamente inferior a la tasa de 776,84 en 2018, principalmente debido al fallecimiento de un contratista de E&P en el año anterior.

Como parte de las mejoras del tablero de indicadores de CSMS, durante 2019 se formalizó el registro de la información vial en el sistema. En el período se produjeron 3 accidentes leves de tránsito (sin daño a las personas) con vehículos livianos, respecto a una exposición vehicular superior a 20 millones de km acumulados de recorrido en vehículos pesados y livianos, lo que equivale a una tasa de accidentes por millón de km recorridos de 0,15. Cabe destacar que durante 2019, el negocio de E&P trabajó en las mejoras del control de los tacómetros de la flota liviana, y se estableció un sistema de *scoring* para evaluar el desempeño de los conductores.

Indicadores en personal propio

Negocio	TFA		TNCP		TDP		TIEP		TAL	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Generación de energía	8,70	11,41	5,22	10,59	36,56	196,34	5,35	-	2,40	1,99
E&P	3,56	-	-	-	-	-	-	-	0,95	1,07
Refinación y distribución	-	6,81	-	2,72	-	138,86	-	-	0,57	2,19
Petroquímica	10,89	15,06	8,38	5,27	185,17	155,17	2,92	-	3,24	3,93
Edificio Pampa	0,97	-	0,97	-	42,61	-	-	-	1,24	0,80
Total	6,84	8,23	4,65	4,64	83,98	115,81	3,92	-	2,25	2,25

Con respecto a la frecuencia de incidentes TFA, en 2019 se alcanzó 6,84 veces cada millón de horas hombre trabajadas, 17% menos que en 2018, principalmente explicado por una disminución de accidentes con pérdida



de días registrados en el segmento de generación eléctrica, parcialmente compensado por menos horas hombre de exposición interanual, especialmente en petroquímica, refinación y distribución por el cierre de unidades y desinversiones.

TDP de empleados propios tuvo mejor desempeño en 2019 principalmente por la desinversión en refinación y distribución y menos días perdidos en el segmento de generación.

Sobre TIEP, se confirmaron 8 enfermedades profesionales en 2019, entre ellas 7 casos de hipoacusias (la mayoría leves) en generación eléctrica y 1 dermatitis crónica en petroquímica.

TAL de personal propio se mantiene sin cambios en 2,25, siendo ahora más homogéneo entre los diferentes negocios.

Indicadores en contratistas

Negocio	TFA		TNCP		TDP	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Generación de energía	4,64	5,69	2,32	2,85	35,99	76,85
E&P	9,78	8,26	1,78	3,31	83,15	3.393,11
Petroquímica	11,04	7,54	4,14	-	-	116,79
Edificio Pampa	3,79	-	3,79	-	-	-
Total	8,54	6,12	2,44	1,96	53,18	1.544,26

En relación al personal contratado, no se miden los indicadores TIEP y TAL.

TFA se incrementa 39% interanualmente a 8,54 incidentes por millón de horas hombre de exposición en 2019, explicado por mayores incidentes que no implicaron pérdidas de días en E&P y petroquímica. Las horas hombre trabajadas por contratistas se mantiene estable año a año, incrementado por generación y E&P, compensado por petroquímica y refinación y distribución.

Con respecto a TDP, como mencionamos antes, la mejora se debe al fallecimiento de un contratista de E&P en 2018.

Acciones realizadas con transportistas

Cero accidentes en flota pesada en todo el año

Durante 2019 continuamos con el esquema de auditorías integrales semestrales a transportistas, que incluyeron controles de velocidad con verificación de discos tacográficos, descansos y paradas del conductor, entre otros.

Realizamos 13 auditorías, todas con un promedio aceptable de cumplimiento. Además como parte de las tareas del Centro de Gestión Logístico (CGL), reforzamos las acciones de prevención en el área de seguridad vial (Conductor, Vehículo y Entorno) con la realización de:

- Charlas mensuales de concientización con un promedio mensual de asistencia de 110 conductores por mes. Se focaliza en atención de la emergencia.



- Verificación del estado de las unidades para la circulación por la vía pública, de los elementos para la realización de las operaciones de carga y descarga y de la existencia de los elementos de protección personal (EPP), con un total de 4.554 revisiones realizadas.
- Implementación de carteleras de comunicación en sala de conductores, donde se trataron temáticas relacionadas con alertas meteorológicas, alertas viales y de accidentes.

Programas para la atención de emergencias

Más de 20 ejercicios de simulacros

Iniciamos el proceso de revisión de la gestión corporativa de contingencias, que incluyó la actualización del estándar y la actualización de las fichas de emergencia ante escenarios críticos. La estructura de los planes de respuesta está alineada a la normativa aplicable y técnica de referencia.

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, otras empresas locales y autoridades, destacándose los realizados en el marco de:

- 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; y
- Plan APPEL, Bahía Blanca.

Del análisis crítico del proceso de gestión de contingencias se detectaron algunas oportunidades de mejora, tanto en la “respuesta” como en la “preparación” para la respuesta, lo cual contribuye a estar mejor preparados para atender eventualidades.



COVID 19

En diciembre de 2019 China notificó la detección de casos confirmados por laboratorio de una nueva infección por coronavirus (COVID-19), que posteriormente fueron confirmados en varios países de distintos continentes. La evolución de este brote motivó la declaración de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) en el marco del Reglamento Sanitario Internacional.

Desde Pampa, establecimos medidas preventivas para minimizar la exposición y las posibilidades de contagio:

- ✓ Adecuamos las rutinas de trabajo para garantizar la continuidad de las operaciones.
- ✓ Establecimos protocolos de actuación eficaz frente a la detección de trabajadores con síntomas compatibles con COVID-19.
- ✓ Capacitamos a los colaboradores y contratistas en el uso de elementos de protección personal, y en los instructivos específicos por COVID-19.

Por otro lado, promovimos el automonitoreo de síntomas, facilitamos mecanismos de comunicación temprana frente a la aparición de síntomas, pusimos puestos de control sanitario donde se verifica temperatura, oximetría de pulso y test de olfato.

Frente a la detección de trabajadores con síntomas, preparamos espacios para aislamiento temporario en cada activo, y se estableció el corredor sanitario para poder brindar rápidamente asistencia al mismo.

Probamos a través de ejercicios simulados, casos con síntomas con el objetivo de verificar la efectividad de nuestros protocolos, reforzar la capacitación de los mismos, y detectar posibles oportunidades de mejora. Con esto garantizamos estar preparados para responder adecuadamente ante un caso sospechoso, cuidando la salud de todos los trabajadores y la continuidad de nuestras actividades consideradas esenciales.



Comunidad



8. Comunidad

TRANSFORMAMOS REALIDADES

En Pampa estamos comprometidos con el desarrollo social de las comunidades locales donde se encuentran nuestros activos, y para ello trabajamos en programas y acciones desde nuestra área de RSE y Fundación Pampa Energía. Las iniciativas de inversión social están estratégicamente diseñadas en base a la relación con nuestros públicos de interés, focalizadas en mejorar la calidad de vida de las personas, fomentar la educación y fortalecer las capacidades de las instituciones que se encuentran en las comunidades en donde estamos presentes.

Hitos 2019

- ✓ Redefinimos nuestra estrategia de inversión social alineada a los ODS prioritarios para Pampa.
- ✓ US\$2,2 millones de inversión social en el ejercicio 2019, de los cuales casi el 60% se destinó a educación.

8.1 Compromiso con la inversión social

Contenido GRI
102-43, 103-2, 103-3, 413-1

Con el objetivo de maximizar nuestro apoyo a las comunidades locales, poner foco en programas con valor social y posteriormente, medir el impacto de dicha inversión, en el 2019 redefinimos nuestra estrategia en tres ejes: educación, empleo e inclusión social. Asimismo, analizamos nuestra contribución desde RSE y la Fundación a los ODS comprometidos por Pampa y la campaña de voluntariado de nuestros colaboradores.

Nuestra estrategia de inversión social

- ✓ **Educación:** elemento clave para el crecimiento y la autonomía de las personas, consideramos que es condición necesaria para el acceso a una formación profesional y laboral.
- ✓ **Empleo:** 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 a las personas de las oportunidades y los recursos para que puedan ser partícipes activos en las actividades sociales, ambientales, culturales y económicas de su entorno.

Aporte a los ODS

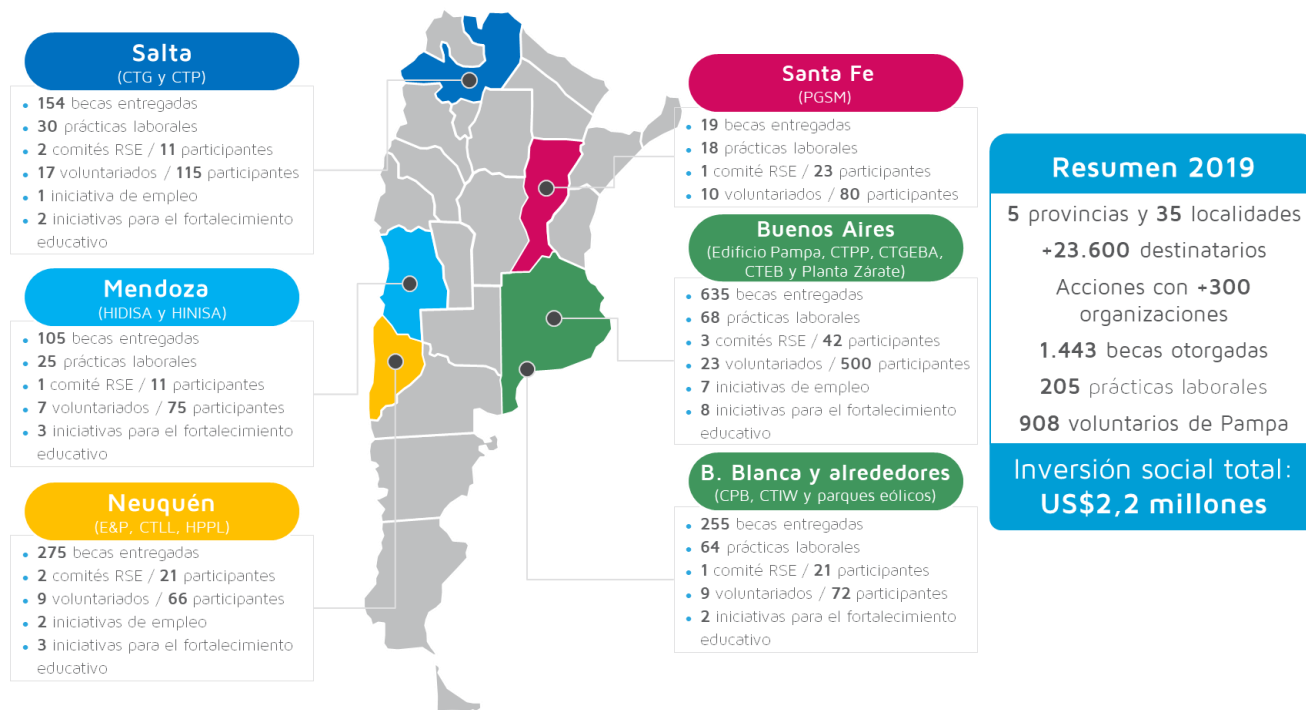
Como empresa comprometida a gestionar los impactos económicos, sociales y ambientales de nuestro negocio para el bien común, en particular nos proponemos desde nuestra inversión social y el acompañamiento voluntario de nuestros colaboradores a contribuir a los ODS para alcanzar la Agenda 2030:



Para potenciar el impacto, desarrollamos las iniciativas de inversión social en articulación con las organizaciones sociales y organismos públicos. El ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos) es transversal a todas nuestras iniciativas.



Nuestra inversión social, abierto por provincia



Diálogo con la comunidad

En Pampa estamos convencidos que para generar valor genuino en nuestras comunidades debemos conocer sus necesidades y situación socioeconómica. En consecuencia, trabajamos para establecer un diálogo cercano y fluido en las zonas donde se encuentran nuestras operaciones. Además de los canales habituales³¹, nos reunimos periódicamente con referentes para definir una agenda de trabajo que esté alineada con las expectativas de la comunidad.

Durante 2019 trabajamos con un grupo heterogéneo de líderes para incorporar su mirada estratégica y aprovechar la relación que tenemos con cada grupo de interés de Pampa, a fin de determinar la dirección, el alcance y las prioridades de nuestra inversión social y avanzar con un plan de acción concreto.

En este sentido, en 2019 nuestra Dirección de Producción e Ingeniería implementó un plan estratégico basado en la metodología del *Balanced Scorecard*, en el cual uno de sus objetivos refiere a la identificación y relación con partes interesadas. Así, el equipo de RSE y Fundación, en conjunto con cada gerente de central y apoyados por consultores especializados, desarrollaron el mapeo de grupos de interés en cada unidad de generación y la realización de cinco talleres de capacitación, en los que participaron 56 gerentes de nuestras 15 plantas de generación y líderes de las principales áreas de cada operación. Al finalizar la capacitación, cada activo elaboró una matriz y presentó un informe con los principales públicos identificados y recomendaciones para la elaboración de un plan de acción en el 2020.

Asimismo, dialogamos con comunidades originarias para apoyarlas y comprender sus necesidades. En la zona de influencia de CTP, tenemos relación con la comunidad guaraní de Piquirenda, Fátima, compuesta por 150 familias. Dos integrantes de dicha comunidad son colaboradores de Pampa y partícipes activos en los comités de RSE.

³¹ Ver la sección 2.5 "Nuestros grupos de interés" de este Reporte.



Pampa responde

Acompañamos demandas puntuales de la comunidad que, alineadas a nuestros ejes de trabajo y en articulación con nuestros programas, aportan al cumplimiento de objetivos comunes. Los mismos pueden presentarse como financiamiento a proyectos de ONGs, organismos públicos o iniciativas independientes, como también donaciones puntuales.

Tanto los proyectos como las donaciones deben responder a los requisitos de presentación solicitados por la Compañía.

8.2 Educación

Contenido GRI

103-2, 103-3, 203-1, 203-2, 413-1

Creemos que la educación es una herramienta fundamental para la construcción de una ciudadanía activa y responsable, clave para el desarrollo, y la inclusión social y laboral de las personas. En este sentido, buscamos a través de nuestros programas e iniciativas, promover la igualdad de oportunidades que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Apoyo a la terminalidad educativa

Las estadísticas en Argentina son alarmantes: cada 8 minutos un joven deja la escuela³², sumándose a más de la mitad de los jóvenes argentinos sin terminar la secundaria. Sólo el 48% de los estudiantes secundarios relevados provenientes de contextos vulnerables llegan al último año de escolaridad en la edad indicada³³.

Asimismo, de la población de 25 años y más, solo el 18% finalizó la educación superior³⁴, siendo que sólo el 27% de los estudiantes egresa en el tiempo teórico. El 36% de los alumnos en universidades públicas abandona durante el primer año³⁵. Para los jóvenes contexto vulnerable, la situación es más complicada, pues sólo 1 de cada 5 entre 18 a 29 años accede al nivel terciario y universitario³⁶.

En vista de este contexto, desde Pampa ofrecemos acompañamiento en las trayectorias educativas de los jóvenes que forman parte de las comunidades en las que operamos, para que puedan terminar su educación secundaria técnica, y su posterior inserción en la educación universitaria y terciaria en carreras afines a nuestros negocios, principalmente ingeniería.

Situación social de nuestros becarios

- El 84% de los becarios se encuentran en situación de pobreza.
- El 42% de los becarios secundarios viven en hogares donde el adulto responsable sólo posee estudios primarios.
- El 62% de los becarios universitarios son primera generación de estudiantes con educación superior en sus familias.

³² Observatorio Argentinos por la Educación, "Mejoras perceptibles, aunque insuficientes, de la educación secundaria", 2019.

³³ "Principales cifras del sistema educativo nacional", Ministerio de Educación y Deportes de la Nación Argentina, mayo de 2017.

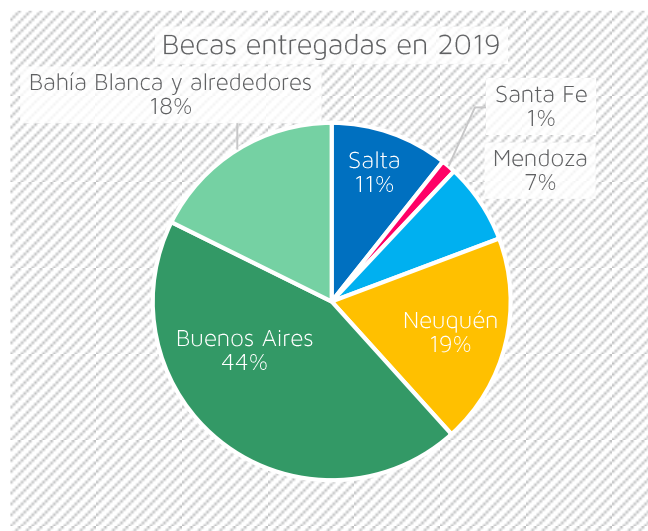
³⁴ Sistema educativo nacional, Informe Estadístico, enero de 2017, Dirección Nacional de Información y Estadística Educativa, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología.

³⁵ Síntesis de información estadísticas universitarias, 2017- 2018, Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología.

³⁶ Otero, Analía y Corica, Agustina, "Jóvenes y educación superior en Argentina. Evolución y tendencias", noviembre de 2015.



Aporte económico mensual a estudiantes



nuestro programa, 95% egresaron de carreras de ingeniería, 19% son mujeres y 98% terminó la carrera en el tiempo estipulado, reforzando la importancia del acompañamiento educativo.

Tutorías, capacitaciones y salidas educativas

+200 talleres de capacitación realizados con nuestros becarios

Realizamos 202 talleres para los becarios, completando 492 horas de formación en herramientas fundamentales para la inserción laboral y el logro de los objetivos académicos: habilidades blandas, empleabilidad, orientación vocacional, técnicas de estudio y talleres con padres.

Apoyo a 1.443 estudiantes

32% de mujeres becadas

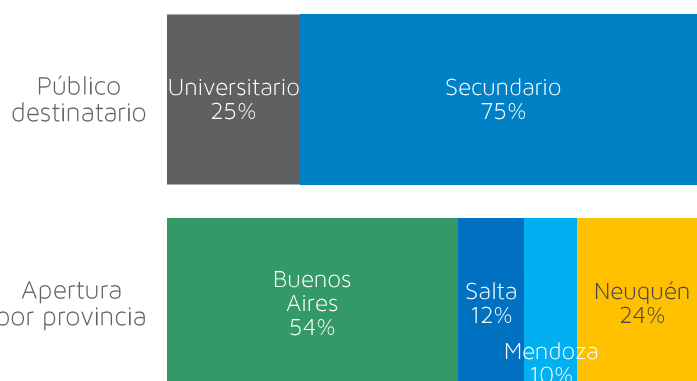
Tasa de retención del 84% en secundaria y 69% en nivel superior

Desde 2016 hemos apoyado en total a 2.081 becarios, siendo nuestra edición 2019 la camada más numerosa.

Durante el año 2019 acompañamos a 1.092 estudiantes en los últimos tres años de la escuela secundaria técnica y 351 estudiantes universitarios y terciarios, de los cuales egresaron 431 y 20 alumnos, respectivamente.

Entre el total de los 42 graduados universitarios de

Talleres de capacitación 202 realizados en 2019





Caso "La Emilia"

Nuestro programa de apoyo y acompañamiento a las trayectorias escolares, en coordinación con el Consejo de Educación y Trabajo de la provincia de Buenos Aires, cumplió en 2019 su tercer año de desarrollo en la Escuela Primaria de Educación Técnica N° 5 La Emilia, ubicado en San Nicolás de los Arroyos, provincia de Buenos Aires. El programa se inició luego de la catastrófica inundación que afectó a todo el pueblo.

La coordinación de tareas tutoriales se efectiviza con visitas presenciales, comunicaciones vía medios digitales, compartiendo acciones, propuestas y proyectos. Es importante destacar, que los tutores han logrado innovar en el registro, acceso y comunicación de las acciones tutoriales planificadas hacia la profundización de las prácticas de trabajo colaborativo, la conexión con el entorno socio productivo y el fortalecimiento y sostenimiento de las trayectorias educativas.

La Emilia conforma nuestro caso testigo en la implementación del programa tutorial, que en 2019 tuvo la primera promoción bajo dicho programa. El resultado del trabajo mancomunado entre el equipo directivo, tutores, Consejo Provincial y la Fundación se refleja en que **de los 92 alumnos que ingresaron a primer año en 2013, 55% terminará la escuela**, porcentaje ampliamente superior a la media provincial de egreso del 20%. En particular, **de los alumnos que estaban en 5° año en 2017 cuando comenzó nuestro programa de apoyo, el 91% de ellos egresa en 2019**, lo cual demuestra el fuerte sostenimiento de las trayectorias en el ciclo superior.

Asimismo, ejecutamos obras de ampliación del aula, inaugurada el 7 de junio de 2019.

Salidas educativas destacadas en 2019

- ✓ Continuamos con las **visitas al CONICET- CIBION**, con la intención de promover la vocación y cultura científica en los estudiantes de educación técnica con orientación en química, y divulgar el conocimiento desarrollado en nuestro país sobre bio y nanociencias. Asistieron **94 estudiantes de 3 escuelas técnicas** de la provincia de Buenos Aires. Más del 60% de los asistentes opinaron que la visita les permitió conocer nuevas alternativas para el desarrollo profesional a futuro.
- ✓ Con el objetivo de reconstruir y preservar la memoria colectiva, organizamos **visitas al Museo del Holocausto**, donde los estudiantes recorrieron un espacio vivencial que integra la historia del Holocausto-Shoá y sus repercusiones en la Argentina, y recibieron enseñanzas sobre valores ciudadanos, compromiso y convivencia en la diferencia. **Participaron 312 estudiantes y docentes de 8 instituciones educativas.**
- ✓ Estuvimos presentes en la **XII Argentina Oil & Gas Expo 2019** organizada por el Instituto Argentino de Petróleo y Gas, uno de los principales eventos de la industria de los hidrocarburos y con gran reconocimiento internacional. **Más de 20 becarios estudiantes de ingeniería** en petróleo visitaron el stand de Pampa Energía y asistieron a charlas especializadas organizadas durante el evento.
- ✓ 42 estudiantes de Coronel Rosales y Monte Hermoso participaron del acto de inauguración de **PEPE 3**.

Fortalecimiento de infraestructura y equipamiento educativo

Destinamos presupuesto a mejorar las condiciones edilicias y realizar donaciones de equipamiento de centros educativos, contribuyendo a mejorar la calidad del entorno de aprendizaje. En 2019 hemos invertido más de AR\$4,5 millones en 10 escuelas, universidades e instituciones educativas, a las que asisten más de 600 estudiantes.



Formación docente

2.400 educadores y directivos capacitados

Creemos que las trayectorias educativas de los estudiantes deben también pensarse en función del entorno, siendo los educadores una pieza fundamental en el desarrollo y acompañamientos de los estudiantes. En ese sentido, acercamos propuestas de formación docente y gestión educativa a las instituciones que forman parte de nuestros programas, con el fin de brindar herramientas y conocimiento para que desarrollen y potencien al máximo su profesión.

Iniciativas y alianzas para el fomento de la investigación en temas de educación

Desde la Fundación Pampa Energía apoyamos al **Observatorio Argentinos por la Educación**, una iniciativa de la sociedad civil con independencia político- partidaria, cuya misión es contribuir con la recopilación y publicación de datos sobre el sistema educativo argentino, y así contribuir en el debate público y posicionarlo como tema determinante del siglo XXI.

Asimismo, participamos de la [RED por la Educación de Mendoza](#), una iniciativa que reúne organizaciones para lograr una educación de calidad en la provincia. Esta alianza acompaña en el desarrollo de la educación desde la necesidad local con una mirada global, y apuesta a la educación como herramienta indispensable para poder.

Iniciativas en materia de formación docente

Durante 2019, implementamos el programa **"Investigadores de la energía"**, una propuesta destinada a docentes de ciencias naturales o sociales de segundo ciclo de la escuela primaria, para sentar las bases fundamentales del pensamiento científico en los niños, alentando a descubrir conceptos sobre la energía a partir de experimentos realizados en el taller, con recursos para la enseñanza de contenidos conceptuales. El curso consiste de 8 horas presenciales, con dispositivos y actividades para implementar fuera del taller. Realizamos 8 talleres en Bahía Blanca, Mendoza y Neuquén para 59 docentes, se repartieron 198 kits con experimentos, impactando a 990 estudiantes. El nivel de satisfacción de los asistentes al programa ascendió a 9,93/10.



Además, junto al Instituto Nacional de Educación Técnica (INET), llevamos adelante un trayecto formativo denominado **"Formadores en prácticas profesionalizantes de escuelas técnicas"**, en el cual brindamos herramientas para la planificación e implementación de las prácticas según la orientación a docentes de escuelas técnicas secundarias de Neuquén, Salta y Mendoza. Se realizaron 12 encuentros presenciales y 6 virtuales para 310 docentes de más de 50 escuelas.

En colaboración con el Nodo de RSE Norte Sustentable, llevamos adelante el **"Seminario de Formación en Responsabilidad Social y Sustentabilidad"**, destinado a 100 docentes de la provincia de Salta.

Continuamos acompañando programa **Red de Escuelas de Aprendizaje**, impulsado por el Ministerio de Educación de la provincia de Buenos Aires, destinado a capacitar a 1.914 directores.

Otorgamos 15 becas para la **licenciatura en gestión educativa** de la Escuela Superior de Economía y Administración de Empresas (ESEADE).



8.3 Empleo

Contenido GRI
103-2, 103-3, 203-2, 413-1

La Argentina es el país con mayor desempleo juvenil de la región³⁷: según datos del INDEC, dos de cada diez jóvenes están desempleados, siendo la tasa de desempleo más del doble que la población adulta, brecha que viene ampliándose desde 2004.

Movidos en nuestro compromiso con la formación profesional de las personas y aumentar la empleabilidad de grupos vulnerables, desde Pampa organizamos talleres de primer empleo, prácticas laborales para estudiantes de nivel secundario, terciario y universitario, de manera que conozcan entornos laborales formales y posibilidades concretas de inserción profesional en el futuro.

Prácticas laborales para estudiantes de secundaria técnica

197 estudiantes realizaron prácticas profesionalizantes

21.000 horas de prácticas

Impulsamos que jóvenes de los últimos años de escuelas técnicas lleven a cabo su práctica laboral en las empresas que componen al Grupo Pampa y en proyectos articulados con otras instituciones. Asimismo, buscamos dar continuidad al acompañamiento que brindamos a nuestros becarios: en 2019 el 61% de nuestros practicantes también participaron del programa de becas secundarias.

97% de los estudiantes declararon estar muy satisfechos con la experiencia

90% calificó positiva la relación entablada con los colaboradores de Pampa

+90% afirmó que la actividad les ayudó a decidir o reforzar su elección profesional

Asimismo, parte del equipamiento donado a instituciones educativas fue destinado a promover la realización de prácticas a estudiantes.

- **Centro Regional de Educación Tecnológica (Neuquén):** desarrollo del taller de instrumentación y control, han participado 300 estudiantes de 29 escuelas técnicas.
- **Instituto Superior Tecnológico- INSUTEC (Mendoza):** facilitamos kits de medición para que estudiantes realicen prácticas y adquieran conocimientos con miras a formular proyectos de eficiencia energética. Se realizaron 100 horas de prácticas en 2019.
- **Universidad Nacional Arturo Jauretche (Buenos Aires):** en 2019 llevamos a cabo la segunda etapa del proyecto, en el cual se instaló un sistema fotovoltaico para autoconsumo que genera entre 0,8 a 1,5 kWh, y plantas modulares de distintas tecnologías renovables. Docentes y alumnos evaluarán su rendimiento con fines didácticos y de investigación.
- **Escuela Primaria N° 12, (Buenos Aires):** estudiantes de escuelas técnicas instalaron un aerogenerador de baja potencia de 350 W en una escuela rural. El trabajo implicó 63 horas de prácticas.

³⁷ CIPPEC, <https://www.cippec.org/textual/la-argentina-es-el-pais-con-mayor-desempleo-juvenil-de-la-region/>



Prácticas profesionalizantes para estudiantes universitarios y terciarios

8 becarios trabajaron en Pampa durante 2019

Además de las prácticas con estudiantes de nivel secundario, durante 2019 acompañamos a 8 jóvenes becarios que se encuentran en nivel educativo superior, a participar en prácticas profesionales supervisadas, de los cuales 2 fueron pasados a planta permanente. Desde que iniciamos el programa de acompañamiento a las trayectorias educativas en 2017, 37 becarios de la carrera universitaria o terciaria han realizado prácticas laborales en Pampa, siendo 17 de ellos efectivizados en los diferentes activos del Grupo.

Talleres de primer empleo

8 talleres de primer empleo destinado a 1.270 estudiantes

Con el objetivo de contribuir a la inserción laboral desde la capacitación, realizamos talleres de primer empleo en diferentes activos de Pampa ubicados en las provincias de Buenos Aires y Salta.

Buenos Aires

Edificio Pampa – Marcos Paz – Bahía Blanca

3 talleres para 303 becarios y estudiantes del 7° año de las escuelas técnicas y de la Universidad Nacional del Sur. El curso fue dado por profesionales de RRHH de Pampa.

Zárate – Campana

En alianza con el grupo de empresas ACERCARSE, brindamos un taller de empleabilidad a 400 estudiantes del último año de escuelas secundarias de la zona.

Salta

Junto a Fundación GPS y Pescar, 567 estudiantes participaron de un taller que trató temas como armado de currículum, entrevistas individuales y grupales, legislación laboral y orientación para la búsqueda de trabajo.

Capacitación en oficios

141 personas asistieron a nuestros 6 cursos

A fin de fomentar la creación de empleo decente y el desarrollo de actividad productiva, durante 2019 continuamos con la realización de cursos sobre oficios con perfiles laborales afines a nuestros negocios, o aquellos demandados por la comunidad donde se encuentra el participante.

El público destinatario de estos talleres es particularmente vulnerable, ya que la mayoría de los participantes al momento del curso se encontraba desempleada o subempleada. Asimismo, el 30% de los asistentes de la provincia de Buenos Aires no poseían estudios secundarios completos, lo cual dificulta su inserción laboral estable.

Los cursos de oficio cuentan con 355 horas de formación, que pueden variar en duración de 2,5 a 6 meses. Además de habilidades técnicas, cada capacitación ofrece introducción a habilidades blandas, empleabilidad, planificación de la economía familiar y nociones sobre el emprendedurismo.

- **Talleres de electricidad en colaboración con las Fundaciones Formar y Tzedeká:** capacitación para adquirir habilidades y conocimientos sobre la electricidad domiciliar básica. Participaron 90 personas de la provincia de Buenos Aires.
- **Cursos de manicuría y *community manager* junto a la ONG Haciendo Lío y el Municipio de Morón:** asistieron 28 jóvenes y adultos del barrio Carlos Gardel de Morón, provincia de Buenos Aires.



- **Cursos en operación y mantenimiento de máquinas e instalaciones eléctricas y de planta de gas, dictado por la Universidad Tecnológica Nacional:** hubo 23 participantes de la comunidad de Cutral-Có, en la provincia del Neuquén.

Inclusión laboral de personas con discapacidad

En la problemática de la inserción laboral, también hay otros grupos vulnerables afectados: las personas con discapacidad. En colaboración con la Fundación Baccigalupo, otorgamos 6 becas a estudiantes que se recibieron de "Asistentes Deportivos". Asimismo, aportamos insumos al Taller Protegido "Accervil" para la elaboración de productos realizados por 45 trabajadores con discapacidad motora.

8.4 Inclusión social y comunitaria

Contenido GRI
103-2, 103-3, 203-2, 413-1

Como parte del proceso de identificación y diálogo con grupos de interés, realizamos diagnósticos en las comunidades donde operamos con el fin de diseñar e implementar proyectos de desarrollo efectivos, en articulación con municipios y organizaciones de la sociedad civil. Desde los Comités de RSE, dialogamos con referentes locales e identificamos las problemáticas particulares, definiendo líneas de acción estratégicas relacionadas a nuestro negocio.

Energía sostenible

Como empresa de energía, desarrollamos proyectos sociales que faciliten el acceso a la misma a través de fuentes renovables y aportamos ideas para la mejora en la eficiencia energética.

- **Instalación de aerogeneradores de baja potencia, en alianza con 500 RPM:** involucramos a 100 estudiantes de escuelas técnicas y sus docentes, capacitados en la construcción de dos proyectos en jardines y escuelas primarias de Coronel Rosales, provincia de Buenos Aires. También participaron 27 voluntarios de la Compañía.
- **Construcción de cocinas y hornos ecológicos:** en conjunto a Fundación Solar Inti, acompañamos a mujeres de la comunidad guaraní Piquirenda, y también brindamos talleres de cocina y emprendedurismo. Participaron 48 personas. Como resultado, mejoró el entorno de 148 personas, se evitaron la tala de 462 árboles nativos y la quema de 39 toneladas de leña cada año, lo cual conlleva a mayores emisiones de CO₂, peor calidad de aire y menor consumo de garrafas.
Además, junto con empresas que participan de la Unión Industrial de Salta (UIS), entregamos cocinas ecológicas para 25 Centros de Primera Infancia Rurales, en los cuales asisten a 750 personas.
- **Diagnóstico para la eficiencia energética:** en alianza con el Ministerio de Educación y el INTI, se realizaron capacitaciones en instituciones educativas de Neuquén (EPET N° 1 y CPEM 32), en base a la experiencia realizada en la Escuela Técnica N° 10 de Plaza Huincul, donde gracias a la compra de equipos de medición y banco de capacitores, se logró un ahorro mensual de cerca de AR\$400.000 en el primer año de implementación.



Concientización ambiental

Junto a organizaciones especializadas, desarrollamos acciones de concientización sobre la gestión de residuos: su separación, recolección y posterior reciclado. Entre ellas, capacitación docente y a estudiantes, y la organización de un concurso³⁸.

Fortalecimiento de las organizaciones locales

Creemos que el fortalecimiento y profesionalización de organizaciones locales es fundamental para el desarrollo de nuestras comunidades. Acompañamos a dichas instituciones con las que desarrollamos iniciativas en la mejora de su gestión organizacional.

En alianza con el Banco de alimentos acompañamos al Comedor Carlos Menem Jr. de General Güemes (Salta) que asiste diariamente a 120 niñas y niños. Por otra parte, otorgamos 8 becas para referentes de organizaciones sociales para el Posgrado en Dirección y Gestión de Organizaciones Sociales en la Universidad Católica Argentina y el posgrado en Dirección y Gestión de Organizaciones Sociales de la Universidad de San Andrés.

Además, en el Activo Cuenca Neuquina, apoyamos a la Asociación de Fomento Rural Los Chihuidos, a través de la mejora de los caminos rurales y de donaciones para el desarrollo de programas forrajeros que benefician a más de 70 crianceros.

Apoyo a emprendimientos productivos

Desde Pampa promovemos el consumo inclusivo y responsable entre nuestros colaboradores. En alianza con organizaciones que desarrollan proyectos de inserción laboral, los productos son puestos a la venta durante las campañas "Pascuas Solidarias" y "Feria de Emprendedores" en el Edificio Pampa. Los productos fueron realizados por emprendedores de:

- Hogar San José Providente de José C. Paz
- Instituto de Adoratrices de la Eucaristía de Roldán
- Centro de Formación Profesional
- Hogar de Cristo Don Bosco de Zárate
- Fundación Formar
- Programa 100% Nuestro de Ciudad de Buenos Aires.

En el activo Cuenca Neuquina, apoyamos a la Asociación de Fomento Rural Los Chihuidos, contribuyendo a la mejora de los caminos rurales y con donaciones para el desarrollo de programas forrajeros, que benefician a más de 70 crianceros.

³⁸ Para más información, ver capítulo de ambiente en este Reporte.

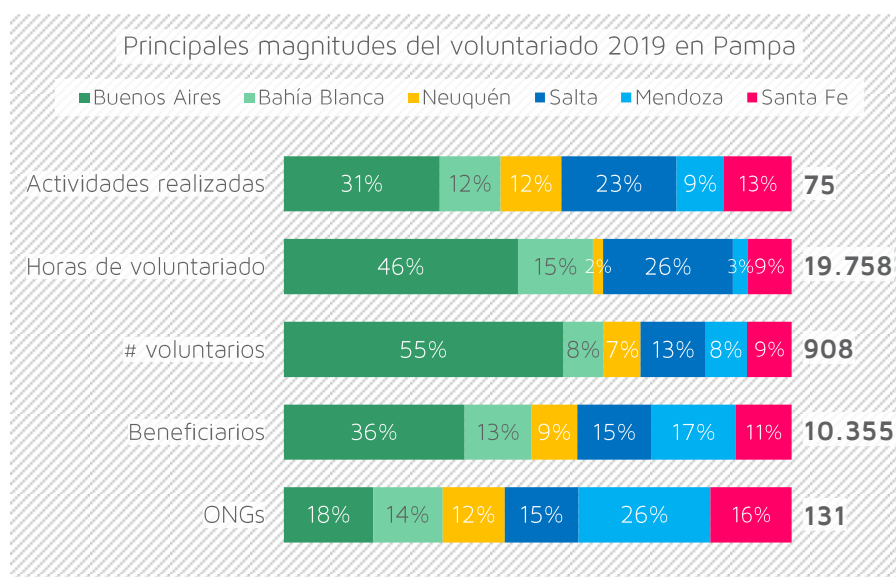


8.5 Voluntariado Pampa

Contenido GRI
103-2, 103-3, 203-2, 413-1

En Pampa estamos convencidos que la creación de valor compartido en y con las comunidades donde operamos involucra también a nuestros colaboradores, nuestro mayor activo. A través de iniciativas de voluntariado en conjunto con otras organizaciones civiles, buscamos generar un espacio donde puedan poner su energía y conocimiento al servicio de los demás.

75 actividades
+900 colaboradores
Casi 20.000 horas
dedicadas, 93%
realizadas en horario
laboral
+10.000
beneficiarios
131 ONGs
involucradas



Los colaboradores pueden elaborar propuestas de valor social canalizados a través de los Comités de RSE presentes en todos nuestros activos, contribuyendo soluciones a las problemáticas sociales identificadas localmente, que además permiten reforzar los vínculos con la comunidad, aportar a su desarrollo socioeconómico, y fortalecer el trabajo en equipo y los valores que desde Pampa promovemos como organización.

"Ser Voluntario Pampa"

El 95% de los colaboradores que fueron parte de la evaluación de voluntariado, consideran que las actividades de voluntariado potencian o desarrollan sus capacidades y recomendarían a un compañero participar del programa.

Desde que nos dieron la posibilidad de formar parte del Voluntariado, también nos dieron la oportunidad de poder hacer algo por alguien más, y acercarnos a la realidad que muchas veces por nuestras obligaciones no consideramos."

Miguel Vega. Operaciones Central Térmica Piquirenda.



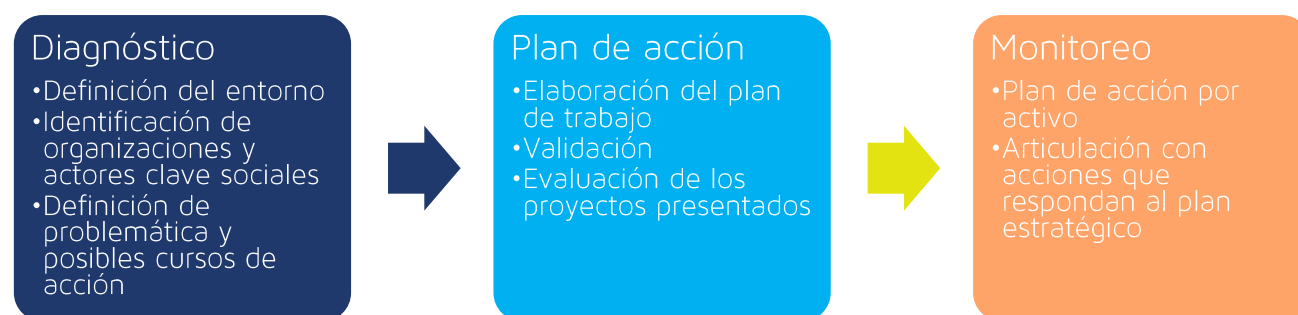
Comités de RSE

10 comités activos

129 colaboradores participantes

Para que nuestro trabajo con la comunidad tenga un mayor impacto y esté gestionado de manera descentralizada, contamos con comités de RSE en nuestras distintas unidades de negocio, a través de los cuales llevamos adelante la planificación, gestión y monitoreo de las acciones de voluntariado y la articulación con grupos de interés. Los colaboradores participan activamente a través de reuniones periódicas en las que presentan iniciativas, definen su viabilidad y establecen una planificación y seguimiento anual de las acciones, junto con su evaluación final.

Proceso de detección de oportunidades de apoyo y su seguimiento



Durante 2019 se realizaron al menos tres reuniones por cada Comité, sumado a un evento de cierre y reconocimiento a voluntarios de Pampa.

Iniciativas de voluntariado profesional

En Pampa promovemos el involucramiento y la participación de nuestros colaboradores en actividades que puedan aportar con sus habilidades y conocimientos para apoyar causas, proyectos y organizaciones que lo necesiten, ya sea a través de asesorías, charlas técnicas y transferencia de conocimiento técnico- profesional.

Durante 2019 contamos con la participación de más de 900 colaboradores de Pampa, quienes asistieron a 75 acciones de voluntariado.

Puertas Abiertas

Con el objetivo de contribuir a la formación de estudiantes de todos los niveles educativos, organizamos visitas y recorridos a nuestras plantas para que puedan conocer nuestros procesos productivos, instalaciones, forma de trabajo y nuestros colaboradores.

- ✓ 68 visitas guiadas por 78 colaboradores de Pampa, realizadas en 11 sitios operativos.
- ✓ Participaron 2.343 estudiantes y docentes de 64 instituciones educativas.
- ✓ El 98% de los asistentes calificó positivamente la experiencia.

Cadena productiva

Este programa es llevado a cabo por voluntarios de PGSM, quienes visitan las escuelas y explican a niños y docentes sobre los procesos productivos presentes en el cordón industrial San Lorenzo y su importancia para el desarrollo de nuestro país.

- ✓ 5 charlas realizadas por 11 colaboradores.
- ✓ 3 escuelas primarias, 129 alumnos de 7° grado y 10 docentes fueron beneficiados por el programa



Talleres de orientación profesional

Voluntarios de CTG y CTP brindaron charlas a estudiantes del último año del secundario para orientarlos en el ámbito profesional y laboral, compartir sus propias experiencias e interactuar con el público. Los colaboradores fueron especialmente capacitados previo a las charlas.

- ✓ 11 talleres.
- ✓ 300 estudiantes participantes.

Jornadas de puesta en valor a establecimientos educativos y sociales

Voluntarios contribuyeron con mejoras edilicias. En 2019 colaboramos en el Hogar Anide, San Lorenzo, provincia de Santa Fe, el Club Don Bosco de San Rafael, provincia de Mendoza, y el Club de día de adultos mayores del barrio de Flores, en la Ciudad de Buenos Aires.

- ✓ 3 acciones y 78 voluntarios.
- ✓ 165 beneficiados de todas las edades.
- ✓ Inversión de AR\$380.000

Voluntariado con el Centro Educativo Pescar

20 jóvenes participantes

14 continuaron con estudios de nivel superior

Por primera vez colaboramos con la Fundación Pescar, estableciendo un centro educativo que tiene como objetivo formar a jóvenes estudiantes en situación de vulnerabilidad, y favorecer su inclusión sociolaboral. En 2019 participaron 20 jóvenes de edades entre 18 y 24 años.

Más de 60 voluntarios empleados de Pampa brindaron capacitaciones y mentorías sobre formación técnico profesional, habilidades blandas, uso de tecnologías, entre otras herramientas.

Luego de la implementación del centro, más del 50% de los jóvenes participantes ingresaron en empleos formales. Asimismo, 11 voluntarios continuaron con el programa de apoyo acompañando a 9 contratistas de Pampa que se encuentran estudiando en escuelas secundarias y terciarias.

"Haber pasado por el curso fue una experiencia increíble y única para todos nosotros (...). Como grupo nos despedimos con total felicidad, emoción, autoconfianza, ganas de lograr nuestras metas personales, seguros de lo que queremos y totalmente agradecidos de haber estado acá ya que nos marcó personalmente de acá al resto de nuestro futuro."



Campañas solidarias

Todos los años realizamos campañas que llegan a diferentes activos en momentos o fechas específicas del año.

Hemodonación	<p>En alianza con ONGs locales que fomentan la donación voluntaria de sangre. Participaron +150 colaboradores de Buenos Aires, Salta, Mendoza y Neuquén.</p>
Empezamos con todo	<p>Nuestros colaboradores recolectaron y donaron útiles escolares para el comienzo del ciclo lectivo 2019 +600 estudiantes de 8 instituciones fueron beneficiados con las donaciones.</p>
Juntos contra el frío	<p>En conjunto con ocho ONGs, contribuimos en la colecta y organización de ropa de invierno, confección de frazadas y bufandas y participamos en las recorridas nocturnas para asistir a personas en situación de calle. Participaron colaboradores en las ciudades de Buenos Aires, Bahía Blanca y San Rafael.</p>
Nochebuena para todos	<p>Esta iniciativa la llevamos adelante el día 5 de diciembre, conmemorando el Día Internacional de los Voluntarios. Como todos los años, voluntarios de Pampa ayudaron a que familias en situación de vulnerabilidad reciban una caja con alimentos y regalos para compartir durante las fiestas de fin de año. +4.700 familias recibieron alimentos y regalos personalizados para Navidad 692 colaboradores involucrados</p>



*Desafíos
2020*



9. Desafíos 2020

Contenido GRI
103-3

NUESTROS NEGOCIOS

- Frente a la crisis provocada por COVID-19, preservar el bienestar físico y emocional de nuestros colaboradores y sus familias, garantizar la provisión del servicio esencial y apoyar a las comunidades en las que operamos.
- Continuar con los proyectos de expansión que permitan avanzar hacia un modelo de negocio más sustentable.
- Implementación de la modalidad virtual y mayor digitalización a los procesos de trabajo.

GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

- Reforzar la comunicación y capacitación a los distintos sectores de Pampa en temas relativos a las políticas de gobierno corporativo.
- Actualizar la política de gestión de riesgos y adecuar el listado de riesgos al contexto actual, con mayor involucramiento de los diferentes negocios de la Compañía.
- Armar un tablero de comando para la administración y seguimiento de los componentes del Programa de Integridad, eventos de seguridad informática y métricas e indicadores automatizado que reporte a los grupos de interés.
- Rediseñar el Código de Conducta Empresarial incorporando las mejores prácticas de mercado.
- Implementar un servicio de monitoreo de eventos de seguridad originados por dispositivos o servicios productivos con el fin de garantizar que los posibles incidentes de seguridad se identifiquen, analicen, defiendan, investiguen e informen correctamente.

COMPROMISO CON LA SUSTENTABILIDAD

- Realizar una consulta a grupos de interés para armar una matriz de materialidad.
- Completar el proyecto de mapeo de grupos de interés para desarrollar planes de acción.

CADENA DE VALOR

- Lanzar en Ariba el proceso de evaluación de desempeño a los proveedores con criterio unificado.
- Implementar una capacitación provista por el área de responsabilidad social y Fundación Pampa en materia de impacto social a contratistas de servicios.
- Capacitar a los líderes de la Dirección de Abastecimientos en la norma ISO 20400 de Compras Sostenibles.



AMBIENTE

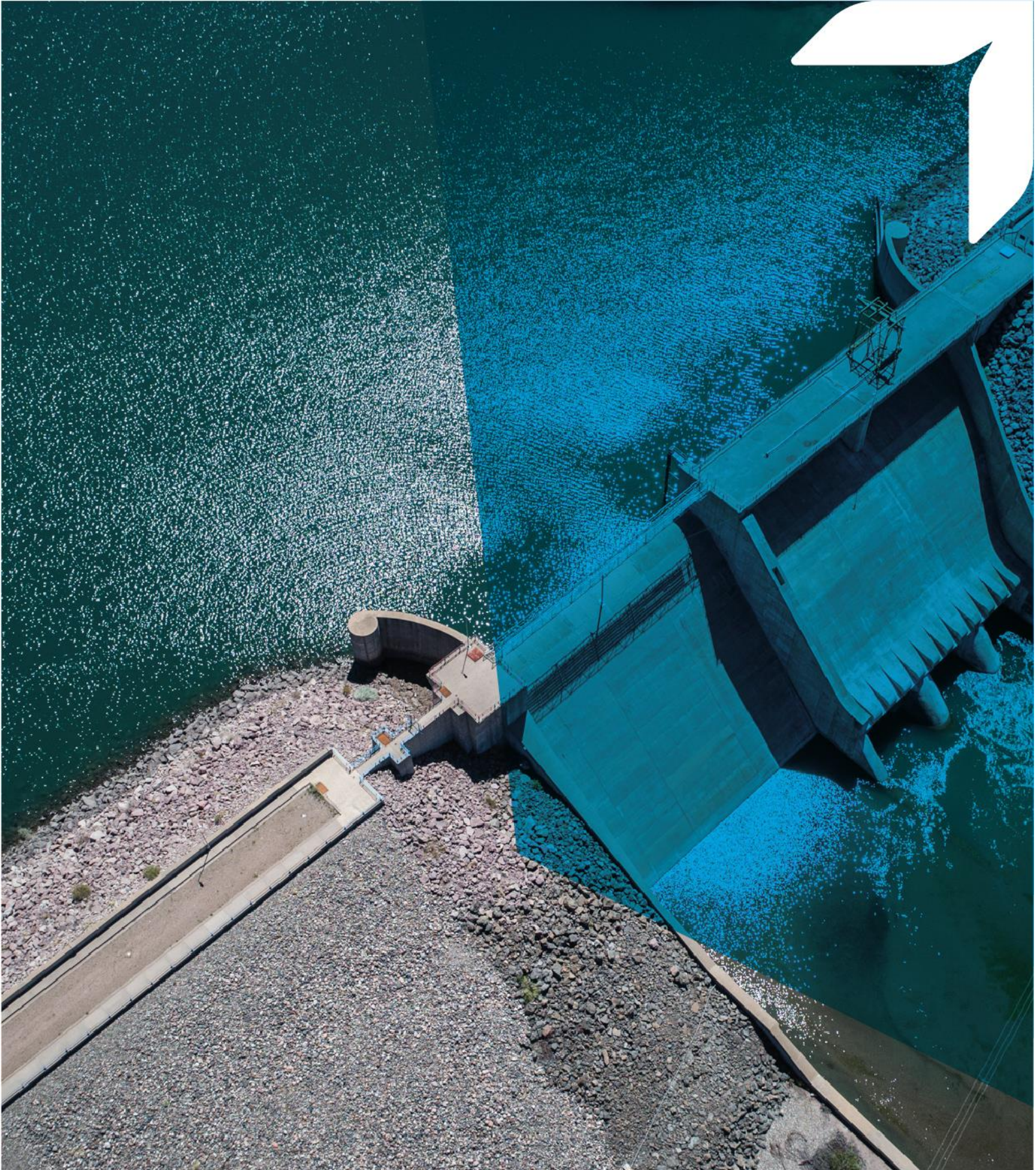
- Generar protocolos y contención ante la pandemia COVID-19.
- Implementar mejora de aplicativos de CSMS en el registro y tratamiento de hallazgos y el cumplimiento de los estándares de trabajo, procurando integración y calidad de la información, facilidad de uso, automatización y emisión de informes de desempeño.
- Fortalecer la cultura de gerenciamiento de riesgos operativos utilizando la Matriz de Gerenciamiento de Riesgos Operativos (MGR). Seguimiento de planes de acción para tratar los riesgos identificados en el primer ciclo de evaluación.
- Revisar e incorporar mejores prácticas de mercado en sostenibilidad a la Política, las Directrices de CSMS y procesos y estándares actuales de gestión de riesgos y cambios.
- Implementar los Principios del Ambiente en los negocios.
- Promover mejoras en los sistemas certificados 45001, 50001, 55001 de los activos.
- Afianzar el cumplimiento de las Reglas de Oro para la mejora de la cultura de la seguridad, a partir de e-learning y desarrollo de un manual de bolsillo.
- Actualizar la matriz de evaluación de riesgo y criterios de tolerancia.

NUESTROS COLABORADORES

- Generar más acciones que promuevan la diversidad en Pampa desde puestos de liderazgo, contemplando la diversidad de género, cultural y generacional.
- Trabajar en un proyecto de competencias técnicas para el negocio de generación, con el fin de que el conocimiento trascienda a nuestros colaboradores.
- Implementar nuevas iniciativas en la experiencia empleado que contribuyan a un mayor nivel de clima laboral.

COMUNIDAD

- Adecuar la implementación de los programas de Pampa con la comunidad, teniendo en cuenta las restricciones impuestas por el contexto propiciado por la pandemia COVID-19.
- Definir metas e indicadores de inversión social alineados a los ODS prioritarios de Pampa.
- Generar procedimientos de mejora en la gestión de los principales programas de Pampa y del proceso de donaciones.
- Acompañar el proceso de mejora en la realización de compras inclusivas y capacitación a proveedores sociales y contratistas en temas vinculados al área.



Glosario



10. Glosario

Término	Definición
Bbl	Barril de petróleo
Boe	Barriles de petróleo equivalente
ByMA	Bolsas y Mercados Argentinos
CNV	Comisión Nacional de Valores
COVID-19	Enfermedad del 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.
EEFFs	Estados Financieros
Fundación	Fundación Pampa Energía
GLP	Gas Licuado del Petróleo
GNC	Gas Natural Comprimido
HIDISA	Hidroeléctrica Diamante
HINISA	Hidroeléctrica Los Nihuales
HPPL	Hidroeléctrica Pichi Picún Leufú
IGJ	Inspección General de Justicia
Kboe	Miles de barriles de crudo equivalente
KW	Kilowatt
KWh	Kilowatt-hora
LGN	Líquidos de Gas Natural
MGR	Matriz de Gerenciamiento de Riesgos operativos
MW	Mega watt
MWh	Mega watt hora



NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NYSE	Bolsa de Valores de New York o New York Stock Exchange
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OldeVal	Oleoductos del Valle S.A.
Operaciones discontinuadas	Activos en proceso de ser vendidos
Pampa / Sociedad / Grupo / Compañía	Pampa Energía S.A
Panel +GC	Panel de Gobierno Corporativo Plus de ByMA
PEMC	Parque Eólico Ingeniero Mario Cebreiro
PEPASA	Ex Petrolera Pampa S.A.
PEPE	Parque Eólico Pampa Energía
PGSM	Puerto General San Martín
Plan Gas	Programa de Estímulo a la Inyección Excedente de Gas Natural (Res. SE N° 1/13) y Programa de Estímulo a la Inyección de Gas Natural para Empresas con Inyección Reducida (Res. SE N° 60/13)
Ppm	Partes por millón
PTQ	Petroquímica
R&D	Refinación y distribución
Refinor	Refinería del Norte S.A.
El Reporte / Informe	Reporte de Sustentabilidad de Pampa Energía
SADI	Sistema Argentino de Interconexión
TCN	Tipo de cambio nominal
TGS	Transportista de Gas del Sur S.A.
Trafigura	Trafigura Ventures B.V y Trafigura Argentina S.A.
Transba	Empresa de Transporte de Energía Eléctrica por Distribución Troncal de la Provincia de Buenos Aires Transba S.A.
Transener	Compañía de Transporte de Energía Eléctrica en Alta Tensión Transener S.A.
YPF	YPF S.A.



Tabla de contenido GRI



11. Tabla de contenido GRI

Contenido GRI
102-45, 102-50, 102-53, 102-54, 102-55

Este tercer Reporte de Sustentabilidad ha sido elaborado de conformidad con los Estándares GRI en su opción esencial.

Los indicadores económico-financieros corresponden a la información consolidada bajo NIIF, mientras que la información de gobierno, social y ambiental contenida en el Reporte de Sustentabilidad 2019 considera todos los activos operados por la Compañía en Argentina, incluyendo aquellas afiliadas donde ejerce el co-control societario pero que bajo NIIF no se consolidan en Pampa, siendo los VPPs expuestos en el ítem "Resultado por participación en negocios conjuntos y asociadas" de los Estados Contables (destacadas en el siguiente cuadro con un asterisco).

	Alcance reporte	EEFF consolidados bajo NIIF
Generación eléctrica		
Pampa Energía	✓	✓
HINISA	✓	✓
HIDISA	✓	✓
PEMC*	✓	
CTEB*	✓	
Distribución eléctrica		
Edenor		✓
Petróleo y gas		
Bloques operados y no operados, con part. accionaria de Pampa Energía	✓	✓
OldelVal*		
Petroquímica		
Pampa Energía	✓	✓
Holding y otros		
Pampa Energía	✓	✓
TGS*		
Transener*		
Refinor*		

La actividad de comunidad incluye programas y acciones que Pampa lleva adelante junto a la Fundación.

Nuestra subsidiaria de distribución eléctrica Edenor publica su propio Reporte de Sustentabilidad, que puede ser consultado en su sitio web www.edenor.com.ar. Asimismo, TGS prepara su propio Reporte de Sustentabilidad, el cual puede ser consultado en su sitio web www.tgs.com.ar.

La Gerencia de Relación con Inversores y Sustentabilidad es el punto de contacto para solventar dudas del reporte de sustentabilidad. Casilla de correo: ESG@pampaenergia.com.

Referencia: Contribución al Pacto Global de Naciones Unidas.



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	Perfil de la organización			
	102-1 Nombre de la organización	2.1		-
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	2.1; 2.2		-
	102-3 Ubicación de la sede	2.1		-
	102-4 Ubicación de las operaciones	2.2		-
	102-5 Propiedad y forma jurídica	2.1		-
	102-6 Mercados servidos	2.2		-
	102-7 Tamaño de la organización	2.1		-
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	2.1; 7.1; Nota 1		8
	102-9 Cadena de suministro	5.1		-
		2.2. No hubo cambios significativos en la cadena de suministro de Pampa Energía durante el período de reporte.		-
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro			-
	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.2; 6.1		-
	102-12 Iniciativas externas	2.5; 2.6; 4.1		-
	102-13 Afiliación a asociaciones	2.5; 4.1		-
	Estrategia			
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1		-
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3.2; 3.3		-
	Ética e integridad			
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	1; 2.1; 3.2		-
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	3.2		-
	Gobernanza			
	102-18 Estructura de gobernanza	3.1		-
	102-19 Delegación de autoridad	4.2		-
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	3.1; 4.2		-
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	4.3		-
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	3.1		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	3.1. <i>El Presidente del Directorio cumple un rol como Presidente del Comité Ejecutivo.</i>		-
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	3.1		-
	102-25 Conflictos de intereses	3.2		-
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	3.1		-
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	3.1		-
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	3.1		-
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	4.2		-
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	3.2; 4.2		-
	102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	3.2; 4.2		-
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de Reportes de Sustentabilidad	3.1		-
	102-35 Políticas de remuneración	3.1		-
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	3.1		-
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	3.1; 7.4; 7.6		-
	Participación de los grupos de interés			
	102-40 Lista de grupos de interés	2.4		-
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	7.6		8
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	2.4		-
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	2.4; 4.3; 5.1; 7.3; 7.6; 7.7; 8.1		-
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	2.4; 7.7		-
	Prácticas para la elaboración de informes			
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	11.		-
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	4.3		-
	102-47 Lista de los temas materiales	4.3		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
CONTENIDOS GENERALES				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-48 Reexpresión de la información	<i>En los casos en los cuales la reexpresión de información afectó la comparabilidad interanual de lo presentado, se aclara su modificación con una nota al pie respectivamente.</i>		-
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	4.3		-
	102-50 Periodo objeto del informe	11.		-
	102-51 Fecha del último informe	<i>El último Reporte de Sostenibilidad de Pampa Energía corresponde al período enero a diciembre 2018.</i>		-
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	<i>El Reporte de Sostenibilidad de Pampa Energía se elabora anualmente.</i>		-
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	11.		-
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	11.		-
	102-55 Índice de Contenidos GRI	11.		-
	102-56 Verificación externa	<i>El Reporte de Sostenibilidad no cuenta con verificación externa.</i>		-
TEMAS MATERIALES				
Desempeño económico 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	2.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2.3		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Desempeño económico 2016				
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	2.1; 2.3		8 9
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	3.2		13
Impactos económicos indirectos 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	2.3; 5.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2.3; 5.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5; 9.		-
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	2.3; 8.2		9
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	2.3; 5.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5		8
Prácticas de adquisición 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1; 9.		-
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	5.1		8
Anticorrupción 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	3.2; 4.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.2; 4.1; 9.		-
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	3.2		-
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	3.2		-
Energía 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3; 9.		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Energía 2016				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	6.3		7 8 12 13
	302-3 Intensidad energética	6.3		7 8 12 13
	302-4 Reducción del consumo energético	6.3		7 8 12 13
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos de productos y servicios	6.3		7 8 12 13
Agua 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3; 9.		-
GRI 303: Agua 2016	303-1 Extracción de agua por fuente	6.3		6
	303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	6.3		6
	303-3 Agua reciclada y reutilizada	6.3		6
Biodiversidad 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3; 9.		-
GRI 304: Biodiversidad 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	6.3		6
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	6.3		6
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UINC y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	6.3		6



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Emisiones 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3; 9.		-
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	6.3		12 13
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	6.3		12 13
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	6.3		13
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	6.3		13
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	6.3		12
Efluentes y residuos 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3; 9.		-
GRI 306: Efluentes y residuos 2016	306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino	6.3		6 12
	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	6.3		6 12
	306-3 Derrames significativos	6.3		6 12
	306-4 Transporte de residuos peligrosos	6.3		12
Cumplimiento ambiental 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1; 9.		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Cumplimiento ambiental 2016				
GRI 307: Cumplimiento Ambiental 2016	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	En 2019 no se han recibido reclamos de ONGs ni organismos locales, provinciales y/o internacionales, como tampoco recibimos multas o sanciones significativas por incumplimientos a normativas en materia ambiental.		-
Evaluación ambiental de proveedores 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	5.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	5.1		-
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	5.1		-
Empleo 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7.1; 7.3; 7.7; 8.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.1; 7.3; 7.7; 8.3; 9.		-
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	7.1		8
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	7.3		8
	401-3 Permiso parental	7.3		8
Salud y Seguridad en el trabajo 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.1; 7.6; 7.7		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.1; 7.6; 7.7; 9.		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Salud y Seguridad en el trabajo 2016				
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador empresa de salud y seguridad	6.1		8
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	7.7. <i>No se registraron muertes entre nuestros empleados ni contratistas durante 2019.</i>		8
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	7.7		8
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	7.6		8
Formación y Enseñanza 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7.5		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.5; 9.		-
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	7.5		4 8
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	7.5		8
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	7.5		8
Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7.2		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.2; 9.		-
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	3.1; 7.1; 7.2. <i>Un miembro del Directorio es menor a 30 años; mientras que 6 de ellos tienen entre 31 y 50 años. El Directorio se completa con 12 miembros que tienen más de 51 años.</i>		8



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	7.2		8
No discriminación 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	7.2		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	7.2; 9.		-
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas		Confidenciali- dad	8
Libertad de asociación y negociación colectiva 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1; 5.1; 7.6		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1; 5.1; 7.6		-
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	4.1; 5.1; 7.6		8
Trabajo Infantil 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1; 5.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1; 5.1		-
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	4.1; 5.1		8
Trabajo Forzoso y Obligatorio 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1; 5.1; 7.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1; 5.1; 7.3; 9.		-
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	4.1; 5.1; 7.3		8



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Derechos de los pueblos indígenas 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	2.4; 8.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2.4; 8.1		-
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No tenemos registro de reclamos relacionados con pueblos indígenas durante 2019.		-
Evaluación de derechos humanos 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	4.1; 5.1; 8.1; 8.5		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	4.1; 5.1; 8.1; 8.5; 9.		-
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	4.1; 5.1		-
Comunidades locales 2016				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	2.4; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	2.4; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5; 9.		-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	2.4; 8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5		-
Gestión de riesgos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	3.1; 3.2; 3.3; 4.3; 6.1		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.1; 3.2; 3.3; 4.3; 6.1; 9.		-



Estándar GRI	Contenido	Nro. de sección/ Respuesta	Omisión	ODS
GRI 101: Fundamentos 2016				
TEMAS MATERIALES				
Educación para el desarrollo, y la inclusión social y laboral				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	8.1; 8.2; 8.3; 8.4; 8.5; 9.		-
Desarrollo de energías renovables (producción y consumo interno)				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	1.; 2.; 2.1; 2.2; 6.3; 8.3; 8.4		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	1.; 2.; 2.1; 2.2; 6.3; 8.3; 8.4		-
Calidad del aire				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	6.3		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	6.3		-
Prevención de contaminación, planes de emergencia y mitigación de impactos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	4.3		-
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	3.2; 6.1; 6.2; 6.4; 7.7		-
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	3.2; 6.1; 6.2; 6.4; 7.7; 9.		-

Nota 1

Empleados por tipo de contrato y género	2019	2018
Contrato laboral permanente: Hombres	1.708	1.770
Contrato laboral permanente: Mujeres	296	306
Contrato laboral temporal: Hombres	19	38
Contrato laboral temporal: Mujeres	9	7
Contrato laboral pasante: Hombres	4	4
Contrato laboral pasante: Mujeres	3	2



Empleados por tipo de contrato y región	2019	2018
Contrato laboral permanente: Buenos Aires y otros	1.006	987
Contrato laboral permanente: Córdoba	-	31
Contrato laboral permanente: Mendoza	118	114
Contrato laboral permanente: Neuquén	224	222
Contrato laboral permanente: Salta	138	141
Contrato laboral permanente: Santa Fe	518	581
Contrato laboral temporal: Buenos Aires	16	25
Contrato laboral temporal: Mendoza	-	-
Contrato laboral temporal: Neuquén	7	6
Contrato laboral temporal: Salta	-	1
Contrato laboral temporal: Santa Fe	5	13
Contrato laboral pasante: Buenos Aires	7	4
Contrato laboral pasante: Mendoza	-	1
Contrato laboral pasante: Neuquén	-	-
Contrato laboral pasante: Salta	-	1
Contrato laboral pasante: Santa Fe	-	-