



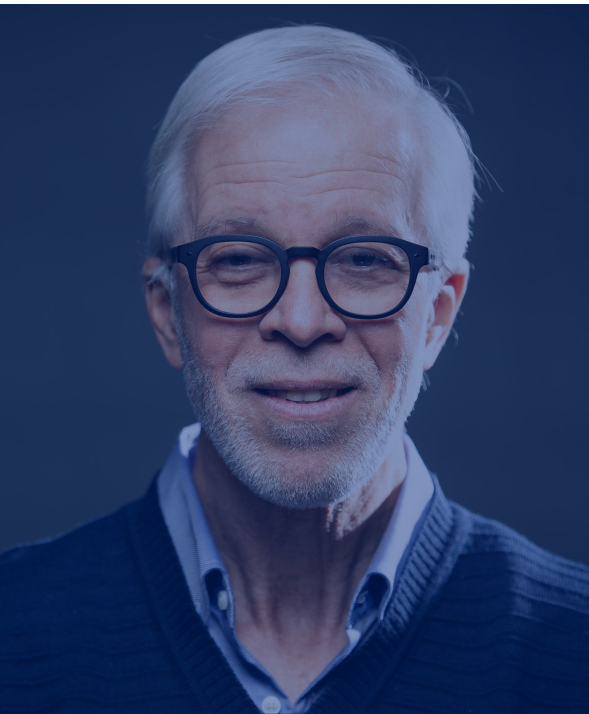
**30 años**  
moviendo tu energía

**Reporte de Sustentabilidad 2022**

# Índice

<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL</b>	<b>03</b>	<b>Capítulo 3</b>	<b>TEMAS MATERIALES</b>	<b>49</b>
<b>CARTA DEL PRESIDENTE</b>	<b>04</b>	3.1.- Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	<b>50</b>	3.18.- Derechos de los pueblos indígenas <b>84</b>
Capítulo 1		3.2.- Emisiones GEI	<b>54</b>	3.19.- Conflictos y seguridad <b>85</b>
<b>SOBRE EL REPORTE</b>	<b>05</b>	3.3.- Adaptación al clima, resiliencia y transición	<b>57</b>	3.20.- Anticorrupción <b>86</b>
1.1.- Detalles organizacionales	<b>06</b>	3.4.- Emisiones al aire	<b>58</b>	3.21.- Pagos a los gobiernos <b>87</b>
1.2.- Entidades incluidas en este reporte	<b>06</b>	3.5.- Biodiversidad	<b>59</b>	3.22.- Política pública <b>88</b>
1.3.- Proceso de elaboración del reporte	<b>07</b>	3.6.- Residuos	<b>60</b>	
1.4.- Actualización de la información	<b>09</b>	3.7.- Agua y efluentes	<b>62</b>	<b>Capítulo 4</b>
1.5.- Verificación externa	<b>09</b>	3.8.- Cierre y Rehabilitación	<b>63</b>	<b>TABLA DE INDICADORES</b>
		3.9.- Integridad de los activos y gestión de los incidentes críticos	<b>64</b>	<b>GRI y su relación con el</b>
		3.10.- Salud y seguridad en el trabajo	<b>66</b>	<b>PACTO GLOBAL y los ODS</b>
		3.11.- Prácticas de empleo	<b>72</b>	<b>89</b>
		3.12.- No discriminación e igualdad de oportunidades	<b>74</b>	
		3.13.- Trabajo forzoso y esclavitud moderna	<b>75</b>	<b>CONTACTO</b>
		3.14.- Libertad de asociación y negociación colectiva	<b>76</b>	<b>94</b>
		3.15.- Impactos económicos	<b>77</b>	
		3.16.- Comunidades locales	<b>79</b>	
		3.17.- Derechos sobre la tierra y los recursos (superficiales)	<b>83</b>	

# Carta del **Director General**



**Daniel Ridelener**  
Director General de TGN

## **Estimados lectores:**

Me complace presentarles nuestro Reporte de Sustentabilidad 2022, en el que destacamos nuestros compromisos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y el Pacto Global de Naciones Unidas, en un año especialmente significativo, donde cumplimos 30 años como empresa.

En el contexto global desafiante que nos toca vivir, los invito a que se sumen a nuestro rol como empresa comprometida con el bienestar de nuestro planeta y de las generaciones futuras. Abrigamos la convicción de que la sustentabilidad no se trata de una moda o un objetivo lejano, sino de un compromiso con la acción y una guía para nuestras decisiones empresarias.

El contexto económico argentino atraviesa un fenómeno de aceleración inflacionaria en un escenario de inflación crónica que,

sumado al retraso prolongado de la tarifa de transporte de gas natural, repercute en forma negativa sobre los ingresos reales y la capacidad de inversión. No obstante, desde TGN continuamos sosteniendo la operación del sistema con altos estándares, como lo hacemos desde hace tres décadas, al tiempo que miramos el futuro con mucho optimismo.

En este reporte encontrarán información sobre nuestros esfuerzos por reducir nuestra huella de carbono, por afianzar el respeto de los derechos humanos en nuestra cadena de valor, y por fomentar la diversidad e inclusión en nuestro lugar de trabajo y en las localidades donde operamos. También compartimos con ustedes las lecciones aprendidas en materia de innovación tecnológica y prácticas de operación. Con el propósito de contribuir a morigerar los

impactos del cambio climático y en línea con los objetivos del Acuerdo de París, trabajamos en el desarrollo de un enfoque estratégico que incorpore a la gobernanza de la organización la gestión de nuevos riesgos y la búsqueda de mejores oportunidades en el contexto global de la transición energética.

Aunque aún queda mucho por hacer, sobre todo en lo que hace a la transición energética, estamos muy contentos con los avances obtenidos gracias al trabajo conjunto de colaboradores, proveedores y clientes. Creemos que estos esfuerzos no sólo son necesarios desde una perspectiva ambiental, también son una oportunidad para generar valor social y para contribuir al desarrollo del país.

Finalmente, quiero agradecer a todos los que han colaborado en

la elaboración de este reporte y en la implementación de nuestras políticas. Esperamos seguir sumando apoyos y compromiso en esta tarea, tan ardua como gratificante.

*Hasta pronto, **Daniel Ridelener***

---

***“Desde TGN continuamos sosteniendo la operación del sistema con altos estándares, al tiempo que miramos el futuro con mucho optimismo”.***

---

# Carta del Presidente del Directorio



**Emilio Daneri**  
Presidente del Directorio

## Estimados lectores:

Desde TGN seguimos comprometidos en modelar una empresa dinámica, con capacidad para innovar y dar respuestas a los acelerados cambios que nos presenta el contexto social y ambiental. En un país que necesita del crecimiento económico con inclusión, es crucial que nos comprometamos con la preservación de nuestros recursos naturales y el crecimiento económico con desarrollo.

Como Presidente del Directorio, abogo por que la sostenibilidad sea el resultado de la responsabilidad compartida entre empresas, naciones, sectores, organizaciones de la sociedad civil y personas. En línea con ese compromiso seguimos los diez principios del Pacto Global en nuestras políticas y trabajamos cada día para lograr los más

altos estándares económicos, sociales y ambientales.

Es por eso que deseo destacar que, aunque enfrentamos un difícil contexto inflacionario, que lleva un ritmo perjudicial para el crecimiento y la estabilidad económica, continuamos trabajando para mejorar nuestros procesos. Este año ha sido particularmente provechoso en cuanto a alinear miradas y mejorar nuestras prácticas. Los equipos de TGN hicieron converger sus esfuerzos para evaluar los procesos centrales vinculados al servicio de transporte de gas, operaciones, mantenimiento y proyectos, dando lugar al aprendizaje de estrategias que incorporen con mayor intensidad los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza en toda la organización.

Estamos convencidos de que este camino no sólo es esencial para nuestra supervivencia como empresa, sino que también es un factor clave para nuestra competitividad y resiliencia en el largo plazo.

Quiero destacar la labor de quienes hicieron posible la implementación de las políticas de sostenibilidad y los avances reflejados en este reporte. Espero que lo lean con espíritu crítico para luego compartir con nosotros sus sugerencias. Queremos seguir mejorando

Atentamente, **Emilio Daneri.**

---

*"En un país que necesita del crecimiento económico con inclusión, es crucial que nos comprometamos con la preservación de nuestros recursos naturales y el crecimiento económico con desarrollo".*

---

# 01 Sobre el Reporte

1.1.- Detalles organizacionales	06
1.2.- Entidades incluidas en este reporte	06
1.3.- Proceso de elaboración del reporte	07
1.4.- Actualización de la información	09
1.5.- Verificación externa	09



## 1.1 Detalles organizacionales

### Nombre Legal:

Transportadora de Gas  
del Norte SA

### Ubicación sede central:

Av. del Libertador 7208 - Piso 22,  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### País en el que opera:

Argentina

## 1.2 Entidades incluidas en este reporte

En la presentación de este reporte  
no se incluyen entidades que la  
organización puede controlar o en  
las que participa.



# 1.3 Proceso de elaboración del reporte

## 1.3.1- PERÍODO OBJETO DEL REPORTE, FRECUENCIA

El presente Reporte de Sustentabilidad 2022 da a conocer el desempeño económico, social y ambiental de Transportadora de Gas del Norte SA (en adelante TGN). Aquí se expresan las actividades centrales que desarrolla TGN con relación a las principales partes interesadas. El informe —de frecuencia anual— toma en este caso el período 01/01/22 hasta el 31/12/2022.

## 1.3.2- PUNTO DE CONTACTO

**Claudio Moreno**  
Jefe de Responsabilidad Social Empresaria  
Transportadora Gas del Norte  
Av. del Libertador 7208, piso 22 (C1429BMS) Buenos Aires.

## 1.3.3- OTRAS CARACTERÍSTICAS

### LINEAMIENTOS

El reporte toma en consideración las materias fundamentales del servicio de transporte de gas, su rol en la cadena de suministro energético y las estrategias de abordaje para contribuir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La información se basa en los Estándares GRI 2 y GRI 11. Los indicadores y protocolos aplicados guardan relación con las operaciones que desarrolla la empresa en el contexto local.

Este documento —independiente— puede considerarse complementario a la nueva Comunicación del Progreso (CoP), edición 2022, en función de los diez principios propuestos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

### PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE

Aportaron información, tanto para la COP como para el presente reporte, múltiples áreas especializadas y responsables de llevar a cabo los principales procesos de la organización. El equipo gerencial validó el proceso y designó a los encargados para la conformación del Grupo de Implementación. Este grupo, con el asesoramiento del área de RSE, reportó los contenidos relevantes en función de la matriz de materialidad de la empresa.

### SELECCIÓN DE CONTENIDOS Y FUENTES

Los contenidos y la estructura surgieron a partir del análisis de materialidad elaborado en función de las fuentes, los factores internos y externos de las actividades centrales<sup>1</sup> que desarrolla la empresa, vinculada al servicio de transporte de gas.

<sup>1</sup>Se define como actividad central a toda aquella que tiene la capacidad de agregar valor en función del servicio de transporte de gas y la implementación de la estrategia empresarial.

Para más información sobre TGN, ver [www.tgn.com.ar](http://www.tgn.com.ar)





## 1.3 Proceso de elaboración del reporte

### Fuentes y factores internos

- Valores, principios y estrategia del negocio
- Estrategia de RSE de TGN
- Código de Ética
- Compromiso del Comité de Gerencias en temas relacionados con la RSE
- Reuniones con el Grupo de Implementación
- Evaluación de riesgos, programas y acciones con los grupos de interés
- Reporte de Sustentabilidad 2021 y Comunicaciones del Progreso previas de TGN
- Memoria de los estados financieros al 31 de diciembre de 2022

### Fuentes y factores externos

- Marco regulatorio de la industria del gas (ENARGAS)
- Estándares GRI: GRI 2 y GRI 11 (Sector Petróleo y Gas)
- Principios del Pacto Global de Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas
- Normas<sup>1</sup> ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001, ISO 26000
- Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (US EPA)
- Instituto Argentino de Petróleo y Gas (IAPG)
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)
- Asociación Metano a Mercados (M2M)
- Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas (o denominados también Principios de John Ruggie)

<sup>1</sup>TGN ha certificado las normas ISO 14001.2015 vig. 21-23, ISO 9001.2015 e ISO 45001.2018.



## 1.4 Actualización de la información

La organización garantiza que la información suministrada en reportes anteriores es veraz, por lo que no se requiere actualizar información de períodos anteriores.

## 1.5 Verificación

Si bien este informe no posee verificación externa, para su elaboración participa el máximo órgano de gobierno. Los ejecutivos son consultados en el proceso de diseño y realizan la revisión final sobre las materias que son responsabilidad de las áreas que tienen a su cargo. Asimismo, parte de la información suministrada en el capítulo 2 está incluida en la Memoria 2022 de la compañía, que es auditada por la Inspección General de Justicia de la República Argentina.



# 02 La Compañía

2.1.- Introducción	11
2.2.- Gobernanza	18
2.3.- Estrategia, políticas y prácticas	31
2.4.- Actividades y trabajadores	35
2.5.- Participación de los grupos de interés	43



Índice

Carta del Director General

Carta del Presidente

Sobre el Reporte

**La Compañía**

Temas Materiales

TABLA DE INDICADORES GRI y su relación con el PACTO GLOBAL y los ODS

Contacto



## 2.1. Introducción

Transportadora de Gas del Norte SA —TGN— es una operadora regional de ductos y proveedora de soluciones para el desarrollo de proyectos energéticos. Es titular de una licencia para la prestación del servicio público esencial de transporte de gas natural por gasoductos de alta presión, con derecho exclusivo para operar los dos sistemas de gasoductos existentes en las regiones Norte y Centro-Oeste de la República Argentina.

La compañía —que se constituyó en 1992 como una sociedad anónima formada por diferentes accionistas y que no recibe subsidios económicos otorgados por organismos estatales— está regulada por la Ley 24.076 cuya autoridad de aplicación es el Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS).

**La composición accionaria se distribuye de la siguiente forma:**



## 2.1. Introducción

### 2.1.1 DIMENSIONES

#### TGN HOY

##### OPERAMOS Y MANTENEMOS

**11.000 km**

de gasoductos de alta presión  
(propios y de terceros)

**21** Plantas  
Compresoras

**391.020 HP**

de potencia instalada

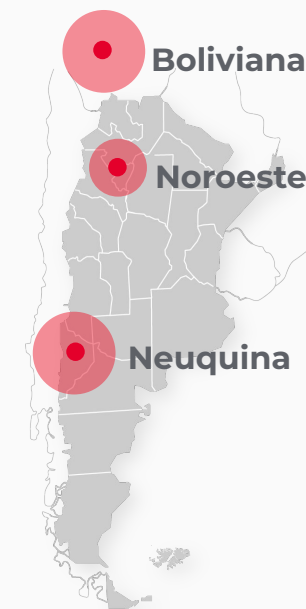
##### CONECTAMOS

**3** Cuencas  
Productoras

Con **8** de las **9**

distribuidoras de gas del país y  
con sub-distribuidoras,  
industrias, centrales térmicas  
y comercializadoras en

**16** provincias  
argentinas



## 2.1.2 COBERTURA

Cumplimos un rol estratégico en la región.

Único operador que vincula con **Chile, Brasil, Bolivia y Uruguay**



## Nuestras operaciones



### Sistema TGN

Gasoducto Norte y Gasoducto Centro Oeste

#### CONECTA CON:



Gasoducto de Integración Juana Azurduy (GIJA)



Gas NorAndino (construido para transportar gas al norte de Chile)



GasAndes (construido para transportar gas al centro de Chile)



Ducto Entrerriano (abastece a Entre Ríos y el litoral uruguayo)



Transportadora de Gas del Mercosur (vinculado con Brasil, Transportadora Sulbrasileira de Gas)



Gasoducto del Noreste Argentino (GNEA)



El sistema TGN está conectado a un buque regasificador de Gas Natural Licuado (GNL), ubicado en la localidad de Escobar, Buenos Aires.

## Transportamos a través de nuestros gasoductos Norte y Centro Oeste



La actividad está regulada por el ENARGAS, la prestación del servicio se lleva a cabo en función de los estándares normativos vigentes, en cumplimiento de las obligaciones contraídas con los clientes.

Operamos y monitoreamos el sistema 24x7, en tiempo real, desde la sala de control ubicada en nuestra sede central de Buenos Aires.

## Operamos y mantenemos:

### INSTALACIONES MIDSTREAM



Yacimiento Vaca Muerta  
Gasoducto Gas Pacífico Argentina  
Gasoducto Loma Campana (YPF Luz)  
Gasoducto Fortín de Piedra (Tecpetrol)



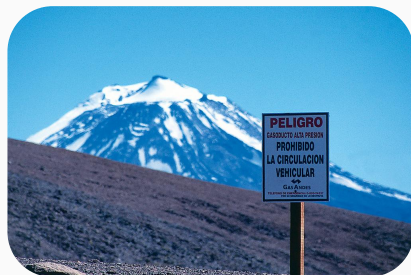
Desde la frontera argentino-boliviana hasta la planta de Refinor S.A., ubicada en la provincia de Salta; por este medio se conecta con el sistema de gasoducto Norte y con la cabecera del GNEA

## 2.1.3 HITOS

1992

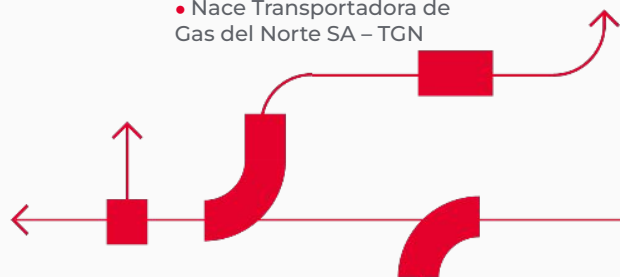


1993-1997



- Primera expansión Gasoducto Centro-Oeste
- Inauguración de plantas compresoras La Mora y Puelén; y de la base San Nicolás

- Nace Transportadora de Gas del Norte SA – TGN



1998-2002



- Comenzamos a operar el Gasoducto Entrerriano y se habilita la primera exportación de gas dentro del Mercosur a través del sistema TGN. Se constituye COPERG



- Inicio del contrato de operación y mantenimiento con Norandino; y posteriormente el de Gas Pacífico en Argentina y Chile. Arranca la operación de COMGAS



- Se potenció el Gasoducto Centro-Oeste con el inicio de operaciones de la Planta Compresora Baldissera y con la ampliación de potencia de La Mora, Puelén, Cochico, La Carlota y Beazley



- Inauguración de las plantas compresoras Chaján y Pichanal; y de las bases Concepción del Uruguay, Humahuaca, Paraná, Paso de los Libres y Chos Malal

2003-2007



- Inauguración de estación de medición en Cardales
- Primer Código de Ética de TGN
- TGN adhiere a Pacto Global de Naciones Unidas y posteriormente integra su Mesa Directiva

- Se produce la expansión Gasoducto Norte. Potenciación de compresión en plantas Lavalle, Lumbreras y Dean Funes
- La acción de TGN comienza a cotizar en la Bolsa de Buenos Aires

- Nace nuestro programa Cadena de Valor
- Nace nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG)

2008-2012



- Ampliación tramo Beazley – La Dormida
- Certificación de las normas ISO 9001, 14001, OHSAS18001
- Inauguración de las plantas compresoras Tío Pujio, Leones y La Candelaria

2014-2018



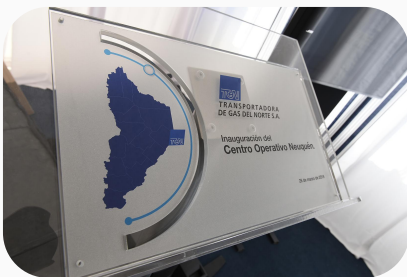
- Repotenciamos la planta compresora San Jerónimo



- Se formalizó el voluntariado corporativo en el Programa RONDA
- Se amplió el alcance de la prevención de daños bajo el Programa JUNTOS



2019-2022



- Inauguración Centro Operativo Neuquén (CONEU)
- Incorporamos a nuestra operación con Gas Pacífico a la planta compresora San José de Añelo

- Comienzo de operación y mantenimiento del Gasoducto del Noroeste Argentino (GNEA); y más tarde el Gasoducto Internacional Juana Azurduy (GIJA)

En los últimos **30 años**



**Expandimos la capacidad de transporte**

**De 22,6 MMm<sup>3</sup>/día a 59,9MMm<sup>3</sup>/d**

= 165% de incremento en la capacidad



**Invertimos**

**USD 1.541,3 millones**



**Adicionamos al sistema**

**2.619 km de nuevos gasoductos**

**216.250 HP de potencia instalada**

= 8 nuevas plantas compresoras y 21 equipos turbocompresores

**Pasamos de operar**

**4.100 Kms de gasoductos a 11.000**



- Lanzamiento de la nueva marca y valores TGN
- Se crea el Comité de Diversidad e Inclusión
- Primera certificación a nivel mundial como Equipo de Integridad otorgado por un panel de expertos internacional, el Qualification Panel for the Pipeline Industry (QPPI)
- Primera certificación de TGN como Great Place to Work

## 2.2 Gobernanza



### 2.2.1- ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN

La Estructura de Gobernanza de Transportadora de Gas del Norte S.A. está compuesta por la Asamblea de Accionistas, el Directorio, el Comité de Auditoría y la Comisión Fiscalizadora.

### ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

La sociedad controlante de TGN, Gasinvest S.A. (Gasinvest), tiene derecho para designar a 9 de 14 de los directores titulares y sus suplentes. Los accionistas de Gasinvest han celebrado un convenio de accionistas con el fin de regular aspectos relacionados con su participación indirecta en TGN, tales como el número de directores que puede designar cada uno de los accionistas y las decisiones y acciones que deben contar con el acuerdo unánime de estos. La remuneración del Directorio se establece según la legislación vigente para cada ejercicio fiscal y se acuerda por la Asamblea de Accionistas. Por otro lado, el Directorio considera que la evaluación de su desempeño y control de su gestión es competencia de la Asamblea Ordinaria de Accionistas.

### DIRECTORIO

El Directorio de la Sociedad está conformado por 14 directores titulares e igual número de suplentes, y tiene a su cargo la dirección y administración de TGN. Sus integrantes son designados por la Asamblea de Accionistas y su mandato dura un ejercicio. El Directorio considera que la designación de sus integrantes no se encuentra obstaculizada por ninguna forma de discriminación. Los integrantes del Directorio de TGN poseen reconocidos antecedentes profesionales y académicos. El Directorio, sujeto al control de gestión de la Asamblea, es responsable por la administración de la Sociedad, aprueba y supervisa el cumplimiento de políticas, estrategias y prácticas de responsabilidad social empresarial.

El Directorio de TGN no posee comités -excepto el de Auditoría previsto en la legislación aplicable- y aborda los temas de su incumbencia en forma colegiada ni de otro tipo para su personal.

## 2.2 Gobernanza



### Nómina de Autoridades designadas en las Asambleas Ordinaria y Especiales de Accionistas celebradas el 12.04.2022

#### DIRECTORES TITULARES

- Emilio Daneri Conte-Grand<sup>i</sup>
- Luis Alberto Santos<sup>i</sup>
- Jorge Casagrande<sup>ii</sup>
- Juan José Mata
- Ignacio Casares
- Angel Carlos Rabuffetti
- Ricardo Ferreiro
- Diego Antonio Blasco
- Alberto Saggese
- Hugo Vivot
- Enrique Waterhouse
- Sergio Revilla Cornejo
- Roberto Helbing

#### DIRECTORES SUPLENTE

- Carlos Bautista
- Fernando Pelaez
- Emilio Nadra
- Martín Novillo
- Fernando Moreno
- Claudio Gugliuzza
- José Béjar
- Marcelo Bricchetto
- Gustavo Kopyto
- María López Isnardi
- Rufino Arce
- Pablo Jorge Holassian
- José María Nelson
- Pablo Mautone

#### Síndicos Titulares

- Pablo Lozada
- Juan José Valdez Follino
- Oscar Piccinelli

#### Síndicos Suplentes

- Marcelo Urdampilleta
- Andrea Barbagelata
- Graciela Gazzola

<sup>i</sup> Presidente designado por Directorio del 13.04.2022

<sup>ii</sup> Dada la renuncia de Juan Pablo Freijo, Luis Alberto Santos asumió como Vicepresidente designado por Directorio del 10.11.2022

## 2.2 Gobernanza



### COMITÉ DE AUDITORÍA

El Comité de Auditoría funciona en forma colegiada y la mayoría de sus miembros son directores independientes. Las principales tareas que realiza este comité son, entre otras, la supervisión del funcionamiento de los sistemas de control interno y administrativo-contable; la revisión de los planes de auditoría externos e internos y evaluación de su desempeño; proporcionar al mercado información completa acerca de operaciones con potencial conflicto de intereses con los integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes; y la verificación del cumplimiento de las normas de conducta y tratamiento de denuncias. Durante 2022, el Comité celebró reuniones periódicas entre sus miembros, con la participación de los

integrantes del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, de los integrantes del cuerpo gerencial de la compañía y de los auditores externos. Del informe anual surge que los sistemas de control interno y administrativo-contable funcionan correctamente y son confiables.

#### INTEGRANTES DEL COMITÉ DE AUDITORÍA<sup>iii</sup>

- Alberto Saggese
- Jorge Casagrande
- Diego Blasco
- María Lopez Isnardi
- Gustavo Kopyto
- Ignacio Casares

### COMISIÓN FISCALIZADORA

La fiscalización interna está a cargo de la Comisión Fiscalizadora compuesta por tres síndicos titulares y tres suplentes. Los integrantes tienen el deber y el derecho de asistir a las reuniones de Directorio y Asambleas de Accionistas, convocarlas en su caso, y/o requerir la inclusión de temas en el orden del día y, en general, el cumplimiento de legalidad de la Sociedad. Asimismo, la Comisión Fiscalizadora debe incluir en su informe anual la opinión expresa sobre la calidad de las políticas de contabilización y auditoría de la emisora y sobre el grado de objetividad e independencia del auditor externo en el ejercicio de su labor.

iii Todos independientes, excepto Casagrande y Casares que son no independientes, designados por Directorio del 13.04.2022

## 2.2 Gobernanza



### 2.2.2- DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Se describen a continuación los procesos y criterios de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités.

#### *DIRECTORIO*

De los catorce directores de la compañía: (i) nueve directores titulares y sus respectivos suplentes son elegidos por las acciones Clase A reunidas en Asamblea Especial de dicha clase; (ii) cuatro directores titulares y sus respectivos suplentes son elegidos por las acciones Clase B reunidas en Asamblea Especial de dicha clase y; (iii) un director titular y su respectivo suplente son elegidos por las acciones Clase C, reunidas en Asamblea Especial de dicha clase. De ellos, al menos un director de la Clase A y un director de la Clase B revestirán la condición de independientes con arreglo a la Ley 26.831 de Mercado de Capitales (modificada por la Ley 27.440 de Mercado de Capitales) y las normas aplicables de la Comisión Nacional de Valores

(CNV). El director designado por la Clase C no revestirá la condición mencionada.

La sociedad controlante, Gasinvest, tiene derecho a designar a la mayoría de los directores titulares y suplentes (los nueve que designa la Clase A). Compañía General de Combustibles S.A. y Tecpetrol Internacional S.L., quienes en conjunto resultan titulares del 100 % de las acciones ordinarias de Gasinvest S.A., han celebrado un convenio con el fin de regular ciertos aspectos relacionados con su participación indirecta en TGN, tales como el número de directores que puede designar cada uno de los accionistas y las decisiones y acciones que deben contar con el acuerdo unánime de los mismos.

## 2.2 Gobernanza



El convenio establece que las siguientes acciones y decisiones deben contar con el acuerdo unánime de Compañía General de Combustibles S.A. y Tecpetrol Internacional S.L.:

- 1.- enmiendas al estatuto u otros documentos equivalentes de TGN;
- 2.- cualquier consolidación o fusión de TGN con otra sociedad;
- 3.- la adopción de planes de actividades, planes de inversión y planes financieros anuales;
- 4.- presupuestos, y cualquier modificación a los mismos;
- 5.- aumento o disminución del número de miembros del Directorio de TGN y/o cualquier otro comité de la Sociedad;
- 6.- la emisión o rescate de acciones de TGN;
- 7.- disolución, liquidación o presentación en concurso de TGN;
- 8.- la declaración o pago de dividendos u otra distribución por parte de TGN que no sea consecuente con la política de dividendos establecida en el plan de actividades;
- 9.- cualquier inversión de TGN en otra sociedad;
- 10.- la celebración de cualquier contrato del cual TGN sea parte y que involucre pagos totales o la compra o venta por parte de TGN de activos que, valuados a su valor de libros, excedan los US\$3 millones en una o más operaciones dentro de un período de seis meses;
- 11.- cualquier cambio material en la conducción de TGN;
- 12.- y la selección del auditor independiente de TGN.

## 2.2 Gobernanza



### COMISIÓN FISCALIZADORA

Está compuesta por tres síndicos titulares y tres suplentes, de los cuales: (i) dos titulares y sus suplentes son elegidos en Asamblea Especial de las acciones Clases A y B actuando conjuntamente, debiendo al menos un titular revestir la condición de independiente, y (ii) un titular y su suplente son elegidos en Asamblea Especial de las acciones Clase C. La Comisión Fiscalizadora sesiona con la presencia de la mayoría absoluta de sus integrantes y sus decisiones se adoptan por mayoría de votos presentes sin perjuicio de los derechos que le corresponden al síndico disidente.

### COMITÉ DE AUDITORÍA

Es colegiado e integrado por no menos de tres miembros del Directorio, y cuya mayoría debe revestir la condición de independiente conforme con lo determinado por las normas de la Comisión Nacional de Valores

### 2.2.3- EL PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

El presidente del máximo órgano de gobierno no es a su vez un alto ejecutivo de la organización.

### 2.2.4- FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

El Directorio establece los lineamientos de las políticas y estrategias de la Sociedad, incluyendo los de responsabilidad social empresarial. Aprueba los planes de negocio en los cuales se incluyen los objetivos de gestión y el presupuesto anual.

## 2.2 Gobernanza



### 2.2.5- DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS EN SOSTENIBILIDAD

Los impactos sobre la economía, las personas y el ambiente se identifican en relación con los temas materiales y los procesos clave de las operaciones. Se evalúan los riesgos asociados a los procesos centrales y se adoptan las medidas de mitigación en función de los grados de probabilidad que arrojan sus resultados. En los procesos cuya gestión de riesgos se requiere del compromiso de terceras partes, se adoptan medidas para lograr la afirmación de compromisos de socios comerciales y/o contratistas. Temas materiales como salario digno, seguridad social, en relación con los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), derechos humanos, anticorrupción, ambiente y estándares de seguridad, prevención de daños de la industria, son requeridos y trabajados con los contratistas clave.

Los distintos roles de la estructura funcional se coordinan en forma ad hoc para abordar **temas multidimensionales** de gestión:



**DERECHOS HUMANOS**

**Especialista de Asuntos Públicos**



**DERECHOS LABORALES**

**Especialistas de Recursos Humanos**



**AMBIENTE**

**Equipo de Seguridad, Higiene y Ambiente**



**ANTICORRUPCIÓN**

**Compliance Officer**  
Depende del CEO y reporta al Directorio a través del Comité de Auditoría



## 2.2 Gobernanza



*Desde Cumplimiento, se realizan distintas capacitaciones para dar a conocer a los colaboradores cuáles son los posibles conflictos de interés por los que puedan ser afectados, y el procedimiento para informarlos.*

### 2.2.6- CONFLICTOS DE INTERÉS

Con el objetivo de asegurar que las decisiones laborales se guíen por el mejor interés de la compañía, sin interferencias que afecten la independencia, imparcialidad y objetividad en sus determinaciones, TGN cuenta con una política sobre conflictos de interés. Todos los conflictos de interés son evaluados y gestionados. Los colaboradores deben informar a su jefe directo y al área de Cumplimiento cualquier conflicto de interés, real o potencial, en el que puedan verse involucrados. Cumplimiento, junto con los superiores del colaborador, analizan la situación a fin de gestionar el conflicto e implementar las medidas que permitan mitigarlo.

Desde Cumplimiento, se realizan distintas capacitaciones para dar a conocer a los colaboradores cuáles son los posibles conflictos de interés por los que puedan ser afectados, y el procedimiento para informarlos.

Todos los conflictos de interés reales y potenciales son documentados en el Portal de Cumplimiento, para obtener trazabilidad sobre cada uno de ellos y poder gestionarlos adecuadamente.

### 2.2.7- COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS

Periódicamente la Dirección General reporta al Directorio los temas relevantes que hacen a la administración general de la empresa, sin perjuicio de la emisión de informes de control de gestión que son tratados trimestralmente en oportunidad de considerar los estados financieros de publicación.

### 2.2.8- CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

A fin de que el máximo órgano de gobierno esté actualizado sobre el Programa de Integridad y su injerencia en la organización, se realizó una capacitación a todos los miembros del Directorio, haciendo hincapié en las ventajas competitivas de un programa de compliance. Asimismo, anualmente, se realizan capacitaciones vía e-learning para reforzar temas puntuales que afectan a la organización en materia de cumplimiento.

## 2.2 Gobernanza

### 2.2.9- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Durante el mes de diciembre de cada ejercicio, el Comité de Dirección (CEO y directores operativos) definen los objetivos del año siguiente.

De esta forma, bajo un cronograma publicado con acceso a todo el personal se inicia el proceso de definición de objetivos a través de un esquema de cascado por niveles.



**1** El Comité de Dirección (CEO y directores operativos) definen objetivos del año siguiente y son enviados a los gerentes.

**2** Los Gerentes definen sus objetivos en línea con los objetivos del nivel directivo. Los objetivos del nivel gerencial son sometidos a aprobación.

**3** Una vez aprobados, los objetivos de nivel gerencial quedan a disposición de las jefaturas y niveles operativos.



**Resultado:**  
una estructura de compromisos alineados.



## 2.2 Gobernanza

La registraci3n de los compromisos y la evaluaci3n de resultados se gestionan a trav3s de un sistema inform3tico on-line.

Los objetivos del Comit3 de Direcci3n incluyen objetivos del negocio, ambiente, econ3micos, seguridad e higiene industrial y desarrollo de las personas, entre otros. En l3nea con la Pol3tica de gesti3n de Desempeño (criterio de evaluaci3n para decidir la remuneraci3n variable por m3rito de las personas que est3n fuera de convenio) se inicia el proceso de evaluaci3n del cumplimiento de objetivos y de las competencias que cada persona logr3 poner en juego durante el per3odo. El proceso prev3 un primer paso de "autoevaluaci3n", para que cada persona tenga la oportunidad de reflexionar sobre sus aportes. Los juicios evaluativos del evaluado quedan disponibles en el sistema para que el evaluador

coteje sus consideraciones con las del evaluado. Al finalizar el proceso, habi3ndose definido las evaluaciones, cada persona se re3ne con su jefe a fin de recibir una devoluci3n de su evaluaci3n del año anterior y la calificaci3n asociada. En esta instancia del proceso, todas las personas evaluadas, en todos los niveles de la organizaci3n, pueden discutir logros y oportunidades de mejora referidas a su desempeño.

En el caso del CEO, este es evaluado por el presidente de la compañoa acompañoado por uno de los miembros del accionista mayoritario (CGC) y por el CEO del otro miembro del accionista mayoritario (TECPETROL). El input es recibido por la Direcci3n de Recursos Humanos y por el CEO.



## 2.2 Gobernanza



### 2.2.10- POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

La remuneración del Directorio se establece según la legislación vigente para cada ejercicio fiscal y se acuerda en la Asamblea de Accionistas siguiendo parámetros de mercado.

La política salarial de los cuadros gerenciales y de dirección de la Sociedad establece un monto básico de remuneración fija mensual y otro adicional, variable, que se abona en forma anual. La remuneración fija se establece de acuerdo con el nivel de responsabilidad inherente a la posición y a valores de mercado, sustentado y encuadrado dentro de la Política de Remuneraciones de TGN que regula la administración salarial para todo el personal fuera de convenio. La parte variable consiste en un adicional asociado con el desempeño y cumplimiento

de los objetivos del año. En este punto, la administración de dicha remuneración se encuentra enmarcada dentro de la Política de Bono por Desempeño con alcance a la totalidad del personal fuera de convenio.

La política de la Sociedad no establece planes de opciones ni de otro tipo para su personal.

## 2.2 Gobernanza



### 2.2.11- PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN/BENEFICIOS

Dentro de la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) de TGN existe un área dedicada a las compensaciones y beneficios del personal fuera de convenio. La compañía ha definido una estrategia de pago y un mercado de referencia que, en 2018, fueron presentados al Directorio. En consideración de estos criterios, se confeccionó, aprobó, comunicó e implementó la Política de Remuneraciones que brinda las pautas para la administración del personal fuera de convenio siguiendo los principios de equidad interna y externa (competitividad de mercado).

En cuanto al principio de competitividad externa, se utiliza el sistema Mercer, a través del cual se evalúa y establece un puntaje para cada puesto. Los

puestos son agrupados a partir de niveles de responsabilidades similares, denominadas *position class*. Los niveles de pago para cada una de las *position class* son determinados mediante encuestas del mercado de remuneraciones.

El desempeño es otro factor fundamental a la hora de determinar la remuneración. Éste se mide anualmente a través del Proceso de Gestión del Desempeño y pretende premiar el desempeño destacado de las personas a través de incrementos por mérito, deducidos del proceso de bono por desempeño. Durante 2022, también se llevó a cabo el proceso anual de bono por desempeño. Dicho proceso se sustenta en la Política de Bono por Desempeño implementada

en 2019, que alcanza a todo el personal fuera de convenio y está alineada a prácticas de mercado. Tiene como objetivo fundamental facilitar a la empresa la posibilidad de atraer, retener y motivar a los talentos que la compañía precisa para el logro de los objetivos de negocio. La presente política implica el pago de un incentivo variable, anual, sujeto a metas de logro para su percepción. Asimismo, se continúa administrando, a través de la Política de Traslado, implementada a fines de 2018, los distintos casos de personal transferido. Dicha política permitió concretar todos los traslados necesarios para la cobertura de vacantes con personal propio, en distintas locaciones donde actualmente la compañía opera, reforzando la

generación de oportunidades de carrera para el personal y la disponibilidad real de cuadros de reemplazo. Adicionalmente, esto permite que la empresa sea competitiva con respecto a otras compañías y atractiva para atraer profesionales del mercado.

Por último, durante 2022 se implementó la Política de Reconocimiento a la Contribución Especial, que tiene por objetivo distinguir el aporte destacado de los colaboradores en proyectos, que trasciendan el alcance de las tareas habituales de cada colaborador, reconociendo los aportes especiales que refuercen la cultura de la innovación, la seguridad, la mejora continua y el compromiso.

## 2.2 Gobernanza



### PROGRAMA DE BENEFICIOS



#### VIDA FAMILIAR

- Licencia por Maternidad con retorno paulatino aplicable también a casos de adopción o gestación subrogada, para quien cumpla el rol de Cuidador Primario.
- Licencia por Paternidad extendida de 21 días (incluye los 2 días por ley) para quien desempeñe el rol de Cuidador Secundario aplicable también a casos de adopción.
- Reintegro mensual de \$23.500 por hijo hasta los cinco años en concepto de guardería.
- Ayuda escolar complementaria otorgada en el mes de marzo de \$6.750.
- Ajuar de nacimiento



#### MOMENTOS ESPECIALES

- Día de cumpleaños
- Regalo del Día del Niño para hijos de colaboradores de hasta 12 años
- Evento Día de la Mujer
- Huevos de Pascua
- Caja Navideña



#### EDUCACIÓN

- Días por estudio (10 días adicionales a la licencia legal vigente)
- Clases de inglés *in company* y *online*
- Descuentos con universidades
- Programa de Asistencia al Empleado (EAP)



#### SALUD

- Obra social familiar
- Seguro de vida optativo
- Silla ergonómica + kit de seguridad para trabajo desde el hogar
- Campañas de vacunación antigripal
- Valor preferencial en gimnasios *Sportclub* para el colaborador y sus familiares



#### DESCUENTOS

- En productos de primeras marcas vía plataforma Club de Beneficios
- En planes de telefonía celular



#### BIENESTAR PERSONAL

- Viernes Flex, en temporada de vacaciones de verano e invierno, para personal de sede
- Días por mudanza
- Préstamos de emergencia
- Esquema de trabajo híbrido para personal de Sede
- Reconocimiento por trayectoria (15, 25 y 35 años de antigüedad)

Posteriormente a las restricciones impuestas a causa a la pandemia (aislamiento social prolongado), algunas prácticas fueron readecuadas transitoriamente a alternativas *online*.



## 2.3 Estrategias, políticas y prácticas

### 2.3.1- DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El CEO presenta su declaración de compromiso con el desarrollo sostenible a través de la Comunicación del Progreso de Naciones Unidas que se publica en forma anual desde 2004. Además, tanto el CEO, como el Presidente del Directorio renuevan en forma anual su declaración de compromiso a través de la carta de presentación del presente reporte.

### 2.3.2- COMPROMISOS Y POLÍTICAS

TGN cuenta con políticas y sistemas de gestión que desarrollan y evalúan actividades de calidad, seguridad, ambiente, salud, integridad de ductos, prácticas laborales e impactos sociales, tanto internos como en la cadena de valor. La gestión de responsabilidad social de la compañía focaliza sus esfuerzos en incorporar los temas sociales y ambientales vinculados a sus procesos centrales de operación.

La estrategia de sostenibilidad que se implementa toma en consideración a las partes involucradas, vela por el cumplimiento de la legislación vigente y respeta los códigos internacionales de comportamiento.

### 2.3.3- INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

A través del análisis de los principales procesos internos y la revisión de las prácticas de operación, se establecen procesos de mejora que se basan en el enfoque de comportamiento empresarial responsable. Se evalúan los riesgos asociados con las prácticas de mantenimiento y ejecución de proyectos, se adoptan las medidas de mitigación y, en caso de ser necesario, son implementadas acciones de reparación.

Los riesgos se evalúan en el marco de cada proyecto, poniéndose en consideración criterios de diseño, implementación y actividades regulares de la operación del sistema de ductos. El método de evaluación toma en

consideración los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas. La declaración de respeto de los derechos humanos está incorporada en el Código de Ética, mientras que la debida diligencia es operacionalizada mediante procedimientos internos destinados a orientar el comportamiento de contratistas y en la búsqueda de concitar el compromiso de actores institucionales y gobiernos. Un equipo de profesionales interno provee asesoramiento para desarrollar dispositivos de prevención y la adopción de medidas de reparación en caso de la ocurrencia de impactos no deseados que afecten a terceras partes.



## 2.3 Estrategias, políticas y prácticas

*En el marco de sus operaciones la empresa involucra a proveedores y contratistas y socios comerciales en la adecuación de sus prácticas a la debida diligencia para la adopción de planes y medidas de mitigación relacionadas con los derechos humanos.*

### 2.3.4- PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS

La empresa dispone de distintos canales de reclamos: una línea transparente para denuncias de actos de corrupción, situaciones de acoso laboral o discriminación; una línea para avisos de emergencias y prevención de daños; y otra para superficiarios.

Un equipo interno administra la gestión de prevención de daños y la relación con superficiarios. Los profesionales prestan servicio con responsabilidades asignadas por secciones que abarcan las 16 provincias en las que TGN opera. Las relaciones con poblaciones de alta vulnerabilidad y pueblos indígenas se llevan a cabo con el soporte de profesionales especializados con formación en ciencias sociales.

La debida diligencia es un proceso destinado a desarrollar

mecanismos operacionales para mitigar riesgos y orientar a colaboradores, contratistas, proveedores y otros actores de la cadena de valor para que adopten comportamientos basados en el respeto de los derechos humanos.

En el marco de sus operaciones la empresa involucra a proveedores y contratistas y socios comerciales en la adecuación de sus prácticas a la debida diligencia para la adopción de planes y medidas de mitigación relacionadas con los derechos humanos. Caso por caso, TGN incluye requerimientos contractuales en correlato con los riesgos inherentes a cada proyecto.

Mediante los procesos de evaluación de proveedores y el programa de desarrollo de proveedores, TGN crea

condiciones de igualdad de acceso, en especial, en mercados locales con escasa oferta de servicios.

Las evaluaciones incluyen condiciones de seguridad e impactos de seguridad e impactos ambientales de las prestaciones de servicios y proyectos. Los procedimientos permiten establecer planes de contingencias y medidas de mitigación adecuadas para el contexto territorial en que cada obra de mantenimiento o proyecto de ampliación de capacidad. Cada plan permite promover procesos de diálogo social para crear y/o mejorar condiciones de paz.

Cada gerente de proyecto es responsable de diseñar los procesos licitatorios e incorporar las cláusulas contractuales que

puedan resultar eficaces. Un equipo interno de especialistas brinda asesoramiento para prever los instrumentos contractuales y de gestión pertinentes para cada caso.

De producirse consecuencias adversas aún luego de la adopción de planes de prevención, la empresa prevé mecanismos de reparación. Estos consisten, en algunos casos, en la ejecución de tareas de recomposición cuando se trata de daños materiales (caminos, accesos a campos, cosecha dañada, etc.); en otros, en el acompañamiento para el acceso a gestiones frente a organismos estatales.



## 2.3 Estrategias, políticas y prácticas

### CANALES DE DENUNCIA


#### EMERGENCIAS RELACIONADAS AL SISTEMA TGN Y PREVENCIÓN DE DAÑOS

 0800-333-2223

 [prevencion@tgn.com.ar](mailto:prevencion@tgn.com.ar)

.1

#### ATENCIÓN A SUPERFICIARIOS

 0800-122-0977

 [superficiarios@tgn.com.ar](mailto:superficiarios@tgn.com.ar)

.2

#### ACTOS DE CORRUPCIÓN, SITUACIONES DE ACOSO LABORAL O DISCRIMINACIÓN

 [lineatransparente.tgn.com.ar](http://lineatransparente.tgn.com.ar)

 [linea.transparente@tgn.com.ar](mailto:linea.transparente@tgn.com.ar)

 0800-122-8464

.3

## 2.3 Estrategias, políticas y prácticas

### 2.3.5- CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Durante el período se registraron dos multas las cuales se presentan a continuación:

Res 140/22: Sancionar a TGN con \$200 mil por el incumplimiento del indicador de operación y mantenimiento #1 “protección catódica”, en el Anexo IV de la Resolución del ENARGAS N° 1192/99 respecto de 2018.

Res. 574/22: Sancionar a TGN con \$900 mil por interrupción en el servicio a la localidad de Zavalla.

También en 2022 la compañía recibió una imputación, a saber: “El nivel de protección catódica no se adecuó a los lineamientos de la normativa aplicable, provocando un daño en el Gasoducto Norte Troncal a la altura del mojón 1606+672, ubicado en el departamento de San Pedro, Provincia de Buenos Aires”.

### 2.3.6- AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Con la finalidad de fortalecer alianzas y promover, a nivel local, los desafíos mundiales del desarrollo, la empresa sostiene vínculos con organizaciones públicas, supranacionales (como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través de la Red Argentina del Pacto Global, empresariales y organizaciones de la sociedad civil. **Se enumeran a continuación las principales alianzas:**

- Cámara de Sociedades Anónimas
- Cámara de Comercio Argentino Canadiense
- Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

- Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM)
- Instituto Argentino de Siderurgia
- Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)
- Instituto de Seguridad y Educación Vial (ISEV)
- Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)
- Red Argentina del Pacto Global de Naciones Unidas
- Instituto para la Cultura, la Innovación y el Desarrollo (INCIDE)
- Fundación Capacitarse
- Fundación Leer
- Grupo de Fundaciones y Empresas
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria

- Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa
- Universidad del Aconcagua
- Universidad Nacional de San Luis
- Universidad Nacional de Salta

## 2.4 Actividades y trabajadores



### 2.4.1- ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

#### PROVEEDORES

Complementando lo expresado en el punto 2.1 de este capítulo (Introducción), los principales proveedores de TGN están relacionados con las actividades de construcción y mantenimiento de gasoductos y plantas compresoras.

#### TIPOS DE PROVEEDORES



##### Actividades de construcción

Empresas constructoras que implican el traslado de grupos, algunos integrados por gran cantidad de personas



##### Actividades de mantenimiento

Talleres metalmecánicos, empresas de servicios de reparación de partes calientes de equipos principales y álabes, de inspección interna, telecomunicaciones y sistemas de control de gasoductos



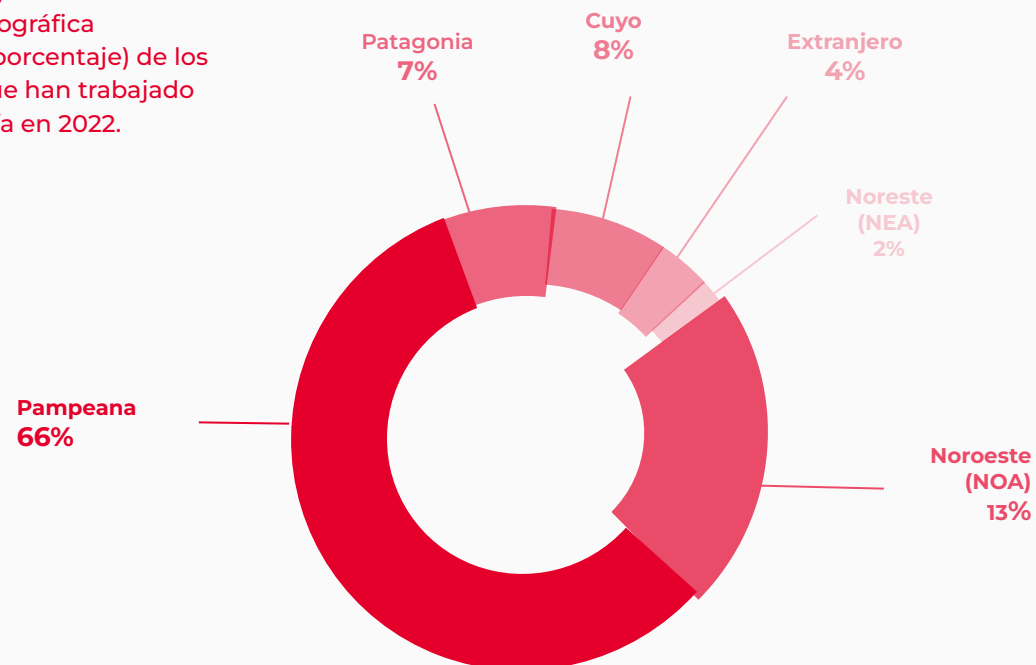
##### Grandes fabricantes

Fabricantes de equipos turbocompresores y cañerías

## 2.4 Actividades y trabajadores

### PROVEEDORES POR REGIONES

A continuación, se ilustra la distribución geográfica (expresada en porcentaje) de los proveedores que han trabajado con la compañía en 2022.



#### **Pampeana**

Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, La Pampa y Santa Fe.

#### **Patagonia**

Chubut, Neuquén, Río Negro, Santa Cruz, Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

#### **Noroeste (NOA)**

Catamarca, Jujuy, La Rioja, Salta, Santiago del Estero y Tucumán.

#### **Cuyo**

Mendoza, San Juan y San Luis.

#### **Noreste (NEA)**

Chaco, Corrientes, Formosa y Misiones.

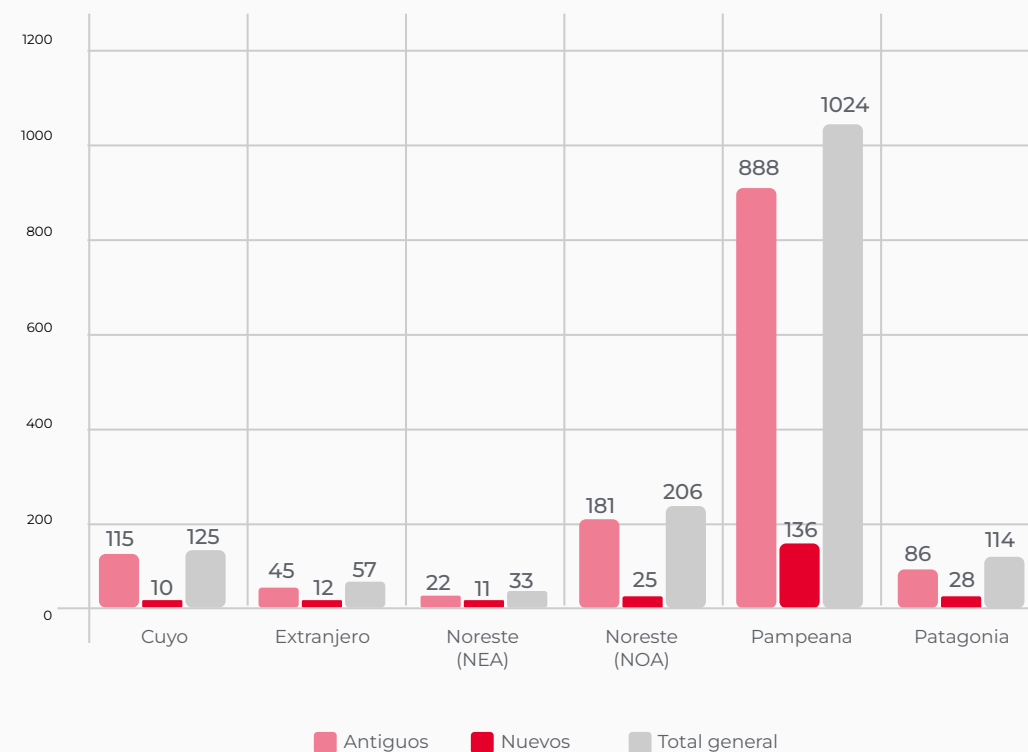
#### **Extranjero**

## 2.4 Actividades y trabajadores

Para verificar la calidad de los productos y servicios, y acotar el riesgo en las provisiones y sus contrataciones, TGN dispone procesos de evaluación de proveedores, inspección de materiales, inspección de obras y auditorías y, por último, la evaluación del desempeño. A partir del análisis de estos resultados se detectan oportunidades de mejora que son comunicadas al proveedor y se elaboran planes de mejora. Durante 2022 se contrataron 1.559 proveedores, de los cuales, 222 se incorporaron el mismo año.

**A continuación, se ilustra la cantidad de nuevos proveedores que se han contratado durante 2022 distribuidos por región:**

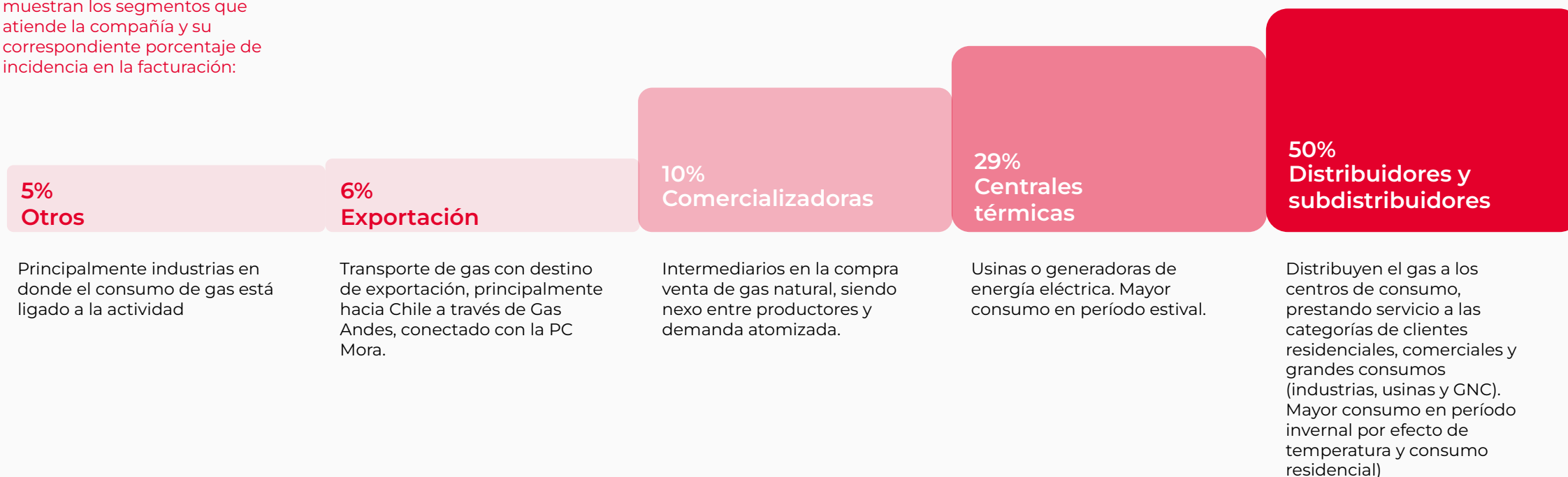
**Cantidad de proveedores 2022 por región  
- Nuevos Vs Total -**



## 2.4 Actividades y trabajadores

### CLIENTES

En la siguiente figura se muestran los segmentos que atiende la compañía y su correspondiente porcentaje de incidencia en la facturación:



## 2.4 Actividades y trabajadores



### *OTROS SERVICIOS OFRECIDOS POR LA COMPAÑÍA*

Si bien la actividad principal de la empresa se focaliza en el servicio de transporte de gas, desde TGN además brindamos servicios de operación y mantenimiento a terceros.

Los contratos de transporte son definidos por los puntos de recepción y entrega de nuestros clientes y la capacidad disponible en nuestros Gasoductos Centro Oeste y Norte. Este esquema contractual permite establecer contratos con capacidad contratada en Firme (TF), Interrumpible (TI) y de Intercambio y Desplazamiento (ED). El transporte es el vínculo entre los productores con el mercado, formado por distribuidoras, comercializadoras, industrias, generadoras y exportadoras distribuidas en las

distintas localidades del país. Los servicios de operación y mantenimiento pueden incluir: control de gas, despacho, suministro y balance; mantenimientos preventivos y correctivos, integridad de gasoductos, prevención de daños; inspección de obras y gestión comercial y atención de emergencias, entre otras.

## 2.4 Actividades y trabajadores

### 2.4.2- EMPLEADOS

Para tener una clara visualización de este aspecto se presentan tres gráficos con la composición de la dotación activa al 31.12.2022.

#### A- NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS CLASIFICADOS POR PROVINCIA, GÉNERO Y REGIÓN\*

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
Buenos Aires	1	17	18
Capital Federal	93	220	313
Catamarca		11	11
Chaco	1	6	7
Córdoba	3	78	81
Corrientes		1	1
Entre Ríos	1	9	10
Jujuy		31	31
La Pampa		22	22
Mendoza		20	20
Neuquén	5	23	28
Salta		34	34
San Luis		18	18
Santa Fe	2	38	40
Santiago del Estero		16	16
Tucumán	2	34	36
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>578</b>	<b>686</b>

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
CENTRO	5	87	92
COMAHUE	5	45	50
NORTE	3	169	172
OESTE	2	57	59
SEDE + ADMA	93	220	313
<b>Total general</b>	<b>108</b>	<b>578</b>	<b>686</b>

\*Regiones TGN



## 2.4 Actividades y trabajadores



*B- NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS CON CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO, CLASIFICADOS POR PROVINCIA, GÉNERO Y REGIÓN\**

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
Buenos Aires	1	17	18
Capital Federal	88	218	306
Catamarca		11	11
Chaco	1	6	7
Córdoba	3	78	81
Corrientes		1	1
Entre Ríos	1	9	10
Jujuy		31	31
La Pampa		22	22
Mendoza		20	20
Neuquén	4	23	27
Salta		34	34
San Luis		18	18
Santa Fe	2	38	40
Santiago del Estero		16	16
Tucumán	2	34	36
<b>Total general</b>	<b>102</b>	<b>576</b>	<b>678</b>

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
CENTRO	5	87	92
COMAHUE	5	45	49
NORTE	3	169	172
OESTE	2	57	59
SEDE + ADMA	88	218	306
<b>Total general</b>	<b>102</b>	<b>576</b>	<b>678</b>

\*Regiones TGN

## 2.4 Actividades y trabajadores



### C- EMPLEADOS TEMPORALES CLASIFICADOS POR PROVINCIA, GÉNERO Y REGIÓN\*

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
NEUQUÉN	1		1
CAPITAL FEDERAL	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
COMAHUE	1		1
SEDE + ADMA	5	2	7
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

### 2.4.3- TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

Se registraron en el período, en total, la contratación de 16 colaboradores eventuales por agencia. Las contrataciones eventuales se requieren por exigencias temporales y

extraordinarias en la prestación del servicio, como, por ejemplo, paradas de planta para desmontaje de equipos de compresión o reparaciones de gasoducto no programadas.

\*Regiones TGN



## 2.5 Participación de los grupos de interés

### 2.5.1- ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El siguiente cuadro enumera los principales grupos de interés y la percepción de expectativas de cada uno de ellos respecto de las expectativas expresadas en la empresa.

PARTE INTERESADA	EXPECTATIVAS HACIA TGN	EXPECTATIVAS DE TGN
<b>CLIENTES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad permanente de capacidad de transporte</li> <li>• Cumplimiento con los requisitos NAG validados por TGN</li> <li>• Servicio de calidad y precio de mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora de la rentabilidad y eficiencia por aprovechamiento de infraestructura y contratos</li> <li>• Desarrollo de nuevas áreas de negocios</li> </ul>
<b>EMPLEADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta de clima laboral anual/evaluación de desempeño, vínculo con el jefe</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Perspectivas de crecimiento en la organización</li> <li>• Satisfacción con sus ingresos y equipo de trabajo</li> <li>• Flexibilidad de horarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la empresa y el servicio</li> <li>• Valores personales y profesionales</li> <li>• Mejora del clima laboral y baja conflictividad</li> <li>• Desarrollo</li> </ul>
<b>PROVEEDORES/ CONTRATISTAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenibilidad de demanda</li> <li>• Crecimiento</li> <li>• Mejora en los márgenes de rentabilidad</li> <li>• Fidelización como cliente</li> <li>• Ampliación de la demanda de producto y servicios/mejora de precios</li> <li>• Estabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de estándares laborales y éticos</li> <li>• Contribución con la licencia social de las operaciones</li> <li>• Seguridad en el desarrollo de las obras</li> <li>• Cumplimiento de estándares de producto</li> <li>• Plazos de entrega y confiabilidad</li> <li>• Cumplimiento de estándares de calidad en los servicios</li> <li>• Innovación</li> <li>• Seguridad en el desarrollo de las tareas</li> </ul>

## 2.5 Participación de los grupos de interés



PARTE INTERESADA	EXPECTATIVAS HACIA TGN	EXPECTATIVAS DE TGN
<b>SINDICATOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenimiento del poder adquisitivo y condiciones laborales de los trabajadores</li> <li>• Incremento de la población alcanzada por el encuadramiento convencional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo y con baja conflictividad</li> <li>• Apoyo para iniciativas de innovación en prácticas laborales</li> </ul>
<b>ENTORNO SOCIAL CERCANO (comunidad)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento de la cultura y códigos de comportamiento local</li> <li>• Oferta de mano de obra</li> <li>• Demanda de servicios locales</li> <li>• Concreción de acciones en favor de la comunidad y las organizaciones de la sociedad civil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento de la licencia social para operar</li> <li>• Relaciones de cooperación</li> <li>• Convivencia en armonía de intereses</li> </ul>
<b>SUPERFICIARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoras físicas y beneficios de oportunidad (reparación de caminos, tranqueras, entrega de materiales, etc.)</li> <li>• Incremento del canon</li> <li>• Celebración de nuevos acuerdos con quienes no tienen convenio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permisos de acceso</li> <li>• Respeto de las normas de seguridad y rol activo para la prevención</li> </ul>

## 2.5 Participación de los grupos de interés



PARTE INTERESADA	EXPECTATIVAS HACIA TGN	EXPECTATIVAS DE TGN
<b>ENTORNO SOCIAL AMPLIO (OSC, agrupaciones y organizaciones de la sociedad civil)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo a iniciativas locales</li> <li>• Contratación de servicios locales</li> <li>• Generación de puestos de trabajo</li> <li>• Financiamiento de acciones filantrópicas en favor de la comunidad y obras de las OSC</li> <li>• Prevención frente a potenciales impactos ambientales y sociales negativos en operaciones y proyectos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de valor local compartido en la provisión de servicios locales</li> <li>• Colaboración con la prestación del servicio público de transporte de gas</li> <li>• Compromiso en los procesos de debida diligencia para mitigar impactos negativos en obras y proyectos</li> <li>• Cooperación para el desarrollo energético nacional y local</li> </ul>
<b>ACCIONISTAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de dividendos</li> <li>• Concreción de los negocios estratégicos</li> <li>• Cobro de TAF y dividendos</li> <li>• Crecimiento del valor de la acción</li> <li>• Ejecución de actividades del interés de TGN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inversiones de capital</li> <li>• Brindar aportes innovadores</li> </ul>
<b>ENARGAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución de inversiones para la expansión del sistema</li> <li>• Cumplimiento con las inversiones obligatorias</li> <li>• Cumplimiento con las condiciones de la licencia de transporte y regulaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostenimiento de un marco regulatorio adecuado</li> </ul>

## 2.5 Participación de los grupos de interés



PARTE INTERESADA	EXPECTATIVAS HACIA TGN	EXPECTATIVAS DE TGN
COMISIÓN NACIONAL DE VALORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de la normativa</li> <li>• Divulgación de todos y cada uno de los hechos relevantes</li> <li>• Publicación en tiempo y forma de los EEFF</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reputación institucional</li> <li>• Valor empresarial</li> </ul>
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de información en caso de eventos de interés</li> <li>• Pauta publicitaria</li> <li>• Transparencia</li> <li>• Información temprana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provisión de información transparente y confiable a la ciudadanía respecto del servicio de transporte de gas</li> <li>• Brindar información que contribuya a la prestación del servicio hacia la comunidad</li> <li>• Ser considerada como un referente en temas referidos al servicio de transporte de gas y la provisión de energía</li> </ul>
ESTADO NACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las condiciones de la licencia</li> <li>• Fomento del desarrollo energético nacional</li> <li>• Cooperación con las cuestiones de orden público y actuar con debida diligencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de políticas que garanticen el suministro energético y provean condiciones adecuadas para el servicio de transporte de gas</li> <li>• Garantizar condiciones de libertad de contratación</li> <li>• Proporcionar un marco regulatorio equitativo y claro para toda la cadena de valor hidrocarburífera y energética</li> <li>• Proporcionar condiciones de paz social y de respeto del orden público</li> <li>• Provisión de la infraestructura adecuada que haga del servicio de transporte una actividad de valor agregado para el resto de las actividades productivas</li> </ul>

## 2.5 Participación de los grupos de interés



PARTE INTERESADA	EXPECTATIVAS HACIA TGN	EXPECTATIVAS DE TGN
ESTADO PROVINCIAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de bienes y servicios en la provincia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco regulatorio viable, licencia legal y social</li> </ul>
ESTADO MUNICIPAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de bienes y servicios en locales</li> <li>• Adecuada convivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco regulatorio viable</li> <li>• Permisos de obra locales</li> <li>• Gestión de interferencias</li> <li>• Prevención de daños</li> <li>• Licencia legal y social</li> </ul>
ORGANISMOS OFICIALES o concesionarios de servicios públicos con potenciales interferencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento diligente en la operación y transporte de gas natural</li> <li>• Adecuada convivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de interferencias</li> <li>• Prevención de daños</li> </ul>
OTROS PRESTADORES DE SERVICIO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuación diligente en la operación y transporte de gas natural</li> <li>• Adecuada convivencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de interferencias</li> <li>• Prevención de daños</li> </ul>

## 2.5 Participación de los grupos de interés

### 2.5.2- CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El porcentaje total de empleados en convenio colectivo de trabajo es de 39%, mientras que el 61% restante está fuera de convenio. Para el personal fuera de convenio, las condiciones laborales están determinadas a partir de la ley de contrato de trabajo (LCT 20744) a través de acuerdos individuales entre la empresa y cada colaborador.





# 03 Temas Materiales



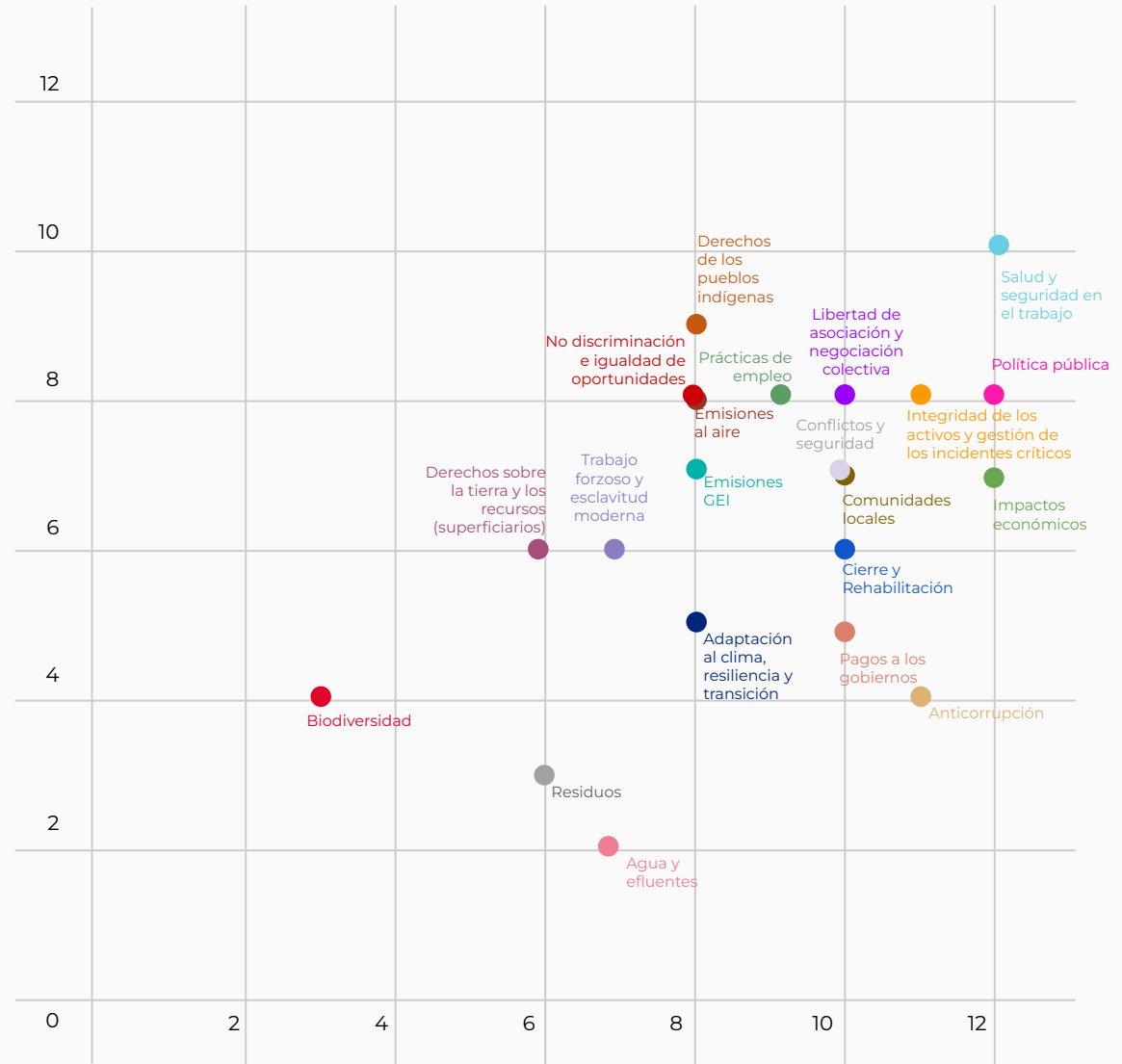
3.1.- Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	<b>50</b>	3.7.- Agua y efluentes	<b>62</b>	3.13.- Trabajo forzoso y esclavitud moderna	<b>75</b>	3.18.- Derechos de los pueblos indígenas	<b>84</b>
3.2.- Emisiones GEI	<b>54</b>	3.8.- Cierre y Rehabilitación	<b>63</b>	3.14.- Libertad de asociación y negociación colectiva	<b>76</b>	3.19.- Conflictos y seguridad	<b>85</b>
3.3.- Adaptación al clima, resiliencia y transición	<b>57</b>	3.9.- Integridad de los activos y gestión de los incidentes críticos	<b>64</b>	3.15.- Impactos económicos	<b>77</b>	3.20.- Anticorrupción	<b>86</b>
3.4.- Emisiones al aire	<b>58</b>	3.10.-Salud y seguridad en el trabajo	<b>66</b>	3.16.- Comunidades locales	<b>79</b>	3.21.- Pagos a los gobiernos	<b>87</b>
3.5.- Biodiversidad	<b>59</b>	3.11.- Prácticas de empleo	<b>72</b>	3.17.- Derechos sobre la tierra y los recursos (superficiares)	<b>83</b>	3.22.- Política pública	<b>88</b>
3.6.- Residuos	<b>60</b>	3.12.- No discriminación e igualdad de oportunidades	<b>74</b>				

### 3.1

## Materialidad y su relación con los ODS

En forma anual se revisan los temas relevantes de las operaciones que lleva a cabo la organización. Los temas identificados son evaluados mediante una matriz que formula expresiones cuantitativas. Para la elaboración de la matriz se toma en consideración los ODS y sus metas en función de la guía provista por SDG Compass.

IMPORTANCIA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS



IMPORTANCIA PARA LA COMPAÑÍA



---

### CONTRIBUCIÓN DE TGN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas deben ser pensadas en forma integrada e indivisible por las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Los objetivos y metas priorizados son resultado del análisis estratégico de la actividad que desarrolla TGN. Tienen por finalidad poner foco en las oportunidades de impacto que ofrecen sus prácticas operativas y de gestión. Dicho enfoque no implica la exclusión taxativa de contribuciones relacionadas con otras metas que, según oportunidad y pertinencia, puedan ser incorporadas a los procesos de evaluación y reporte.

*Los objetivos y metas priorizados son resultado del análisis estratégico de la actividad que desarrolla TGN. Tienen por finalidad poner foco en las oportunidades de impacto que ofrecen sus prácticas operativas y de gestión.*

---

## 3.1 Materialidad y su relación con los ODS



**4.1** De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad, y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

**4.4** De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, al trabajo decente y al emprendimiento.

**5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

**7.3** De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

**7.a** De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para

facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.

**7.b** De aquí a 2030, ampliar la infraestructura y mejorar la tecnología para prestar servicios energéticos modernos y sostenibles para todos en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus respectivos programas de apoyo.

**8.2** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas,

centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

**8.3** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

**8.6** Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

**8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

**9.1** Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

**9.3** Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.

**9.4** De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

### 3.1

## Materialidad y su relación con los ODS



**10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

**10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas al respecto.

**11.1** De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.

**11.2** De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos, y mejorar la seguridad vial, en particular

mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

**13.2** Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

**16.5** Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

## 3.2 Emisiones de GEI



Si bien nuestro país y la región contribuyen de manera marginal con las emisiones globales de Gases de Efecto Invernadero (GEI), entendemos que resultan necesarios todos los esfuerzos para la mitigación de los impactos antropogénicos sobre el clima. En tal sentido, conforme con nuestra responsabilidad social y ambiental, afirmamos nuestra voluntad de desarrollar estrategias para disminuir la huella climática de nuestras actividades.

Desde 2020 registramos en forma anual nuestros Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) considerando los alcances 1 y 2, con base en el Protocolo GHG. Las emisiones directas de GEI de TGN corresponden principalmente a gases de combustión emitidos

en los equipos de compresión y generación de energía para el transporte de gas. Además de las emisiones de gas natural provenientes de venteos de seguridad en plantas compresoras y gasoductos. El análisis aporta un indicador ambiental global de las operaciones y constituye un punto de partida fundamental para definir acciones climáticas.

### EMISIONES ALCANCE 1

**882.528** [CO<sub>2</sub>eq t]

**Incluye:**

calderas, motores a gas, turbinas, venteos, transporte vehicular

### EMISIONES ALCANCE 2

**888** [CO<sub>2</sub>eq t]

**Incluye:**

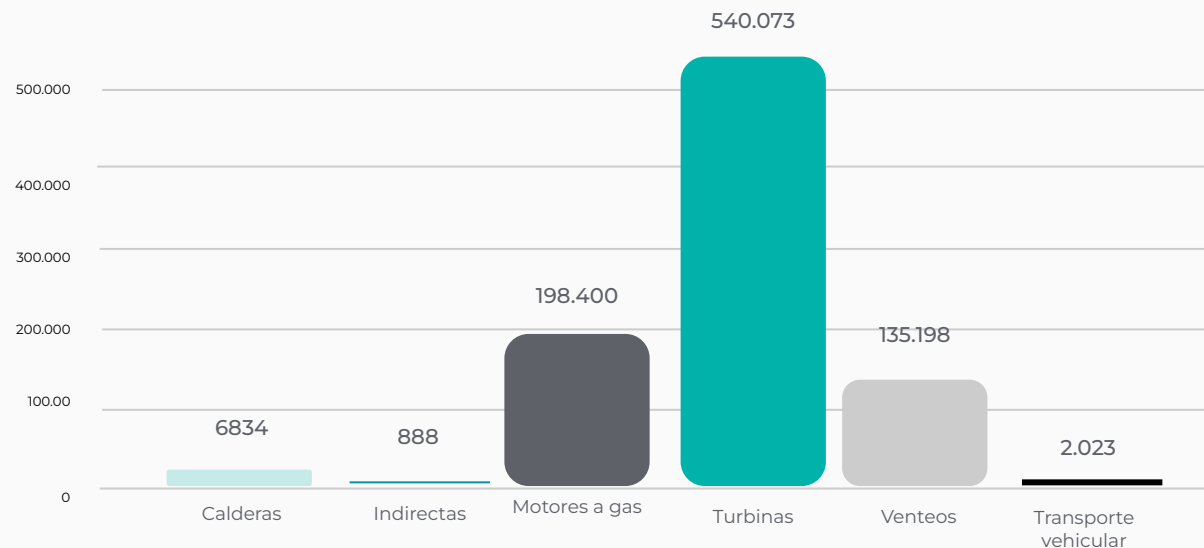
energía comprada de fuentes externas

*Desde 2020 registramos en forma anual nuestros Inventarios de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) considerando los alcances 1 y 2, con base en el Protocolo GHG.*

## 3.2 Emisiones de GEI

### HUELLA DE CARBONO

#### Emisiones por tipo de fuente - ton CO<sub>2</sub>eq -



Nuestra huella de carbono representa la cantidad de carbono emitida a la atmósfera para el servicio de transporte de gas por gasoductos a lo largo del año y se expresa en **toneladas de emisiones de CO<sub>2</sub>eq por millón de metros cúbicos de gas transportado**.

**Gas transportado en todo el sistema:**  
17.095 MMm<sup>3</sup>

**Total emisiones de GEI:**  
883.416 [CO<sub>2</sub>eq t]

**Huella de carbono:**  
52 [t CO<sub>2</sub> eq/MMm<sup>3</sup> transportado]

El resultado del cálculo de la huella de carbono de las operaciones de transporte de gas implica que, por cada millón de m<sup>3</sup> de gas transportado, se emiten a la atmósfera 52 Toneladas de CO<sub>2</sub>eq en las condiciones operativas del año 2022.

## 3.2 Emisiones de GEI

### MEJORA AMBIENTAL: REPORTABILIDAD DE LOS VENTEOS NO PROGRAMADOS DE PLANTA (ESD)

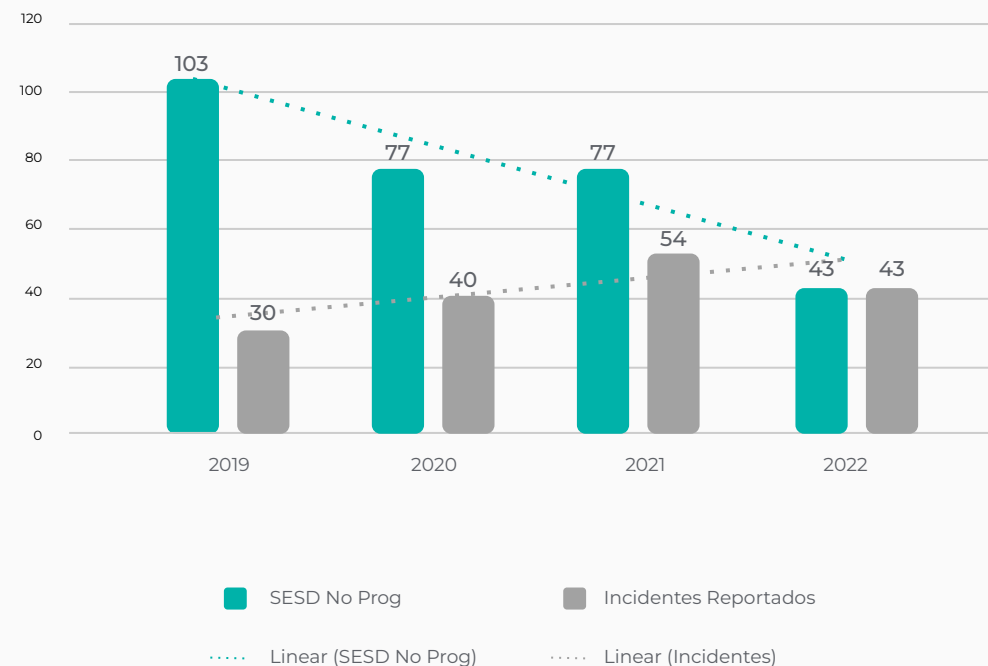
Como objetivo de mejora ambiental nos planteamos, desde 2020, asegurar la consistencia y registración de los venteos<sup>4</sup> de seguridad no programados de plantas compresoras, realizar un análisis general de estos eventos para definir cuáles son evitables, y determinar las causas por gestionar para lograr su reducción.

✓ Redujimos el número de venteos no programados en más del 50% desde 2019 a 2022.

✓ Mejoramos escalonadamente el nivel de reportabilidad de incidentes con ESD, hasta alcanzar el 100% en 2022.

4 Venteo de seguridad en plantas compresoras y gasoductos: Ante una amenaza de fuego, en las instalaciones de gas de plantas compresoras, se activa un mecanismo de seguridad que produce la parada y el venteo total de la estación, llevando a la instalación a condición segura. Este venteo, se denomina ESD: Emergency Shut Down, por sus siglas en inglés.

### Reporte de Incidentes con ESD







### 3.3

## Adaptación al clima, resiliencia y transición

La adaptación a las consecuencias climáticas de las operaciones de TGN está considerada en cada etapa del ciclo de vida de nuestras instalaciones. Abarca las evaluaciones periódicas de riesgo, tanto para las operaciones como para la integridad de los activos. A partir de este análisis se definen estrategias de corto, mediano y largo plazo que permiten mitigar los riesgos, salvaguardar las instalaciones, y permitir la continuidad del servicio. En 2022, la Dirección impulsó el desarrollo de una Estrategia de Sustentabilidad, basada en criterios ESG (por las siglas en inglés: Environmental, Social and Governance). Se procura profundizar la incorporación de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo a la estrategia del negocio. La perspectiva empresarial busca mejorar prácticas de transición hacia una economía baja en carbono.

## 3.4 Emisiones al aire



### MEDICIÓN DE EMISIONES DE GASES DE COMBUSTIÓN

Se miden las emisiones de gases de combustión en las chimeneas de las plantas compresoras, tanto en equipos compresores como generadores. Dichas mediciones se realizan con equipamiento portátil. Todas las acciones cumplen con el Indicador de Calidad Ambiental #1 “Control de la Emisión de Gases de Combustión” de la Resolución ENARGAS 818/19 y la legislación provincial en la materia, que reflejan estándares Agencia de Protección Ambiental de EEUU (EPA por sus siglas en inglés). La campaña anual de medición se realiza en Invierno de Gas y los resultados se presentan al ENARGAS mediante un protocolo específico. Los gases controlados son: NO<sub>x</sub> (óxidos de nitrógeno expresados como NO<sub>2</sub>), y CO (monóxido de carbono).

*En TGN cumplimos con este indicador de calidad ambiental sin desvíos desde hace más de 20 años.*



### 3.5

## Biodiversidad

TGN, a través de su Política de Calidad Seguridad, Ambiente y Salud (CSAS) y del Sistema de Gestión Ambiental, ha establecido procesos de protección ambiental en todas las etapas del ciclo de vida de sus instalaciones. En el diseño de una nueva instalación se seleccionan trazados y sitios de emplazamiento con preferencia de aquellos que no presentan singularidades en materia de biodiversidad. De esta manera se evitan sitios de anidamiento, abrevaderos, sitios de alta densidad de flora y fauna, área de endemismos y/o con especies protegidas. Una vez seleccionado el lugar de emplazamiento de los proyectos, se realiza la Evaluación de Impactos Ambientales, que permite diseñar estrategias de conservación y planes de manejo (de corresponder) para las etapas de construcción, operación, mantenimiento y desafectación. En todos los casos, se prioriza la conservación de hábitats y se promueve la convivencia armónica con la diversidad presente.

---

*TGN, a través de su Política de Calidad Seguridad, Ambiente y Salud y del Sistema de Gestión Ambiental, ha establecido procesos de protección ambiental en todas las etapas del ciclo de vida de sus instalaciones.*

---



## 3.6 Residuos

Nuestra gestión de residuos prioriza la jerarquía ambiental de su manejo, considerando la minimización de su generación, la separación y la clasificación, la reutilización y el reciclado dentro de las posibilidades operativas y logísticas. Los residuos que se generan en las actividades de operación y mantenimiento del sistema son caracterizados como no peligrosos (domiciliarios e inertes) y residuos sólidos y líquidos peligrosos, propios del mantenimiento.

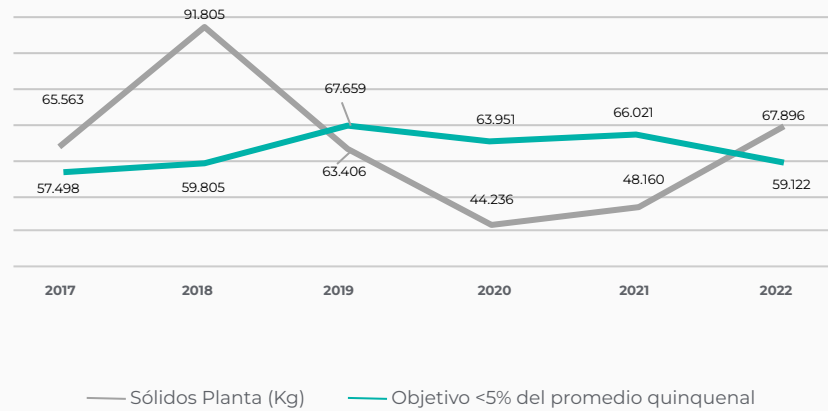
En el caso de residuos peligrosos contamos con un proceso que considera el marco de la legislación nacional vigente y leyes provinciales, e incluye su trazabilidad, transporte, tratamiento y disposición final a través de empresas habilitadas.

### Residuos peligrosos plantas:

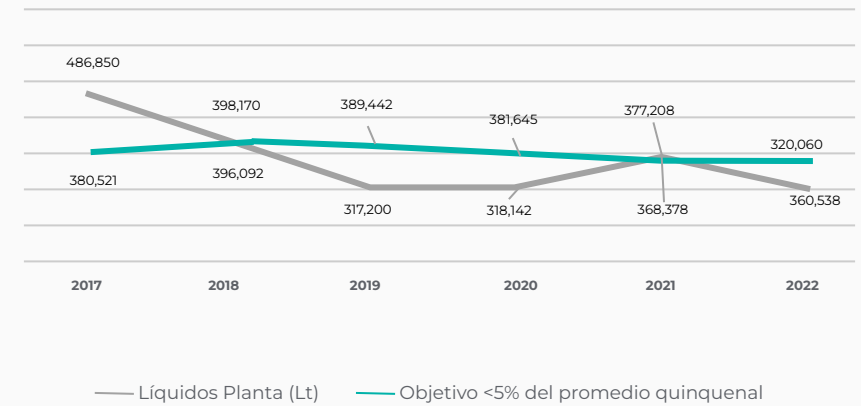
320 t de residuos líquidos peligrosos

68 t de residuos sólidos peligrosos

**Evolución de la generación anual de residuos peligrosos (sólidos) de los últimos 5 años expresada en kg**  
\*No incluye baterías.



**Evolución de la generación anual de residuos peligrosos (líquidos) de los últimos 5 años expresada en litros.**



## 3.6 Residuos

Objetivo: reducción del 5% versus el promedio móvil de 5 años anteriores. Se cumple el objetivo de reducción del 5% en función del promedio de 5 años para líquidos, mientras que en sólidos hay un desvío del 10% (motivado por el incremento de las actividades de mantenimiento durante 2022).

**En general alcanzamos el objetivo establecido de obtener una reducción del 5% en función del promedio de 5 años, que representa una mejora permanente.**

Los residuos no peligrosos se gestionan mediante un programa de reducción, generación y separación en la fuente para favorecer su reutilización y el reciclado. Los residuos generados en las oficinas de Sede Central son enviados a dos organizaciones que los revalorizan mediante el reciclaje.

Fundación del Hospital Garrahan	Recuperadores urbanos del CEAMSE
1.176 kg de papel	46 kg de cartón
3.5 kg de tapas plásticas	20 kg de plásticos



## 3.7 Agua y efluentes



Nuestros principales consumos corresponden a tareas de limpieza, instalaciones sanitarias y riego, en los distintos sitios operativos, cuyos volúmenes son mínimos. Otro uso poco significativo se da en las operaciones de soporte del sistema de los circuitos de enfriamiento de los motocompresores, donde se utilizan fuentes de agua subterránea y una toma de agua que corresponde a un curso superficial de río. En ningún caso el volumen utilizado es significativo, el recurso no constituye un insumo en el proceso de transporte de gas.

**Volumen de agua subterránea consumida para refrigeración:**

58.822 m<sup>3</sup> /año

**Volumen de agua superficial consumida para refrigeración:**

15.172 m<sup>3</sup> /año

## 3.8 Cierre y rehabilitación

El proceso de desafectación de instalaciones considera la evaluación de impactos ambientales y, de ser necesario, la recomposición del sitio intervenido. Durante 2022 no se requirió del cierre de activos.





### 3.9

## Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos

TGN dispone de un Programa de Gerenciamiento de Integridad (PGI), el cual está diseñado para la gestión continua y sistemática de las potenciales amenazas a las que está expuesto el sistema de transporte de gas de alta presión, con el objetivo de garantizar la seguridad de las partes interesadas, proteger el ambiente y asegurar la disponibilidad sin interrupciones del transporte de gas natural.

Para ello se ha implementado un sólido sistema de análisis de riesgo mediante el cual se definen los planes de inspección, verificación y acciones de mitigación de riesgos conformando así un robusto PGI.

Para evaluar la integridad de nuestros ductos llevamos a cabo inspecciones internas inteligentes, *In Line Inspection* (ILI). Prácticamente la totalidad del sistema puede ser inspeccionado

con esta tecnología. El tipo de herramienta se define a partir de la amenaza por evaluar. Se utilizan las mejores tecnologías disponibles en el mercado global. Además, implementamos un extenso programa de pruebas hidráulicas y renovación de revestimientos para mantener el sistema en condiciones seguras de operación.

El control de la corrosión es llevado a cabo mediante un sistema de protección catódica monitoreado de modo remoto y un plan de relevamientos de campo, cuyos resultados permiten determinar adecuadas medidas de mitigación. Equipamiento de última tecnología facilita la elaboración de diagnósticos precisos, haciendo converger los datos obtenidos en campo, la

evaluación de defectos y los ensayos no destructivos de laboratorio.

En cuanto a la amenaza de daños por terceros, originada por la actividad de terceras partes en la proximidad de las instalaciones gasoducto, se implementan medidas de mitigación y actividades de concientización en la comunidad. La prevención está orientada, principalmente, a excavaciones no autorizadas, sin la supervisión de personal especializado de TGN y dentro de las áreas preservadas por las normas de seguridad. Las actividades de terceros se canalizan a través de una gestión sobre las interferencias, que permite satisfacer las necesidades del tercero, dando cumplimiento al marco

normativo vigente y manteniendo la seguridad para todas las partes involucradas que se ubican en cercanías de las instalaciones.

TGN posee un equipo de integridad interdisciplinario formado por profesionales con experiencia y cuenta con la primera certificación a nivel mundial como Equipo de Integridad otorgado por un panel de expertos internacional, el *Qualification Panel for the Pipeline Industry* (QPPI).

---

***TGN posee un equipo de integridad interdisciplinario formado por profesionales con experiencia y cuenta con la primera certificación a nivel mundial como Equipo de Integridad otorgado por un panel de expertos internacional, el *Qualification Panel for the Pipeline Industry* (QPPI).***

---



## 3.9 Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos

Se detallan los avances registrados durante 2022, sobre los principales planes que componen nuestro PGI:

### Plan de Renovación del Sistema de Protección Catódica

**100%**

de los equipos del sistema reemplazados, finalizando el plan

### Plan de Reemplazo de Revestimiento

**51,5 km**

de revestimiento original deteriorado fueron sustituidos por un recubrimiento de pintura epoxi de 100% sólidos

### Plan de Prevención de Daños

**948** visitas a destinatarios de prevención

**36** charlas de concientización

**53** escuelas de zonas Norte, Centro y Oeste participantes en Programa Juntos

**47** radios del interior donde difundimos nuestros números de emergencias y prevención de daños

**268** gestiones de interferencias\*

### Plan de Pruebas Hidráulicas

**93,8 km**

de cañerías pertenecientes al sistema Troncal Norte (NIT) probados

Se reemplazaron

**630 km**

en su gran mayoría sobre el sistema Troncal Norte (NIT)

**TAMBIÉN PARTICIPAMOS EN DIFERENTES REDES SOCIALES Y MEDIOS DIGITALES.**

\*La gestión de interferencia es el circuito de aprobación de los proyectos de terceros para construcción o mantenimiento de sus instalaciones dentro de la Zona de Seguridad de los gasoductos bajo la operación y/o mantenimiento de TGN.

## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo



### 3.10.1 SEGURIDAD

#### PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN SEGURIDAD

Aún en el contexto presentado por la pandemia y sus limitaciones, TGN continuó con la implementación de un programa para afianzar su cultura de prevención en seguridad.

Como parte de un proceso de mejora continua, durante 2022, se realizaron diferentes actividades de fortalecimiento de la cultura de seguridad. A saber:

#### SEMANA DE LA SEGURIDAD DE TGN – 2022

Durante 2022 se cambió la modalidad de la actividad pasando al uso de plataformas virtuales e interactivas, con presencia efectiva en diferentes instalaciones de TGN.

#### PLAN DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO

Consistió en el monitoreo y análisis de comportamiento en conducción vehicular, a través del sistema Control Vehicular Satelital (CVS). Registra, segundo a segundo, parámetros de conducción (velocidad del vehículo sobre velocidad máxima permitida en cada zona, discrimina áreas urbanas, rutas y de trabajo; aceleraciones y frenadas bruscas; etc.)

#### REVISIÓN DE REQUISITOS LEGALES Y NORMATIVOS

Permite evaluar nuevos riesgos y grado de cumplimiento normativo en cada sitio operativo. Se evalúan las exigencias legales tanto en materia de seguridad e higiene y ambiente. La tarea consiste en revisar la matriz legal de cada jurisdicción, detallando los aspectos de cumplimiento de cada uno. Se redacta un acta de revisión y plan de acciones consensuado con el jefe de cada Sección. Se revisaron 38 matrices para un total de 41 sitios operativos.

## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo

### GESTIÓN DE SEGURIDAD AMBIENTE Y SALUD (SAS) EN IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS

Se llevaron adelante controles a 46 proyectos. Dentro de las actividades de SAS se destacan:

- Revisión y aprobación de los programas de seguridad y análisis de riesgo de cada proyecto. Participación en las reuniones preliminares y reuniones previas
- Revisión y aprobación de memorias específicas solicitadas al contratista auditorías integradas en obras, junto a las áreas de Calidad y Ambiente de la gerencia
- Gestión de incidentes ocurridos en obras de proyectos (carga en el sistema, análisis de causa y plan de acción)

- Informe semanal de actividades (planificación de obra que se emite los días viernes)
- Relevamiento y manejo de estadísticas de obra a principio de cada mes, con las horas trabajadas y de capacitación de cada proyecto
- Asesoramiento a project manager sobre requisitos de seguridad para cada tipo de proyectos. Aporte para la confección de pliegos

### PLATAFORMA PARA PLANES LOCALES DE EMERGENCIA

Continuaron las actividades de actualización de la plataforma que administra toda la información requerida en la NAC 100 sobre los Planes Locales de Emergencia (PLE). Esta acción estuvo acompañada de la actividad estandarización y capacitación a todos los administradores y responsables de la actualización de dichos planes, conforme al estándar SM EM F 03 "Información Sistema PLE".

Se agregaron y/o actualizaron los PLE de los clientes directos de TGN (GNEA, GIJA) trabajándose en la actualización de los gasoductos GPS y NAA (Gas Pacífico y Norandino).



## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo



El **Programa de Simulacros** involucró:

### Simulacros de escritorio/evacuación

Se desarrollan en cada sección acorde a lo planificado por cada coordinador zonal de SAS, y durante capacitaciones. No generan movimiento de equipos ni traslado de personal, ya que se realizan en el aula/sala de reuniones, o bien requieren de evacuar una planta o base.

**38 simulacros realizados**

La mayoría se hicieron presenciales y/o por plataformas interactivas.

### Simulacros mayores

Son aquellos que generan normalmente desplazamientos de personal y equipos, participación de entidades externas (bomberos, defensa civil, ART, etc.).

**5 simulacros planificados**

**2** realizados  
**3** pasados para el próximo ejercicio

### Planes de emergencia

Se controlaron y actualizaron los planes locales de emergencia propios, reforzando las capacitaciones a los responsables de dichas actualizaciones. Se revisaron los planes de emergencia de clientes directos y distribuidoras.

## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo

### CAPACITACIONES EN SEGURIDAD

Las capacitaciones se realizaron en forma presencial, por medio de plataformas o reuniones interactivas entre el Coordinador SAS y los participantes, sumando actividades por e-learning.

Actividades de diseño de talleres de capacitación y desarrollo:

- “Experto Universitario en Gestión de Riesgos y Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Curso desarrollo en conjunto con la UTN
- “Programa Ejecutivo de Gestión de Seguridad Industrial”. CETAP (Centro de Tecnologías Aplicadas a la Prevención) para la GCSAS (Gerencia de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud)
- “Metodología para la Investigación de Incidentes para Líderes”

- “Riesgo Eléctrico: Trabajo en Baja Tensión”. Resolución Superintendencia de Riesgo del Trabajo -SRT- 3068
- “Objetivo Transformación de la Cultura de Seguridad”
- Asistencia y participación en los comités de seguridad de Operaciones
- Comité de Seguridad de la Gerencia de Proyectos y Comité de Seguridad con Contratistas
- Control de riesgos sobre instalaciones
- Sistematización de la nueva plataforma de Análisis de Riesgos (SASP EHSM: es el nombre de la Plataforma de SAP para los análisis de riesgos)

### GESTIÓN DE SEGURIDAD DE PROCESOS

Nos referimos al marco disciplinado para la gestión de integridad de sistemas operativos y de procesos relacionados a sustancias peligrosas. Aplicación de buenas prácticas de diseño, ingeniería, operación y mantenimiento. Prevención y control de incidentes con potencial de liberación de materiales peligrosos y/o energía. La gestión de Seguridad de Procesos está enfocada en la prevención de incidentes relacionados con el proceso que afectan al personal, equipo o comunidades fuera de la planta/sitio. Cada persona involucrada en el transporte, almacenamiento o procesamiento de materiales es responsable de manejar los

peligros de la operación para evitar incidentes, lesiones al personal y daños al equipo y al medio ambiente.

**Durante el 2022 se desarrollaron los siguientes puntos / actividades:**

- Definición del modelo de PSM (Process Safety Management)
- Elaboración de un autodiagnóstico

## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo

INDICADORES DE SEGURIDAD	META 2022	ALCANZADO
Tasa de Frecuencia de Accidentes Reportables (TFAR)   Propios y contratistas	≤ 2,5	<b>5,7</b>
Tasa de Frecuencia de Accidentes Graves (TFAG)	≤ 1,5	<b>3,1*</b>
Tasa de Frecuencia de Accidentes de Tránsito (TFAT) Solo TGN	≤ 1,0	<b>0,4</b>
Índice de Riesgo Vial (IRV)	≤ 7,0	<b>1,3</b>
Capacitaciones CSAS   % de horas de capacitación en relación a las horas totales trabajadas	≤ 0,75%	<b>0,7%</b>

\* Valor de contratistas, para TGN fue cero.

## 3.10 Salud y seguridad en el trabajo

### 3.10.2 PROCESO DE GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

Durante 2022 se continuaron con todos los procesos de gestión de salud ocupacional y de medicina del trabajo para dar cumplimiento a los requisitos legales y normativas vigentes. Se actuó junto al Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo haciendo la vigilancia del puesto de trabajo para mitigar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Se analizaron los resultados y se propusieron mejoras analizando críticamente los resultados obtenidos.

#### Las actividades destacadas del sector fueron:

- Seguimiento de las licencias por enfermedad/accidente de corta o larga baja médica. Reporte semanal al área de Recursos Humanos. Casos críticos se

comparten en comité junto al director de Recursos Humanos y gerencia CSAS. Consultas con especialistas de referencia para resolución de casos complejos.

- Capacitación en temas de Salud Ocupacional, Riesgos Laborales y Enfermedades Emergentes. Esto incluye la difusión de temas de salud por todas las vías de comunicación de la compañía.
- Cardio seguridad: control de stock, insumos con reposición de baterías/parches y provisión de equipos en nuevos sitios operativos de la compañía.
- A partir de los resultados de los exámenes ocupacionales realizados se evalúan los desvíos y se realizan acciones mitigantes tanto para los riesgos laborales como los epidemiológicos.

- Plan Anual de Vacunación 2022 con oferta de aplicación vacuna antigripal, doble adulto (difteria-tétanos) y antineumocócica en grupo objetivo de esta vacuna. La campaña se realizó en todas las jurisdicciones donde opera TGN y alcanzó una cobertura de 447 personas inmunizadas.

- Continuidad del Programa de Prevención COVID 19 tanto para establecimientos propios como para la implementación de nuevos proyectos mientras dure la emergencia sanitaria decretada por el gobierno nacional.

- Talleres de sensibilización y concientización sobre consumo de sustancias psicoactivas como parte del Programa de Prevención de Consumos de Sustancias Psicoactivas.

- Participación activa, junto con otras áreas de la gerencia CSAS, en actividades societarias y organismos oficiales para mantener la actualización en temas inherentes al área.

---

*Se actuó junto al Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo haciendo la vigilancia del puesto de trabajo para mitigar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.*

---



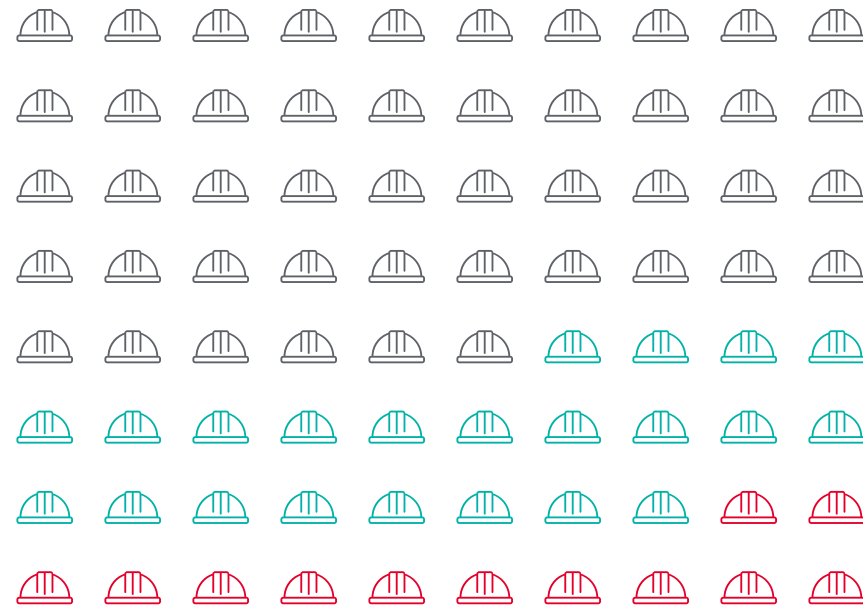
### 3.11 Prácticas de empleo

La Dirección de Recursos Humanos lleva a cabo distintos procesos con el objetivo de atraer, desarrollar, retener y motivar a los colaboradores declarando su compromiso en políticas como, por ejemplo, política de remuneraciones, política de carrera técnica, política de formación, política de comunicación interna, política de uso de la red social interna, política de traslado, política de bono por desempeño entre otras, alineadas con los objetivos definidos en el planeamiento estratégico que dan marco a la gestión.

TGN dispone de una propuesta de valor al empleado destinada a impulsar la carrera y el bienestar de las personas. En este sentido ofrece todo un ecosistema de beneficios y programas de formación que se dan a conocer en el proceso de

empleos y acompañan la vida laboral.

Anualmente se lleva adelante un proceso de presupuestación de dotación para asegurar la incorporación de nuevas posiciones en la estructura organizacional que permitan alcanzar las metas del negocio y encarar los nuevos desafíos. La organización posee una distribución repartida en distintas generaciones y presencia en 16 provincias del país cumpliendo un rol clave como empleador.



Durante **2022** se registraron  
**80 ingresos**

**27%**  
Nuevos  
puestos

**15%**  
Programa Jóvenes  
Profesionales



## 3.11 Prácticas de empleo



La Dirección de Operaciones presentó la mayor cantidad de ingresos con el **54% de las altas y la incorporación de mujeres en posiciones que tradicionalmente eran ocupadas por hombres** en la industria como controladora de gas, analista de mantenimiento, prevencionistas, entre otros.

Asimismo, la participación en congresos y ferias de la industria contribuye activamente a afianzar nuestra marca empleadora. Allí nuestros expertos brindan presentaciones técnicas y se acercan a distintas audiencias. Cabe mencionar, a modo de ejemplos, la presencia en:

- Las Jornadas Jóvenes Oil & Gas (JOG) en Buenos Aires en el mes de marzo y en Neuquén en agosto.
- El Encuentro Anual *Student Chapters* (SPE) en Neuquén en el

mes de octubre donde nuestros jóvenes ingenieros interactuaron con una audiencia de estudiantes de ingeniería y adicionalmente visitaron una planta compresora.

Con el propósito de fortalecer el vínculo con instituciones educativas y con el objetivo de facilitar experiencias formativas conectadas al mundo laboral se realizó una edición de pasantías educativas a nivel universitario con estudiantes de las carreras de ingeniería de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires y a nivel secundario se llevó adelante una experiencia con estudiantes del último año de un colegio técnico de la localidad de Deán Funes de la Provincia de Córdoba.

TGN cuenta con el Centro de Transferencias de Conocimientos (CTC) desde donde se direccionan los distintos programas de formación con alcance a todo el personal. Las soluciones formativas son variadas y diversas y están [bajo el liderazgo de nuestros expertos](#) ofreciendo oportunidades de desarrollo y formación a los colaboradores en toda su vida laboral. En el momento del ingreso, el colaborador recorre un programa de onboarding y en cada una de las secciones inicia un itinerario de formación de acuerdo a su especialidad de Gasoducto, Medición y Regulación o Compresión que incluye entrenamientos en el puesto de trabajo y prácticas supervisadas.

Finalmente, TGN cuenta con un lugar seguro y saludable de trabajo por lo cual mantiene la certificación de la norma ISO 45001: 2018, anteriormente la norma Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001 y con las respectivas políticas de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud; el Manual de Seguridad e Higiene, el Manual de Ambiente, el Manual de Salud Ocupacional y el Código de Ética. También dispone del Programa de Salud Ocupacional cuyo objetivo es la promoción, prevención y protección de la salud de los colaboradores durante toda la vida laboral en la empresa. La Encuesta de Clima bianual y las acciones que de allí surgen, procuran asegurar un lugar de trabajo saludable y en mejora continua.



## 3.12 No discriminación e igualdad de oportunidades

La no discriminación es un derecho humano y un derecho fundamental en el trabajo. La discriminación puede imponer cargas desiguales sobre las personas o denegar oportunidades justas basadas en el mérito individual. Este tema cubre los impactos de la discriminación y las prácticas relacionadas con diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

El compromiso con la equidad interna, la equidad de género y la diversidad están plasmados en nuestro Código de Ética, privilegiando la diversidad y la inclusión, siendo el capital humano uno de los valores principales. También, abordamos el concepto de diversidad incluyéndolo en una de las dimensiones de nuestras Competencias TGN, denominada “Colaboración”. En líneas generales, apunta a que se respeten a todas

las personas y se valore la diversidad de ideas, generaciones, creencias, género y culturas en los equipos de trabajo.

En 2021 se inició el Proyecto de Diversidad e Inclusión del que surgió un diagnóstico interno. Con base en dicho diagnóstico, se elaboró una estrategia de acción a 5 años —estrategia de Diversidad e Inclusión (D&I)—, que tiene como ejes principales de trabajo los siguientes: liderazgo inclusivo, procesos y políticas, pipeline de talento diverso, comunicación y comunidad. Por otro lado, se creó el Comité de Diversidad que tiene como objetivo principal ser *sponsor* de las distintas iniciativas y dar seguimiento al plan. Dicho comité está compuesto por el director general, director de Recursos Humanos, gerente de Operaciones, gerente de Asuntos

Públicos, subgerente de Desarrollo y Comunicación Interna, jefe de Empleos y Capacitación y otros colaboradores de la organización.

Adicionalmente, se realizó una primera actividad de formación y reflexión con el CEO y los directores con el objetivo de poner en marcha la estrategia de D&I en la organización.

Continuando con este proyecto, durante 2022 nuestro Comité de D&I desarrolló y comunicó la Declaración de Diversidad e Inclusión. También se realizaron talleres de reflexión para todos los niveles organizacionales sobre el valor de la diversidad y los desafíos de la inclusión y cómo contribuir a la equidad de género.



### 3.13

## Trabajo forzoso y esclavitud moderna (complementa RSE)

Para todo el personal contratado en cualquiera de sus modalidades por TGN no se registra bajo ninguna metodología de trabajo forzoso o esclavitud moderna.





### 3.14 Libertad de asociación y negociación colectiva

TGN garantiza la libertad de asociación de todos sus colaboradores. El 39% del personal se encuentra convenionado, bajo convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad. Durante 2022, en el marco del cumplimiento del compromiso de diálogo continuo asumido con los diferentes representantes gremiales, TGN ha llevado a cabo numerosas negociaciones con distintas asociaciones sindicales, de las cuales han resultado diversos acuerdos vinculados a salarios y condiciones de trabajo.



## 3.15

# Impactos económicos

El contexto económico argentino atraviesa un fenómeno de aceleración inflacionaria en un contexto de inflación crónica. Este escenario de incremento de precios, que supera ya el 100% interanual, lleva un ritmo altamente perjudicial para el crecimiento y la estabilidad económica. El proceso inflacionario del país arrastra 13 años consecutivos con aumentos interanuales que superan el 20 por ciento. Al régimen inflacionario crónico se le sumó la aceleración inflacionaria del último año. En este marco, el retraso prolongado de la tarifa de transporte repercute en forma negativa sobre la capacidad de inversión como consecuencia de la drástica reducción de los ingresos reales. No obstante, TGN continuó haciendo esfuerzos por sostener la operación del sistema en forma segura y confiable.

Los efectos nocivos de la inflación y el pronunciado retraso tarifario lograron ser amortiguados gracias a ingresos extraordinarios vinculados a la terminación anticipada de contratos de transporte de exportación. No puede dejar de señalarse que este salvavidas de hoy trae consigo la pérdida de ingresos futuros.

Más allá del negativo contexto macroeconómico, en materia de oferta energética se presentan grandes desafíos para desarrollar los cambios que se requieren en la infraestructura del sistema de transporte de gas. El yacimiento de Vaca Muerta y su potencial de desarrollo, a la par de la declinante producción de los yacimientos del norte argentino y de Bolivia, plantea desafíos que

TGN se dispone a entrenar. El Plan Integral Estratégico para el Abastecimiento Actual y Futuro del Gasoducto Norte y Gasoductos Vinculados fue presentado al ENARGAS. Este plan contempla la reversión del flujo del gas que se transporta por el Gasoducto Norte, para sustituir la oferta de los yacimientos declinantes, con gas proveniente de Vaca Muerta, en principio, de la provincia del Neuquén. Este aporte a la infraestructura energética del país permitiría mejorar la ecuación de la balanza energética, de alto impacto en las cuentas nacionales, reducir el problema de falta de dólares y aliviar las cuentas del déficit fiscal.

Con el propósito de contribuir a morigerar los impactos del cambio climático y con los

objetivos del Acuerdo de París, la empresa trabaja en el desarrollo de un enfoque estratégico integral. Busca implementar una nueva estrategia de triple impacto, que incorpore a la gobernanza de la organización la gestión de nuevos riesgos y la búsqueda de mejores oportunidades en el contexto global de la transición energética.

## 3.15 Impactos económicos



### TGN EN CIFRAS

#### PRINCIPALES INDICADORES DE DESEMPEÑO DE TGN

	2022(*)	2021(*)	2020(*)
<b>Resultados financieros (en millones de pesos)</b>			
Ventas netas	40.942,4	20.040,8	18.906,4
Costo de explotación	-40.010,5	-20.583,7	-11.942,5
Ganancia bruta	931,9	-542,9	6.963,9
Gastos de comercialización	-1.690,3	-827,9	-1.017,7
Gastos de administración	-5.723,2	-2.890,1	-1.934
Ganancia operativa	-6.481,7	-4.260,9	4.012,3
Ganancia neta del ejercicio	-7.173,9	-9.274,1	3.094,3
Resultado neto del ejercicio por acción	-16,33	-21,1	7,04
<b>Contribución en impuestos en la Argentina (en millones de pesos)</b>			
Impuesto a las ganancias	5.379,7	-2.652,5	564,6
Impuestos, tasas y contribuciones por explotación	-25,2	-7,2	-4,7
Impuestos, tasas y contribuciones por administración y comercialización	-3.395,9	-1.708,5	-1.313,6
<b>Proveedores</b>			
Cantidad de proveedores	1.609	1.468	1.455
Total pagado a proveedores (millones de pesos)	17.194,04	8.845,18	3.695,33

## 3.16 Comunidades locales



Las comunidades locales abarcan a las personas o grupos de personas que viven o trabajan en áreas que están afectadas o podrían verse afectadas por las actividades de la organización. Se espera que las organizaciones faciliten la participación comunitaria para entender las vulnerabilidades de las comunidades locales y cómo pueden verse afectadas por las actividades de la organización. Este tema cubre los impactos socioeconómicos, culturales y los relacionados con la salud y los derechos humanos para las comunidades locales.

Desde el área especializada en responsabilidad social se implementan programas y acciones que facilitan la participación de las comunidades cercanas a

instalaciones y gasoductos de transporte operados por TGN. La debida diligencia es abordada como un proceso continuo en el que se introducen mejoras y se identifican riesgos emergentes de los cambios que se producen en el entorno, el comportamiento de las poblaciones y el desarrollo de las operaciones. Los riesgos identificados derivan en la planificación de cambios en el comportamiento operativo y también en las acciones destinadas a mejorar la comunicación entre comunidad y empresa. Los procesos de integridad de ductos, ejecución de proyectos, prevención de daños, seguridad, ambiente y anticorrupción son los que más atención requieren en función de los resultados de los riesgos evaluados.

---

*Desde el área especializada en responsabilidad social se implementan programas y acciones que facilitan la participación de las comunidades cercanas a instalaciones y gasoductos de transporte operados por TGN.*

---

## 3.16 Comunidades locales

### PROGRAMAS PROPIOS



El programa **JUNTOS** procura concientizar a niños y adultos sobre la importancia de la prevención de daños en gasoductos e instalaciones de gas.



**EL CLUB DE CIENCIAS** tiene la finalidad de generar interés por las ciencias y la investigación a través del juego y de la experimentación. El espacio de experimentación permite la comprensión de fenómenos físicos y la adquisición de conocimientos mediante métodos lúdicos.

16 PROVINCIAS

17 SECCIONES

86 LOCALIDADES

144 ESCUELAS

240 DOCENTES

19.118 ALUMNOS

71 VOLUNTARIOS



**CADENA DE VALOR** es un programa de desarrollo de proveedores locales para impulsar sus capacidades de ofrecer servicios de calidad y fortalecer a las pequeñas empresas.

140 PROVEEDORES

7 PROVINCIAS\*

\*Salta, Jujuy, Tucumán, Catamarca, Córdoba, Mendoza y San Luis.



## 3.16 Comunidades locales



**11** PROVINCIAS

**20** SECCIONES

**30** VOLUNTARIOS

**85** ESCUELAS

**2.500** ALUMNOS

**225** DOCENTES

**RONDA** es el programa de voluntariado corporativo de TGN en el que a través del involucramiento de los voluntarios en acciones con la comunidad llevamos a cabo proyectos que aportan al bien común, que agregan valor a los servicios que brindamos en la compañía. Nuestros voluntarios participan de proyectos vinculados a la prevención de daños -Programa JUNTOS-, de formación y concientización en temas relacionados con la demanda energética -Programa de uso racional de la energía y el Club de Ciencias-.

#### Temas:

- Prevención de Daños
- Energía

### Prevención de Daños



#### PREVENCIÓN DE DAÑOS

Desarrollamos e implementamos un Programa de Prevención de Daños, cuyo objetivo principal es el de concientizar al público en general de los riesgos de trabajar sin autorización y sin la presencia de TGN dentro del área de seguridad de los gasoductos.

En el 2022 priorizamos la presencia en las áreas de nuestro sistema Centro Oeste, del sistema Norte y del GIJA. Además, fortalecimos la campaña de difusión de prevención en el Noreste como operadores del Gasoducto del Noreste Argentino (GNEA).

## 3.16 Comunidades locales



### PROGRAMAS EN ALIANZAS CON OTRAS ORGANIZACIONES



**FUNDACIÓN LEER** es un programa que busca aumentar la cantidad de libros que leen los niños del país y alcanzar los 20 libros al año por cada uno de los participantes.

Se registraron más de  
**364.000** usuarios de  
**3.529** localidades



**TC2000 VA A LA ESCUELA** es el ciclo educativo y de concientización vial más importante del país, que trabaja sobre dos ejes principales: la concientización en seguridad vial y la importancia de la educación

### PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y SEGURIDAD VIAL

**14** PROVINCIAS

**23** LOCALIDADES

**18** SECCIONES

**32** ESCUELAS

**14.000** ALUMNOS

**30** VOLUNTARIOS



### 3.17

## Derechos sobre la tierra y los recursos

Los derechos sobre la tierra y los recursos abarcan los derechos a usar, gestionar y controlar la tierra, la pesca, los bosques y otros recursos naturales. Los impactos de una organización sobre su disponibilidad y accesibilidad pueden afectar a las comunidades locales, los superficiarios y a otros usuarios con derechos. Este tema cubre los impactos de una organización sobre los derechos humanos y a la propiedad, incluido el reasentamiento de las comunidades locales, por el uso de la tierra y de los recursos naturales, el resarcimiento en el caso de afectaciones entre otros impactos particulares.

La Ley de Gas N° 24.076, en su artículo 22, otorga a TGN el derecho real de servidumbre previsto en los artículos 66 y 67 de la Ley de

Hidrocarburos N° 17.319. Este derecho real, denominado servidumbre administrativa de gasoducto fue reglamentado por el ENARGAS, en el ámbito de sus competencias, a través de la Resolución N° I/3562 y sus actualizaciones.

La servidumbre administrativa de gasoducto es el derecho por el cual el propietario de un inmueble particular o del dominio privado del Estado nacional, provincial o municipal se ve obligado a soportar en su propiedad el paso de los gasoductos o la construcción de instalaciones de superficie complementarias a los gasoductos, teniendo a su vez el derecho a percibir una compensación por ello.





## 3.18 Derechos de los pueblos indígenas



Los pueblos indígenas son considerados grupos vulnerables y tienen un mayor riesgo de experimentar impactos negativos de forma más grave como resultado de las actividades de una organización. Los pueblos indígenas tienen derechos colectivos e individuales, según establecen la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y otros instrumentos oficiales internacionales relativos a los derechos humanos. Este tema cubre los impactos sobre los derechos de los pueblos indígenas.

TGN opera en porciones de territorio donde habitan comunidades de pueblos indígenas, en especial, las provincias de Salta, Jujuy y Neuquén. Los estándares

internacionales, las normas locales y la legislación nacional conforman un marco que orienta las prácticas de operación. La debida diligencia se sustenta en estudios etnográficos, evaluación de riesgos para establecer formas de prevención y/o reparación, según el caso.

Los estudios consideran las modalidades de consulta, reconocimiento y representatividad de comunidades indígenas que cada jurisdicción provincial y/o nacional sostiene en vigencia. No obstante, la empresa procura entablar procesos de diálogo destinados a conformar acuerdos en pleno respeto por los derechos, la cultura y las costumbres de cada comunidad.

## 3.19 Conflictos y seguridad

Las actividades de una organización pueden desencadenar conflictos o intensificarlos, en caso de conflictos previos. El uso de personal de seguridad para gestionar los conflictos puede jugar un papel esencial para permitir que la organización opere de forma segura y productiva pero también puede tener un impacto sobre los derechos humanos de las personas. Este tema cubre las prácticas de seguridad de la organización y su enfoque para las operaciones situadas en zonas de conflicto.

TGN lleva a cabo procesos de debida diligencia para evaluar riesgos y mitigar consecuencias negativas por situaciones de violencia. Promueve el diálogo social para crear y/o mejorar

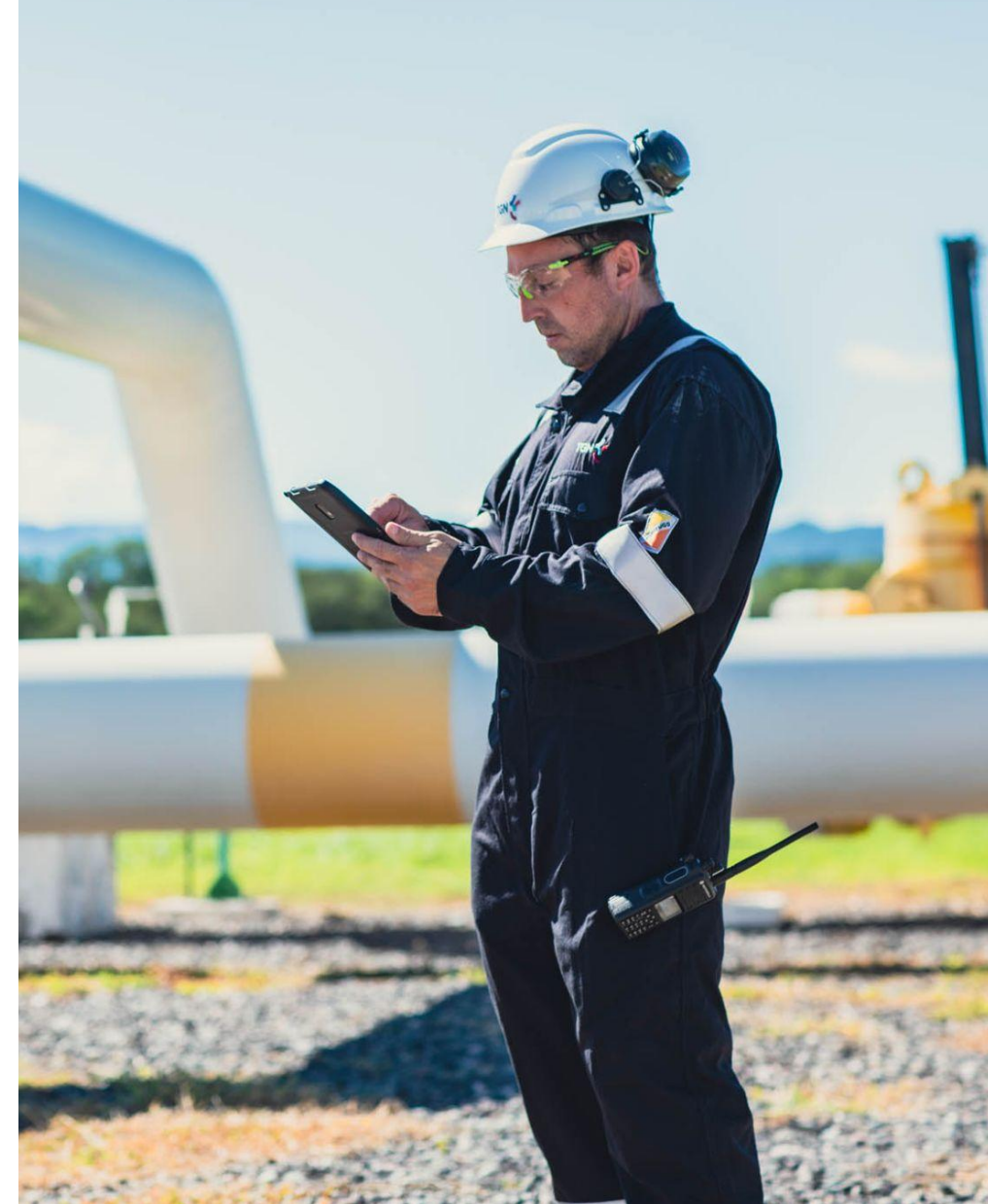
condiciones de paz y requiere medidas de prevención por parte del poder público local y las fuerzas de seguridad. El comportamiento empresarial se basa en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y de los Principios Básicos de las Naciones Unidas.

Como resultado de la evaluación de riesgos, en el marco de cada proyecto de mejora o ampliación del sistema de gasoductos, TGN implementa la debida diligencia para mitigar los riesgos asociados a comportamientos contenciosos y de la acción de grupos que ejerzan violencia. Se trata de identificar, evaluar y planificar acciones destinadas a evitar situaciones de riesgo, y establecer formas eficaces para la resolución de conflictos.

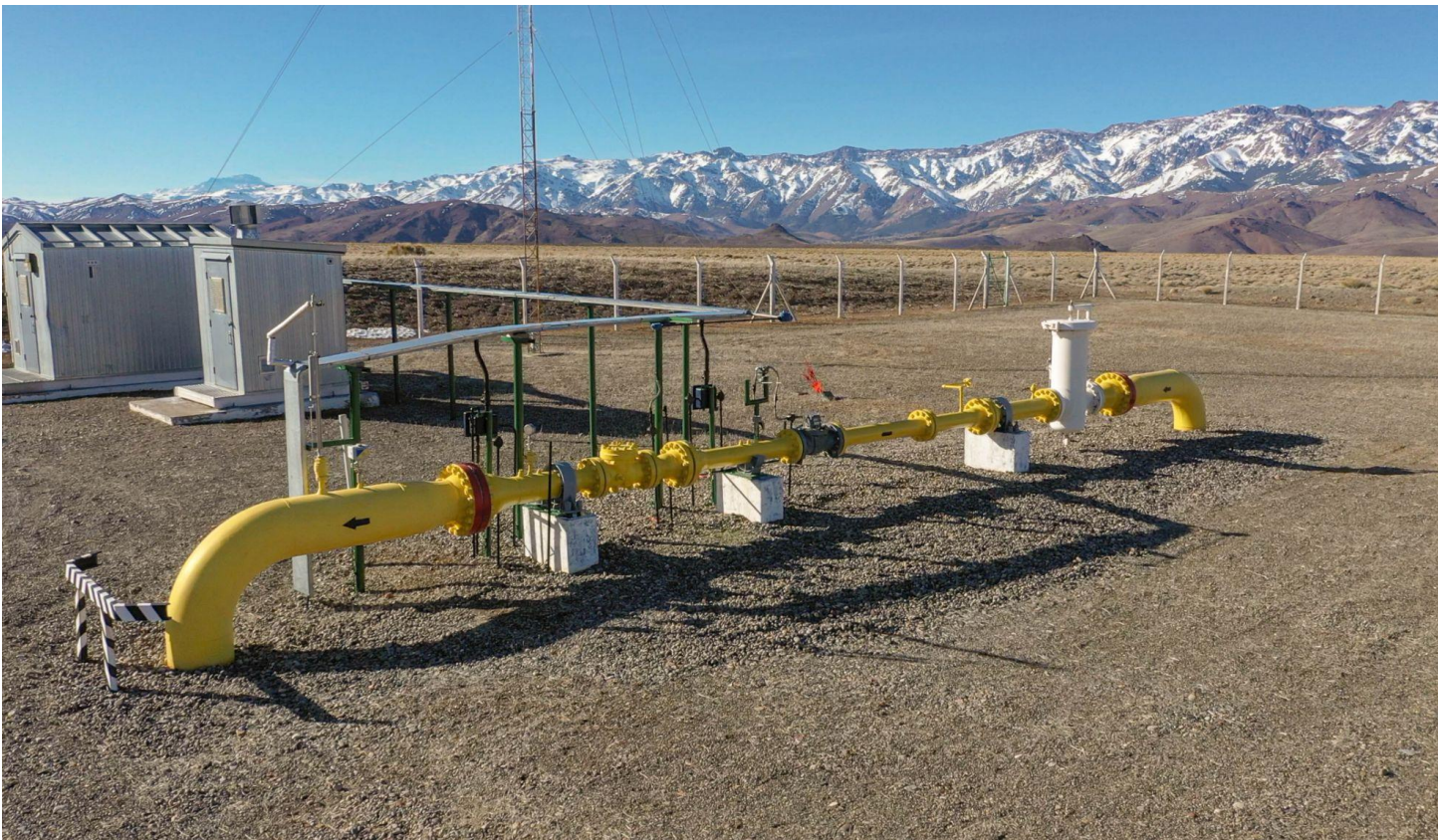
---

*El comportamiento empresarial se basa en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y de los Principios Básicos de las Naciones Unidas.*

---



## 3.20 Anticorrupción



En TGN contamos con una política anticorrupción y un procedimiento detallado, conocido por todos nuestros colaboradores y ejecutivos, para guiar su accionar basándose en las mejores prácticas en contratación de terceras partes intermediarias y socios comerciales, para la participación en licitaciones públicas, donaciones, membresías y patrocinios, otorgamiento y recepción de regalos, interacción con funcionarios públicos, entre otros.

Asimismo, se realizan capacitaciones a fin de mantener actualizados a los colaboradores sobre las mejores prácticas para mitigar el riesgo de corrupción.

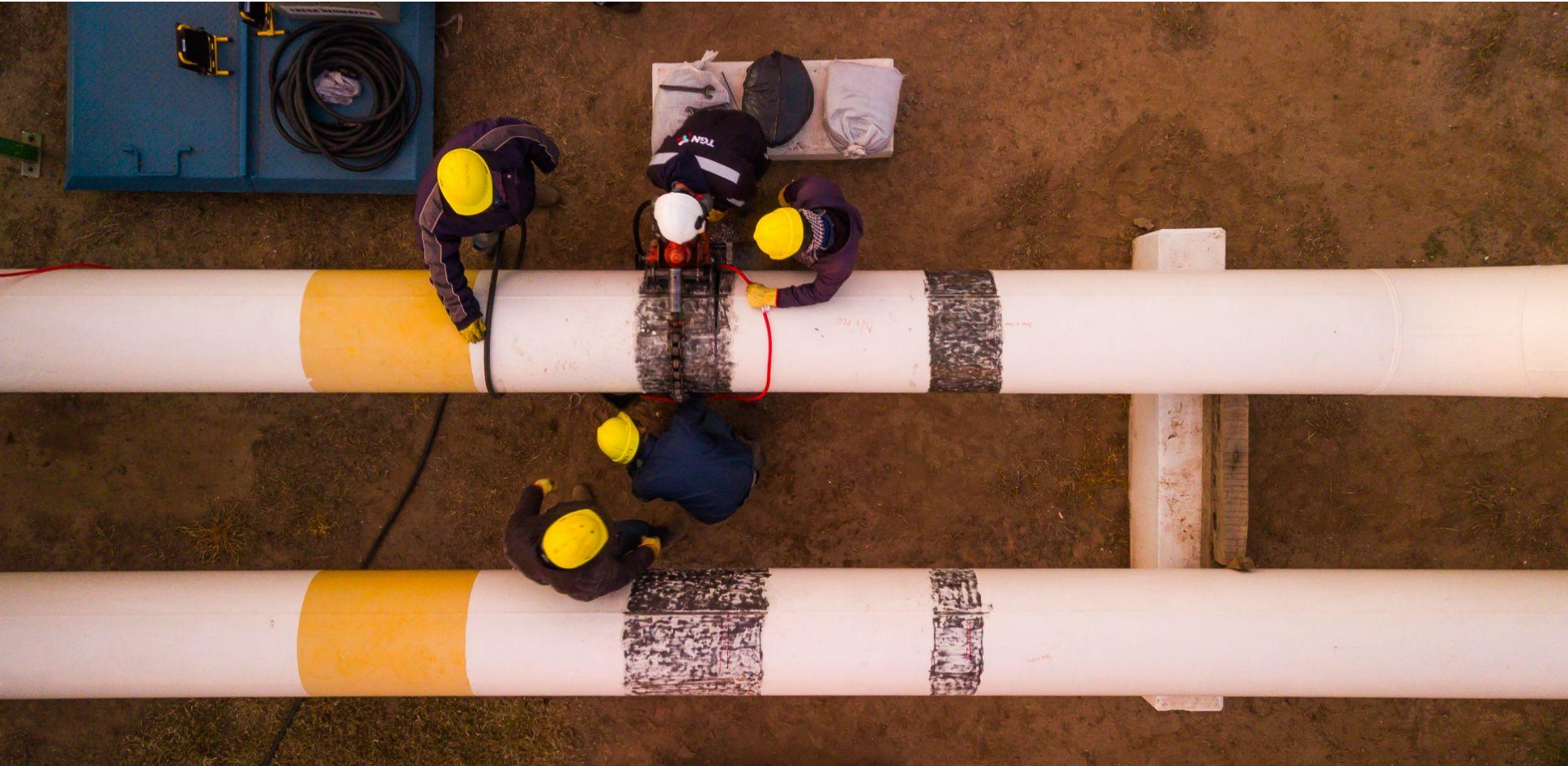
El Área de Cumplimiento, realiza evaluaciones anuales de riesgo de corrupción para identificar y entender la exposición de TGN, a fin de informar estrategias de gestión de riesgo y asistir en el diseño de medidas para la mitigación de los mismos, capacitaciones, comunicaciones y actividades de monitoreo.

## 3.21 Pagos a los gobiernos

TGN no realiza pagos a los gobiernos. Empleados, terceras partes intermediarias y socios comerciales asumieron el compromiso de ajustar sus comportamientos a los procedimientos anti corrupción de TGN que prohíben hacer este tipo de pagos.



## 3.22 Política pública



La empresa formula sus aportes para el desarrollo en estricto cumplimiento de las normas regulatorias aplicables al servicio público de transporte de gas y los estándares internacionales. Todos ellos, relacionados con las políticas de desarrollo sostenible recomendadas por organismos supranacionales como la Organización de Naciones Unidas u organizaciones de la sociedad civil que adhieren a sus normas de recomendación y/o cumplimiento, según los compromisos asumidos por el Estado Nacional en tal sentido. TGN no hace aportes a partidos políticos, cuenta con políticas y procedimientos destinados a combatir la corrupción en todas sus formas.



04

# Tabla de Indicadores GRI y su relación con el Pacto Global y los ODS

Este informe fue elaborado en base las Guías del Global Reporting Initiative (GRI), GRI 2 y GRI 11 cuyas últimas versiones están en vigencia desde el 1 de enero de 2023.

En la siguiente tabla se informan las secciones del reporte en las cuales se responden los indicadores. También se presenta la relación que tienen dichos indicadores con los principios del Pacto Global de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible o Agenda 2030.

## Tabla de Indicadores GRI y su relación con el Pacto Global y los ODS

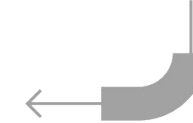
CAPÍTULO	TEMAS Y SUBTEMAS	ÍNDICE GRI	PÁGINA	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS (Y METAS)
<b>01</b>	<b>Sobre el Reporte</b>	<b>2-1</b> Detalles organizacionales	06		
		<b>2-2</b> Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	06		
		<b>2.3</b> Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	07		
		<b>2-4</b> Actualización de la información	09		
		<b>2-5</b> Verificación externa	09		
<b>02</b>	<b>La Compañía</b> <i>Gobernanza</i>	<b>2-2</b> Estructura de gobernanza y composición	18		
		<b>2-10</b> Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21		
		<b>2-11</b> Presidente del máximo órgano de gobierno	23		
		<b>2-12</b> Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	23		
		<b>2-13</b> Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos en sostenibilidad	24		
		<b>2-15</b> Conflictos de interés	25		16
		<b>2-16</b> Comunicación de inquietudes críticas	25		
		<b>2-17</b> Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	25		
		<b>2-18</b> Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	26		
		<b>2-19</b> Políticas de remuneración	28		
		<b>2-20</b> Proceso para determinar la remuneración	29		

## Tabla de Indicadores GRI y su relación con el Pacto Global y los ODS

CAPÍTULO	TEMAS Y SUBTEMAS	ÍNDICE GRI	PÁGINA	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS (Y METAS)
	<i>Estrategia Políticas y Prácticas</i>	<b>2-22</b> Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	31		
		<b>2-23</b> Compromisos y políticas	31		
		<b>2-24</b> Incorporación de los compromisos y políticas	31		
		<b>2-25</b> Procesos para remediar los impactos negativos	32	7, 8 y 9	
		<b>2-27</b> Cumplimiento de la legislación y las normativas	34		
		<b>2-28</b> Afiliación a asociaciones	34		
	<i>Actividades y Trabajadores</i>	<b>2-6</b> Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	35		
		<b>2-7</b> Empleados	40	4, 5 y 6	4 (4.4), 5 (5.5), 8 (8.2, 8.3), 9 (9.3)
		<b>2-8</b> Trabajadores que no son empleados	42		
	<i>Participación de los grupos de interés</i>	<b>2-29</b> Enfoque para la participación de los grupos de interés	43		
		<b>2-30</b> Convenios de negociación colectiva	48	3	8

## Tabla de Indicadores GRI y su relación con el Pacto Global y los ODS

CAPÍTULO	TEMAS Y SUBTEMAS	ÍNDICE GRI	PÁGINA	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	ODS (Y METAS)
<b>03</b>	<b>Temas Materiales</b>	<b>11.1</b> Emisiones de GEI	54	7, 8 y 9	7 (7.3, 7.3.a y 7.3.b), 12 (12.2), y 13 (13.8)
		<b>11.2</b> Adaptación al clima, resiliencia y transición	57	7, 8 y 9	7 (7.3)
		<b>11.3</b> Emisiones al aire	58	7, 8 y 9	7 (7.3)
		<b>11.4</b> Biodiversidad	59	7, 8 y 9	
		<b>11.5</b> Residuos	60	7, 8 y 9	
		<b>11.6</b> Agua y efluentes	62	7, 8 y 9	
		<b>11.7</b> Cierre y rehabilitación	63	7, 8 y 9	
		<b>11.8</b> Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	64		
		<b>11.9</b> Salud y seguridad en el trabajo	66		8 (8.8)
		<b>11.10</b> Prácticas de empleo	73		
		<b>11.11</b> No discriminación e igualdad de oportunidades	74	6	5 (5.5)
		<b>11.12</b> Trabajo forzoso y esclavitud moderna	75		
		<b>11.13</b> Libertad de asociación y negociación colectiva	76	4	
		<b>11.14</b> Impactos económicos	77		
		<b>11.15</b> Comunidades locales	79		4 (4.1, 4.4), 11 (11.1, 11.2)
		<b>11.16</b> Derechos sobre la tierra y los recursos - Superficiales.	83		
		<b>11.17</b> Derechos de los pueblos indígenas	84		10 (10.2, 10.3)
		<b>11.18</b> Conflictos y seguridad	85		
		<b>11.20</b> Anticorrupción	86	10	16
		<b>11.21</b> Pagos a los gobiernos	87	10	16
		<b>11.22</b> Política pública	88		



Sus opiniones contribuyen a la mejora de nuestra gestión e informe. Puede hacernos llegar sus sugerencias por correo electrónico a [claudio.moreno@tgn.com.ar](mailto:claudio.moreno@tgn.com.ar) o correo a través de este formulario a:

**Claudio Moreno**  
Jefe de Responsabilidad Social  
Empresaria

Transportadora Gas del Norte  
Av. del Libertador 7208 - Piso 22  
[claudio.moreno@tgn.com.ar](mailto:claudio.moreno@tgn.com.ar)

## Encuesta



**Reporte de Sustentabilidad 2022**

**TGN - Reporte de Sustentabilidad 2022**

Encuesta de opinión

Correo electrónico \*

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)