

Anexo I: Informe de Gobierno Societario

El Directorio de Pampa ha elaborado el siguiente reporte sobre la aplicación de los principios contenidos en el Código de Gobierno Societario para el ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2023, de acuerdo a los términos del Art. 1 de la Sección I del Capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV, de acuerdo con N.T. 2013 modificado por la Res. General CNV N° 797/19.

A. La función del Directorio

Principios

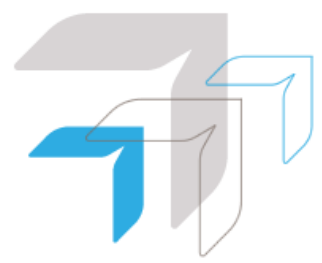
- i. La Compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la Compañía. El Directorio es el guardián de la Compañía y de los derechos de todos sus accionistas.
- ii. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la Compañía.
- iii. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la Compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la Compañía.
- iv. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la Compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el Directorio.
- v. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la Compañía.

El [Código de Conducta](#) es aprobado por nuestro Directorio y establece la visión, misión y valores de Pampa, así como la conducta esperada de los integrantes de la Compañía en el día a día y en decisiones de largo plazo. Los valores se ven reflejados en el Código de Conducta y se centran en alentar un fuerte compromiso con la honestidad y la transparencia, y se sustentan en el respeto hacia la diversidad, la comunidad y el medio ambiente, trabajando en equipo con excelencia¹⁴. Adicionalmente, Pampa cuenta con un Comité de Ética, cuya misión es velar de forma proactiva por el respeto de la ética e integridad empresarial.

Asimismo, Pampa cuenta con una política para la prevención del fraude, la corrupción y otras irregularidades, aprobada por el Directorio, que reafirma la transparencia y ética como conductas necesarias para conducir los negocios y lograr un crecimiento sustentable. Esta política prohíbe el fraude, la corrupción en cualquiera de sus formas y cualquier conducta irregular dentro de la Sociedad, complementando los principios y valores definidos en nuestro Código de Conducta. De acuerdo con lo explicado, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

¹⁴ Para más información, ver las Prácticas [22](#) y [23](#) en el Anexo I de esta Memoria.



2. El Directorio fija la estrategia general de la Compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la Compañía y todos sus accionistas.

La Sociedad aplica la práctica en cuanto el Directorio, tomando en consideración los diversos índices, factores, riesgos y proyecciones analizados por la gerencia, así como los aspectos ambientales, sociales, de seguridad y salud detallados en el Reporte Anual de Sustentabilidad, y aprueba un presupuesto anual que orienta las actividades de todos los sectores durante el próximo ejercicio, en línea con la estrategia de Pampa. La dirección ejecutiva de finanzas y M&A es la encargada de elaborar y seguir el cumplimiento de la estrategia y del presupuesto.

En línea con lo mencionado, en enero de 2022 Pampa emitió su primer “Bono Verde”¹⁵, destinando los fondos a la construcción de PEPE IV. Asimismo, en abril de 2023 la Sociedad emitió un segundo “Bono Verde”, cuyos fondos fueron aplicados a la construcción de PEPE VI. Dichas emisiones reflejan el compromiso del Directorio y la Compañía de financiar proyectos con impacto positivo en el medio ambiente y diversificar la matriz de generación de energía del país. Asimismo, es un ejemplo de cómo el Directorio considera distintos factores para orientar sus decisiones, alineándolas con el cumplimiento de la estrategia general de la Compañía.

3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.

La Sociedad adopta el Marco Integrado de Control Interno emitido por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (“Informe COSO”) para evaluar la efectividad de los controles internos que mitigan los riesgos que amenazan la confiabilidad de la información contable y financiera. En tal sentido, el Directorio aprobó el organigrama de Pampa, que incluye los siguientes reportes:

- Un equipo de control interno para diseñar los controles en las distintas áreas de la organización;
- Un equipo de Auditoría Interna para evaluar el diseño y la ejecución de los controles definidos;
- La designación de dueños de procesos y líderes responsables de la efectividad y actualización de los controles definidos; y
- Presentaciones periódicas de avances y resultados de las evaluaciones de los procesos ante el Comité de Auditoría, el CEO y el CFO.

Asimismo, Pampa también cuenta con un [Comité de Auditoría](#) compuesto íntegramente por directores independientes, encargado de supervisar el sistema de control interno.

La Sociedad aplica la práctica recomendada dado que, al menos de forma trimestral, se presenta al Directorio un informe describiendo eventos relevantes y se analiza los principales indicadores de gestión. Esta práctica permite al Directorio conocer los resultados obtenidos y evaluar el desempeño de la Compañía.

Adicionalmente, se fomenta la interacción continua entre el Directorio y la gerencia, con participación de miembros de diferentes gerencias en reuniones de Directorio para abordar consultas específicas, a fin de garantizar el monitoreo efectivo del Directorio de los objetivos fijados para el ejercicio. Pampa valora la interacción entre el Directorio y la gerencia (incluyendo a los miembros del Directorio que ejercen funciones ejecutivas) como un factor enriquecedor para el control y comprensión del desempeño.

¹⁵ Para más información, ver la [sección 7.2](#) de esta Memoria.



La preparación y credenciales profesionales de todos los miembros del Directorio facilitan discusiones abiertas y sinceras sobre la gestión.

Por último, y tal como se encuentra detallado en las distintas Prácticas del presente Anexo I de la Memoria, Pampa implementa distintas iniciativas para garantizar un ambiente de control interno adecuado, como el [Programa de Integridad \(Práctica 23\)](#), el [Código de Conducta \(Prácticas 1, 22 y 23\)](#), la [Política para la Prevención del Fraude, la Corrupción y otras Irregularidades \(Prácticas 1 y 23\)](#), un [canal de denuncias](#) para informar presuntas irregularidades ([Práctica 23](#)), políticas de Gobierno Corporativo descritas en la Memoria y en este Anexo, y la gestión de riesgos corporativa ([Práctica 17](#)), entre otras.

4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.

En línea con las mejores prácticas, el Directorio no sólo aprueba las distintas políticas de gobierno societario aplicables a la Compañía, sino que también supervisa su implementación, ajustándolas a la realidad de la Sociedad, como se describió en la [Práctica 1](#). En este sentido, la gerencia periódicamente revisa las políticas existentes, asesorando al Directorio sobre la necesidad de revisarlas, actualizarlas y/o modificarlas. En consecuencia, en los últimos años, el Directorio ha aprobado y/o actualizado diversas políticas, como la de Prevención del Fraude, la Corrupción y Otras Irregularidades, Mejores Prácticas Bursátiles, Operaciones con Partes Relacionadas, Divulgación de Información Relevante, Remuneraciones, Nominaciones, Dividendos y Gestión Integrada. Por otro lado, monitorea regularmente el funcionamiento del Programa de Integridad de la Sociedad.

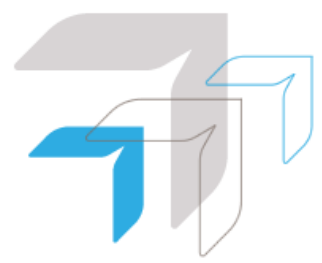
Asimismo, en cumplimiento con la normativa del NYSE, el 8 de noviembre de 2023 el Directorio aprobó la Política para la Recuperación de Compensaciones Otorgadas Erróneamente. Dicha política describe las circunstancias en las que Pampa deberá recuperar aquellas compensaciones otorgadas erróneamente y el procedimiento correspondiente, todo ello de acuerdo con las Reglas de Recuperación de la Sección 10D de la Exchange Act y cualquier regla o estándar aplicable adoptado por la SEC.

Por último, el Directorio analiza en cada caso en particular la necesidad de contar con comités específicos para la aplicación de diferentes políticas. Si determina que no se necesita un comité específico, el Directorio delega su aplicación, control y revisión al área que considere idónea para tal fin. En la forma detallada, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus Comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la Compañía.

La dedicación de los miembros del Directorio a seguir las cuestiones presentadas para su aprobación, seguimiento y monitoreo, así como la recepción de información previa a las reuniones para facilitar la toma de decisiones eficiente, reflejan la aplicación de buenas prácticas de gobierno corporativo por parte de la Sociedad. Asimismo, la participación de ciertos directores en funciones ejecutivas proporciona un contacto diario en su administración, mejorando la comprensión y el seguimiento de las operaciones diarias.

Con respecto a la profesionalidad de los miembros del Directorio, tal como se establece en nuestra Política de Nominaciones, la evaluación de candidatos a ser propuestos a la Asamblea de Accionistas tiene en cuenta criterios como independencia, diversidad, edad, habilidades, experiencia, conocimiento del negocio y la industria, así como la consideración de eventuales incompatibilidades, con el fin de garantizar la diversidad en el Directorio.



Asimismo, tanto el Directorio como sus Comités (de [Auditoría](#), de [Remuneraciones](#) y de [Nominaciones](#)) cuentan con sus respectivos reglamentos internos que regulan su funcionamiento, los que están disponibles en nuestra [página web](#). Dichos reglamentos describen principalmente cuestiones referidas a facultades y responsabilidades de los directores y la celebración de sus reuniones. En la forma descripta, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

B. La Presidencia en el Directorio y la Secretaría Corporativa

Principios

- vi. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada Comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
- vii. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la Compañía.
- viii. El Presidente del Directorio deberá velar que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los Comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

La Sociedad aplica la práctica recomendada al contar con una Secretaría del Directorio que, según lo establecido en el [Reglamento del Directorio](#) publicado en nuestra [página web](#), convoca y coordina la organización de las reuniones del Directorio como de los distintos Comités que operan bajo su órbita. Estas reuniones son convocadas siguiendo lo establecido en cada uno de los reglamentos pertinentes, adjuntando la documentación necesaria para que los directores puedan analizar con anticipación los temas a tratar. Este proceso se lleva a cabo siempre bajo la supervisión del Presidente del Directorio y los respectivos Comités¹⁶.

7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.

Anualmente, el Directorio de Pampa lleva a cabo una autoevaluación, mediante un cuestionario que permite analizar y evaluar su propio rendimiento y gestión. Cada director completa esta autoevaluación, las cuales son analizadas por la dirección ejecutiva de asuntos legales, y en base a los resultados, propone de ser necesario, medidas para mejorar el funcionamiento del órgano. Este proceso permite evaluar el correcto funcionamiento interno del Directorio, aplicando así la práctica recomendada.

¹⁶ Para más información, ver la [Práctica 9](#) en el Anexo I de esta Memoria.



8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

La Sociedad sigue la práctica descrita a continuación. El Presidente es quien lidera las reuniones de Directorio para garantizar su orden y facilitar su correcto desempeño, además de coordinar el funcionamiento del órgano a través de la Secretaría del Directorio. En su ausencia, el Vicepresidente preside las reuniones, y en caso de la ausencia de ambos, cualquier otro miembro del Directorio. Para asegurar que los directores cuenten con la información y el tiempo suficientes para su análisis, las reuniones son convocadas en los plazos establecidos en el reglamento del órgano.

Por otro lado, los directores con funciones ejecutivas mantienen contacto permanente con las distintas áreas de Pampa y su gestión diaria, lo que les brinda una visión integral del negocio y una actualización constante sobre los asuntos relevantes. En las reuniones de Directorio, se invita a miembros de diferentes gerencias para que respondan consultas sobre temas específicos, asegurando así el monitoreo y seguimiento de los objetivos fijados para el ejercicio. Esta actualización se extiende a los directores independientes miembros del Comité de Auditoría, también en el ámbito de ese órgano.

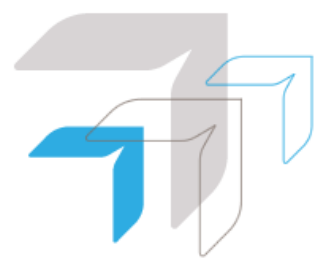
La Sociedad implementó un proceso de capacitación continua para los miembros del Directorio en las distintas materias clave para el correcto ejercicio de sus funciones. En este sentido, durante el ejercicio 2023, se han realizado distintas actividades de capacitación dentro del ámbito del Directorio y del Comité de Auditoría, con la invitación a todos los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, sobre reservas de petróleo y gas y ciberseguridad, temas fundamentales para el desarrollo de la Sociedad. Este proceso continuará durante el ejercicio 2024.

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

Pampa aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Secretaría del Directorio, que opera dentro de la dirección ejecutiva de asuntos legales, cuyas principales funciones son: **(i)** coordinar las agendas de las reuniones de Directorio junto con el Presidente del Directorio y el resto de sus miembros, así como con los miembros de la gerencia, asegurando que el Órgano pueda tratar temas cruciales para el desempeño social; **(ii)** organizar y enviar con anticipación la información necesaria para las reuniones de Directorio; **(iii)** coordinar la elaboración, circulación y aprobación de las minutas de reuniones; **(iv)** facilitar la comunicación entre los miembros del Directorio, la gerencia y sus asesores; **(v)** archivar la documentación correspondiente a las reuniones de Directorio; **(vi)** desempeñar las mismas funciones para los demás Comités de la Sociedad creados en el ámbito del Directorio; **(vii)** coordinar las Asambleas de Accionistas, el registro de accionistas y la participación de los directores; **(viii)** confeccionar, actualizar y enviar el programa de inducción a los nuevos miembros del Directorio; y **(ix)** gestionar todas las funciones administrativas relacionadas con el Directorio, los Comités y la Asamblea de Accionistas. De esta forma, si bien el Presidente del Directorio supervisa estas funciones, se evita que pierda enfoque en su rol principal.

10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el Gerente General de la Compañía.

Si bien no existe un plan específico que regule su línea sucesora, la Sociedad sigue la presente práctica y sus respectivos principios, dado que el Directorio consideró la estructura organizativa y designó tanto a su CEO como a su CFO. Para ello, evaluó las condiciones personales y profesionales de los posibles candidatos. Cabe destacar que el rol de Presidente del Directorio no coincide con el de CEO. En este sentido, el Presidente del Directorio junto con la dirección de recursos humanos, establece las características y



valores, alineados con la misión, visión y valores de la Sociedad, que debe poseer el sucesor del CEO. Actualmente, no se considera necesario implementar un plan de sucesión.

C. Composición, nominación y sucesión del Directorio

Principios

- ix. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la Compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.
- x. El Directorio deberá asegurar que la Compañía cuente con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la CNV.

La Sociedad aplica la práctica recomendada dado que, a la fecha de emisión de la Memoria, el [Directorio](#) cuenta con 3 directores titulares independientes y 2 directores suplentes independientes¹⁷. Asimismo, como se menciona en la [Práctica 3](#), el [Comité de Auditoría](#) está compuesto en su totalidad por miembros que revisten la calidad de independientes, composición que supera lo exigido por las normas locales, las cuales requieren solo mayoría.

12. La Compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

El Directorio de Pampa aprobó la [Política de Nominaciones](#), creando en dicho marco un [Comité de Nominaciones](#), el cual asiste al Directorio y a la Asamblea de Accionistas en el proceso de nominación y designación de los miembros del Directorio de Pampa.

Dicho comité depende del Directorio de Pampa y se encuentra integrado por 3 miembros titulares e igual o menor número de miembros suplentes, siendo su Presidente un director independiente conforme a las normas de la CNV. Por lo mencionado, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los accionistas.

El Directorio de Pampa aprobó la Política de Nominaciones, detallada en la práctica anterior, que fija las pautas generales en cuanto a independencia, incompatibilidades y diversidad que deberán poseer

¹⁷ Si bien las asambleas de accionistas de Pampa de fechas 27 de abril de 2022 y 27 de diciembre de 2022 se designaron 5 directores titulares independientes y 5 directores suplentes independientes, con fechas 12 de septiembre de 2023 y 29 de noviembre de 2023, el Sr. Darío Epstein y la Sra. María Renata Scafati, respectivamente, renunciaron a sus cargos de directores titulares independientes. Asimismo, con fechas 22 y 29 de noviembre de 2023, las Sras. Diana Mondino y Emilse Juárez renunciaron a sus cargos de directoras suplentes independientes. Dichas renunciaciones fueron aprobadas por el Directorio de la Sociedad en las reuniones de fechas 8 de noviembre de 2023, 14 de diciembre de 2023, y 4 de enero de 2024. Sus reemplazantes serán designados en la próxima asamblea de la Sociedad.



los miembros del Órgano de Administración. Bajo dicha política, se creó un Comité encargado de describir el proceso de identificación y evaluación de los candidatos a ocupar cargos en el Directorio, y asistir al propio Directorio como a los accionistas, proporcionando los elementos necesarios para la elección de candidatos en la Asamblea de Accionistas, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente y especialmente en el Art. 12 del Estatuto de Pampa, que establece el método de selección de los directores mediante listas, garantizando así una mayor transparencia en el proceso de selección.

Asimismo, dicho Comité analiza de forma previa y no vinculante a aquellos candidatos que el Directorio ha considerado idóneos para cubrir las vacantes en el Directorio, teniendo en cuenta factores como independencia, diversidad, edad, habilidades, experiencia, entre otros, para determinar su idoneidad basándose en criterios objetivos, dentro de un marco de igualdad de oportunidades. A la fecha, el Directorio de la Sociedad está compuesto por miembros de diversas profesiones, como licenciados en economía y administración de empresas, asesores financieros, ingenieros, abogados, entre otros. De los 16 directores, 8 son mujeres (3 titulares y 5 suplentes). Todos los directores perciben el mismo honorario, asegurando así la diversidad y cultura de inclusión que potencian el análisis, la discusión y toma de decisiones equitativas. De la forma descrita, la Sociedad aplica con la práctica recomendada.

14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.

La Sociedad aplica la práctica recomendada, ya que el Directorio, a través de su Secretaría, proporciona a los nuevos miembros un programa de inducción que incluye una descripción general de la Compañía, sus principales órganos sociales, prácticas de gobierno corporativo, el Código de Conducta, y las principales políticas. Además, se suministra la documentación e información necesaria para el ejercicio de su cargo. Los nuevos miembros se añaden al listado de distribución del Directorio, a fin de que cuenten con la documentación necesaria antes de su primera participación en el Órgano de Administración. Finalmente, se coordinan reuniones con referentes de cada área, permitiendo a los nuevos miembros evacúen sus dudas y se interioricen en el negocio de la Sociedad. La gerencia de Pampa está disponible para responder y complementar toda información que los directores requieran, todo ello en el marco de interacción permanente que fuera mencionado en la [Práctica 8](#) en el Anexo I de esta Memoria.

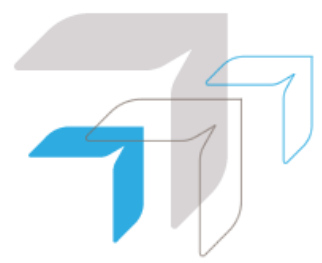
D. Remuneración

Principio

- xi. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia — liderada por el Gerente General— y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la Compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

15. La Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

En concordancia con nuestra Política de Remuneraciones, Pampa cuenta con un Comité de Remuneraciones que asiste al mismo y/o a la Asamblea de Accionistas en materia de remuneraciones del Directorio, así como en la elaboración y seguimiento de políticas y/o planes de remuneración y/o beneficios para sus miembros. Dicha política establece que la remuneración de los directores sea proporcionada en comparación con las percibidas en compañías similares a nivel local.



El [Comité de Remuneraciones](#), que depende del Directorio de Pampa, está compuesto por tres miembros titulares e igual o menor número de suplentes, quienes no pueden ejercer funciones ejecutivas en Pampa. Actualmente, todos sus miembros son independientes. De esta forma, la sociedad aplica la práctica recomendada.

16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el Gerente General y miembros del Directorio.

Pampa aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Política de Remuneraciones, que establece que el Comité de Remuneraciones emita su opinión previa sobre las remuneraciones de los miembros del Directorio, asegurando que sean acordes a las percibidas por directores en compañías similares a nivel local y de acuerdo con las leyes aplicables y normas de la CNV. La opinión del comité se informa tanto al Directorio como a la Asamblea de Accionistas.

La política de remuneraciones y beneficios de Pampa se enfoca en garantizar la competitividad externa y mantener la equidad interna. En esa línea, se trabaja con diferentes encuestas que permiten ajustar la canasta de beneficios y estructura salarial según las ofertas del mercado.

Con respecto a los principales ejecutivos, que incluyen al CEO y personal clave de Pampa, y con el objetivo de alinear su desempeño con los planes estratégicos de la Sociedad, el Directorio aprobó sendos planes de compensación variable en 2017. Estos planes buscan generar un vínculo claro y directo entre la creación de valor para el accionista y la compensación de dichos ejecutivos.

E. Ambiente de control

Principios

- xii. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la Compañía y de sus reportes financieros.
- xiii. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la Compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- xiv. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la Compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la Compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- xv. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- xvi. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los auditores externos.



17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la Compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la Compañía, incluyendo —entre otros— los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.

Pampa implementó una metodología de gestión de riesgos con el propósito de identificar los principales riesgos que afectan a Pampa. El Directorio aprobó inicialmente el “Manual de Gestión de Riesgos”, que posteriormente fue adecuado y convertido en la “Política de Gestión de Riesgos”.

Dicha política establece responsabilidades, funciones y metodologías para la detección y evaluación de riesgos estratégicos que puedan afectar los negocios u operaciones de Pampa. La gerencia de administración actualiza el mapa de riesgos estratégicos de Pampa en función de los negocios que gestiona.

La política instituye responsabilidades y metodologías para determinar los riesgos, con asistencia del Comité de Auditoría, responsable de supervisar su aplicación. Entre los principales factores de riesgo tenidos en cuenta por Pampa para su análisis, se encuentran:

- **Riesgos estratégicos**, que incluyen riesgos económicos, regulatorios y políticos;
- **Riesgos de gobierno corporativo**, dentro de los cuales se encuentra el riesgo de fraude;
- **Riesgos de procesos**, que incluyen riesgos vinculados a desastres naturales, problemáticas sociales, de recursos humanos, de tecnología de la información, de operaciones, entre otros; y
- **Riesgos de reporting**.

La gerencia de administración tiene la responsabilidad de incluir en sus programas anuales las pruebas necesarias para detectar indicadores e indicios de riesgos, monitorear la efectividad del proceso y resguardar el cumplimiento y el control de esta política. Además, informa a la alta dirección y al Comité de Auditoría sobre el proceso de gestión de riesgos, y realiza el seguimiento de la implementación de planes de acción correctivos. Asimismo, la gerencia de administración procura mantener actualizadas las matrices de riesgos, colaborando con la identificación y evaluación de los mismos y el seguimiento de los planes de acción derivados, regularmente informando a la gerencia y al Comité de Auditoría sobre este proceso.

La Sociedad expone en sus EEFF la gestión del riesgo financiero que realiza, diferenciando por tipo de riesgos y describiendo los planes o acciones para mitigarlos. Adicionalmente, describe los factores de riesgo a los que Pampa está expuesta al confeccionar y presentar el 20-F ante la SEC. De la forma descrita, Pampa aplica la presente práctica.

18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

Pampa aplica la práctica recomendada, dado que la dirección de auditoría interna reporta funcionalmente al Comité de Auditoría y administrativamente al CEO.

Al inicio de cada ejercicio, auditoría interna presenta su propuesta de plan anual de trabajo al Comité de Auditoría para su revisión y aprobación, junto con los recursos necesarios para su implementación. En forma trimestral, la dirección de auditoría interna presenta al Comité un informe de avance, detallando el progreso, los trabajos efectuados y los hallazgos más relevantes.



Anualmente el Comité de Auditoría evalúa la independencia y el desempeño de auditoría interna en sus áreas de competencia, reflejando sus conclusiones en su informe anual.

19. El auditor interno o los miembros del departamento de Auditoría Interna son independientes y altamente capacitados.

La Sociedad aplica la práctica recomendada, según lo mencionado en la [Práctica 18](#), al tener la dirección de auditoría interna reportando directamente al [Comité de Auditoría](#), el cual evalúa su independencia de forma anual.

La dirección de auditoría interna de Pampa está compuesta por profesionales altamente capacitados, no solo en términos de formación y capacitación, sino también por su experiencia en el área.

Esta dirección opera bajo un Estatuto que regula sus actividades y está alineado con las mejores prácticas y estándares sugeridos por The Institute of Internal Auditors. Para cumplir con sus funciones, la dirección de auditoría interna cuenta con acceso completo, libre y sin restricciones de tiempo y forma a los registros, archivos, documentos, activos, funcionarios y colaboradores de la Compañía, además de tener la capacidad de auditar autónomamente en cualquier nivel de la organización, incluso a niveles gerenciales.

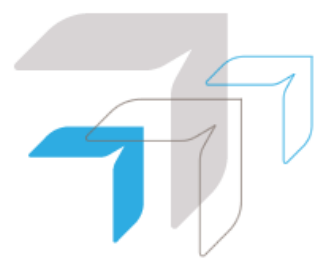
20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El Comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al Gerente General. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

Pampa aplica la práctica recomendada al contar con un Comité de Auditoría que actúa según su reglamento, el cual establece sus funciones y normas de funcionamiento. Como se mencionó en la [Práctica 3](#), el Comité está compuesto en su totalidad por directores independientes, superando así los requisitos locales que solo exigen mayoría independiente. Entre sus principales funciones se destacan: **(i)** opinar sobre la propuesta del Directorio para la designación de auditores externos y velar por su independencia, revisar los planes de los auditores externos e internos y evaluar su desempeño, emitiendo una opinión al presentar los EEFF anuales; **(ii)** supervisar el sistema de control interno y la gestión de riesgos; **(iii)** opinar sobre operaciones con partes relacionadas por un monto relevante, divulgadas al mercado conforme la normativa vigente; **(iv)** opinar sobre las propuestas de honorarios presentadas por el Directorio; **(v)** opinar sobre las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital; y **(vi)** verificar el cumplimiento de las normas de conducta aplicables.

El Directorio busca asegurar que la mayoría de los miembros del Comité de Auditoría posean experiencia profesional en áreas financieras y/o contables, aspecto a evaluar al momento de proponer los nuevos miembros del Directorio y tenido en cuenta por el Comité de Nominaciones en su opinión previa. Asimismo, el Comité de Auditoría debe nombrar a uno de sus miembros como experto financiero, conforme a la sección 407 de la ley Sarbanes-Oxley.

21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la Asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

El Comité de Auditoría evalúa de forma anual de la independencia, planificación y desempeño del auditor externo, en ocasión de la presentación y publicación de los EEFF anuales de Pampa. Dicha evaluación considera diversos indicadores objetivos, como la calidad general de las presentaciones al Comité de Auditoría, la presentación de cuestiones clave de auditoría, el uso de tecnología; la rápida



respuesta a servicios relacionados con la auditoría, la experiencia en la industria y en la profesión, entre otros. En virtud del Art. 18 Sección V del Capítulo III de las Normas de la CNV (T.O. 2013) y el reglamento interno del Comité de Auditoría, se emite una opinión fundada al respecto.

A lo largo del ejercicio, el Comité mantiene reuniones trimestrales con los auditores externos, coincidiendo con la revisión de los EEFF trimestrales de la Sociedad y en todas aquellas oportunidades que lo considere necesario.

Asimismo, Pampa implementa una política de pre-aprobación de los servicios del auditor externo, el cual estandariza un proceso interno que permite al Comité de Auditoría cumplir con su obligación de otorgar la aprobación previa para la contratación del auditor externo en la prestación de cualquier tipo de servicio autorizado a la Sociedad o subsidiarias. De esta manera, la Sociedad aplica la presente práctica.

F. Ética, integridad y cumplimiento

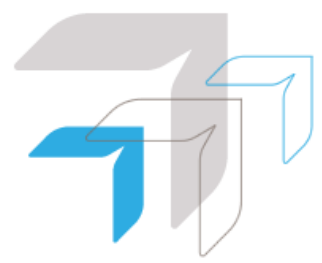
Principios

- xvii. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.
- xviii. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la Compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la Compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la Compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la Compañía.

Pampa cuenta con un Código de Conducta, que es la guía para la toma de decisiones honestas en las actividades diarias, define la forma en que enfrentamos nuestros desafíos y establece principios fundamentales para garantizar un servicio de excelencia a nuestros clientes, así como para forjar las relaciones con proveedores, colaboradores, accionistas, autoridades, organizaciones intermedias y la comunidad en general.

El Código de Conducta está disponible en la [página web de Pampa](#) y debe ser aceptado en forma expresa por todos los empleados de la Sociedad, los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora de Pampa. Por todo ello, la Sociedad aplica la práctica recomendada.



23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

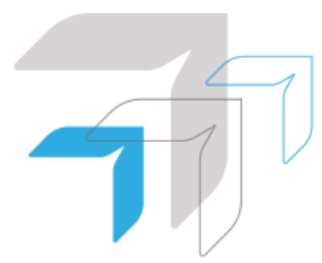
Pampa aplica la práctica recomendada a través de su Programa de Integridad, que agrupa una serie de acciones, mecanismos y procedimientos internos destinados a promover la integridad y prevenir, detectar y corregir eventuales irregularidades y actos ilícitos. Este Programa ha sido diseñado conforme a los requisitos obligatorios y optativos prescriptos por los Art. 22 y 23 de la Ley 27.401 y demás normativa pertinente.

El Directorio ha definido que la dirección de auditoría interna de Pampa sea la responsable interna de liderar el Programa, desarrollarlo, coordinarlo y supervisarlos. Entre los mecanismos disponibles se encuentra la [Línea Ética](#), un canal exclusivo para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código de Conducta. Este canal está disponible a través de distintos medios (línea gratuita de teléfono, chat, correo electrónico y página web) y es operado por un proveedor externo para garantizar la transparencia e integridad de la información. Adicionalmente, la Sociedad cuenta con políticas y procedimientos que describen el proceso seguido para el análisis y tratamiento de las denuncias recibidas. En ese sentido, el 19 de noviembre de 2023 el Comité de Auditoría aprobó una actualización del Procedimiento de Actuación ante Denuncias.

La responsabilidad de este canal recae en el Comité de Auditoría, quien delega su gestión en la dirección de auditoría interna. Auditoría interna reporta trimestralmente al Comité de Auditoría sobre los casos recibidos y las resoluciones adoptadas, y el Comité supervisa la operatoria del canal y la resolución de las denuncias en su área de competencia. Pampa también tiene políticas de apoyo al Programa, incluyendo:

- La Política para la prevención del fraude, la corrupción y otras irregularidades, que reafirma la transparencia y ética como conductas necesarias para conducir negocios y alcanzar un crecimiento sustentable;
- La Política sobre conflictos de interés, que define qué representa un conflicto de interés en Pampa y describe los pasos a seguir en caso de que algún miembro de la Compañía se encontrara en una situación de esta naturaleza; y
- La Política de obsequios, entretenimiento y viajes pagados a/por terceros, que incluye definiciones, descripciones sobre cuándo es aceptable entregarlos y/o recibirlos, establece los valores máximos y el circuito a seguir en caso de requerirse alguna excepción.

Estas normativas, junto con el Código de Conducta, incluyen cláusulas relativas a la obligación de reportar la existencia o sospecha de violación de leyes y/o normas, como así también la prohibición de



represalias contra quienes informen legítimamente y de buena fe cualquier denuncia o se hubiera negado a participar de actos de corrupción. Durante el ejercicio 2023, la Sociedad llevó adelante distintas acciones de difusión y sensibilización para todos los empleados referidas a los contenidos del Programa.

24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.

Dentro de los lineamientos del Código de Conducta, se establece que todos los sujetos alcanzados por el mismo deberán evitar los conflictos de interés, entendiendo que los mismos surgen cuando los intereses personales interfieren o parecen interferir (directa o indirectamente) con las responsabilidades para con Pampa, condicionando (o pareciendo condicionar) la objetividad de las decisiones de cada integrante. Dichos lineamientos son desarrollados por la Política sobre conflictos de interés, que define qué se considera conflicto de interés en Pampa y describe los pasos a seguir si algún miembro de la Sociedad se encuentra en tal situación, con el fin de garantizar el cumplimiento de la ley y de nuestros Código de Conducta y Política para la prevención del fraude, la corrupción y otras irregularidades.

Asimismo, Pampa cuenta con una Política de aprobación de operaciones con partes relacionadas, en función de la cual todas las operaciones de monto relevante, es decir, aquellas cuyo monto sea igual o superior al 1% del patrimonio neto de Pampa, y que involucren personas físicas y/o jurídicas consideradas partes relacionadas de acuerdo con el Art. 72 de la LMC, deben someterse a un procedimiento específico de autorización y control previo. Este proceso se desarrolla bajo la coordinación de la dirección ejecutiva de asuntos legales de Pampa e involucra tanto al Directorio como al Comité de Auditoría (según el caso). La referida política sigue estrictamente las pautas establecidas por la normativa vigente (Art. 72 de la LMC).

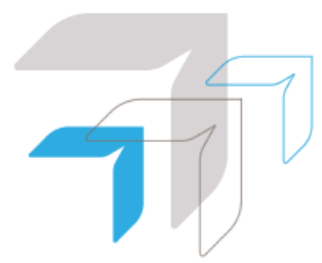
En cumplimiento con la normativa, Pampa expone el detalle de sus contratos con partes relacionadas en los EEEF tanto trimestrales como anuales y todas las operaciones de monto relevante con partes relacionadas son sometidas a consideración del Comité de Auditoría, y se informan de inmediato como "hecho relevante" tanto a la CNV como a los mercados donde Pampa cotiza sus valores.

Finalmente, el Comité de Auditoría, entre sus responsabilidades, tiene la tarea de proporcionar al mercado información completa sobre las operaciones que puedan generar un conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes. También, emite una opinión fundada sobre las operaciones con partes relacionadas en los casos estipulados por la legislación, y comunica toda vez que en Pampa exista o pueda existir un supuesto conflicto de intereses, en cumplimiento de la ley. Por otra parte, cuando el Directorio deba considerar algún asunto en los que algún miembro tenga un interés personal, dicho director debe abstenerse de votar. De la forma descrita, la Sociedad aplica la presente práctica.

G. Participación de los accionistas y partes interesadas

Principios

- xix. La Compañía deberá tratar a todos los accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la Compañía.
- xx. La Compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los accionistas en especial en la conformación del Directorio.



- xxi. La Compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- xxii. La Compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

25. El sitio web de la Compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los inversores.

Pampa aplica la práctica recomendada dado que cuenta con un sitio web con una sección dedicada a "[Inversores](#)", e incluye todo tipo de información relevante (EEFF, presentaciones ante organismos de contralor incluyendo la SEC y el NYSE, hechos relevantes, políticas de gobierno corporativo, entre otros) para los accionistas y público inversor en general, y es actualizada continuamente por la gerencia de relación con inversores y sustentabilidad.

Este sitio web no solo funciona como repositorio de información, sino también como un canal para recibir y gestionar consultas. El equipo de relación con accionistas e inversores se encarga de atender estas consultas de manera especializada.

Adicionalmente, la Sociedad cuenta con diversas redes sociales ([Facebook](#), [Instagram](#), [Twitter](#) y [LinkedIn](#)), para publicar información relevante sobre la organización y mantener una interacción activa con sus seguidores. A través de estas plataformas, la empresa fomenta la comunicación y la transparencia, aplicando así la práctica recomendada.

26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

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, ya sean externos o internos. A partir de los lineamientos que ofrece la guía AA1000SES de *Accountability*, la última encuesta de materialidad realizada en 2021, el Mapa Estratégico y el *Balanced Scorecard*, y la guía sectorial para empresas de petróleo y gas del GRI, identificamos a los principales grupos de interés por responsabilidad, influencia, cercanía, dependencia y representación. La Sociedad enumera sus principales grupos de interés en el [Reporte de Sustentabilidad](#), publicado anualmente y disponible en nuestra página web, junto con los canales de comunicación que utilizamos para mantener el diálogo:

- **Colaboradores:** encuesta de clima laboral, reuniones de intercambio de líderes con los socios fundadores, sitio web interno – intranet, sitio web institucional www.pampaenergia.com, Nexo – canal de comunicaciones internas de Recursos Humanos, línea ética, Reporte de Sustentabilidad, red de mensajería Microsoft Teams y redes sociales.
- **Gobierno:** rendiciones de cuentas según normativa vigente, Memoria y EEFF, Informe de Gobierno Societario, reuniones con funcionarios, sitio web institucional, línea ética, Reporte de Sustentabilidad y redes sociales.
- **Comunidad:** Comité de Responsabilidad Social, línea ética, Reporte de Sustentabilidad, sitio web institucional, reuniones y encuestas realizadas a participantes de programas de inversión social y redes sociales.
- **Inversores:** Memoria y EEFF, Informe de Gobierno Societario, Formulario 20-F, informes solicitados por CNV y SEC, Informes de Resultados Trimestrales, videoconferencias de resultados,



línea ética, Reporte de Sustentabilidad, sitio web para inversores ri.pampaenergia.com y redes sociales.

- **Proveedores:** reuniones con proveedores, línea ética, sitio web institucional y para proveedores, Reporte de Sustentabilidad, plataforma SAP ARIBA y redes sociales.
- **Clientes:** sitio web institucional, canal de atención a clientes, encuesta de satisfacción por el producto y servicio recibido, seguimiento de postventa, línea ética, Reporte de Sustentabilidad y redes sociales.
- **Asociaciones Empresariales:** línea ética, reuniones del sector, sitio web institucional y redes sociales.
- **Medios de Comunicación:** sitio web institucional, Memoria y EEFF, línea ética y redes sociales.
- **Sindicatos:** reuniones con delegados gremiales, línea ética, sitio web institucional, Reporte de Sustentabilidad y redes sociales.

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. Cada activo mapea a sus públicos, sus necesidades y las acciones a desarrollar para alcanzar un impacto social positivo en las comunidades locales.

Bajo la metodología del Mapa Estratégico y *el Balanced Scorecard*, se desarrolló un proceso con el fin de definir los grupos de interés prioritarios, 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. 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 la comunidad.

Durante el 2023, se llevó adelante una revisión del proceso de identificación de los temas materiales para el Reporte de Sustentabilidad. Partimos de los resultados obtenidos en la última encuesta de materialidad realizada en 2021, donde registramos la valoración de nuestros grupos de interés y expertos consultados, con más de 500 respuestas y más de 350 comentarios que nos permitieron priorizar los impactos más significativos a reportar. Además, para garantizar la exhaustividad y no omitir ningún tema relevante, llevamos a cabo un análisis integral. Este incluyó la revisión de nuestro Mapa de Riesgos, las tendencias de nuestra industria, los asuntos materiales identificados por las principales empresas líderes en el mundo y en Argentina, y aquellos temas materiales destacados por estándares de *reporting* internacional como GRI y Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Todos los temas materiales y los principales comentarios y opiniones fueron relevados por la gerencia de relación con inversores y sustentabilidad al Directorio de la Compañía. De la forma descrita, la Sociedad aplica la práctica.

27. El Directorio remite a los accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los accionistas —a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

El Directorio de la Sociedad, al momento de convocar a una Asamblea de Accionistas, formula las propuestas para cada punto del orden del día, salvo en casos de posibles conflictos de interés, donde se abstiene de hacer propuestas. Toda la información respaldatoria de los puntos a ser tratados en la Asamblea se pone a disposición de todos los accionistas con suficiente antelación para realicen su análisis y voten en consecuencia.



Los accionistas y el público inversor en general pueden realizar las consultas mediante el canal formal mencionado en la [Práctica 25](#). Esto permite a los accionistas asistir a la Asamblea con información concreta sobre de los puntos que se consideran con suficiente antelación.

Cabe destacar que Pampa facilita los medios para mantener un diálogo permanente y fluido con sus accionistas, no solo al momento de convocar a una Asamblea. En este sentido, los accionistas tienen a su alcance: **(i)** el canal de comunicación explicado en la [Práctica 25](#) en el Anexo I de esta Memoria; **(ii)** la gerencia de relación con inversores, que recibe y gestiona las inquietudes de los accionistas; **(iii)** videoconferencias trimestrales para exponer los resultados e interactuar con la gerencia; y **(iv)** asistencia de miembros del Directorio y gerencia en la Asamblea de Accionistas, con apertura a preguntas no solo sobre cada punto del orden del día, sino también preguntas generales sobre la gestión una vez finalizado el tratamiento de los puntos formales. De la forma descrita, la Sociedad aplica la práctica.

28. El Estatuto de la Compañía considera que los accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.

La Sociedad pone a disposición de los accionistas e inversores las propuestas mencionadas en el punto anterior, no sólo por los medios de comunicación previstos por los órganos regulatorios (ByMA, CNV, SEC) sino también en la página web de la Sociedad, ri.pampaenergia.com. Asimismo, tal como fuera mencionado, los accionistas cuentan con medios para mantener un diálogo permanente y fluido con la Sociedad durante todo el año. Por otro lado, la Sociedad cuenta en el Artículo 30 de su Estatuto Social, que le permite realizar Asambleas de manera electrónica con transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. Debido a lo expuesto, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.

La Sociedad aplica la práctica recomendada dado que el Directorio de Pampa, en el año 2018, aprobó su [Política de Dividendos](#), la cual plasma los lineamientos para mantener un adecuado equilibrio entre los montos distribuidos y los planes de inversión de Pampa. El objetivo de establecer una práctica clara, transparente y consistente que permita a los accionistas tomar decisiones informadas, todo ello en concordancia con el Estatuto y el marco legal y regulatorio vigente. En función de esta política, el Directorio evalúa prudentemente la posibilidad de pagar dividendos a sus accionistas en cada ejercicio, analizando con particular atención las circunstancias económicas propias de ese ejercicio.