

Reporte de Sustentabilidad 2024

Conectados con lo que nos rodea



ÍNDICE

	CARTA DEL DIRECTOR	3
	CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	4
01.	SOBRE EL REPORTE	6
1.1.	Detalles organizacionales	7
1.2.	Entidades incluidas en este reporte	7
1.3.	Proceso de elaboración del reporte	8
1.4.	Actualización de la información	10
1.5.	Verificación externa	10
02.	LA COMPAÑÍA	13
2.1.	Introducción	14
2.2.	Gobernanza	18
2.3.	Estrategia, políticas y prácticas	30
2.4.	Actividades y trabajadores	39
2.5.	Participación de los grupos de interés	47

03.	TEMAS MATERIALES	48
3.1.	Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible	49
3.2.	Emisiones de GEI	51
3.3.	Adaptación al clima, resiliencia y transición	57
3.4.	Emisiones al aire	57
3.5.	Biodiversidad	58
3.6.	Residuos	59
3.7.	Agua y efluentes	61
3.8.	Cierre y rehabilitación	62
3.9.	Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	63
3.10.	Salud y seguridad en el trabajo	66
3.11.	Prácticas de empleo	74
3.12.	No discriminación e igualdad de oportunidades	78
3.13.	Trabajo forzoso y esclavitud moderna	82
3.14.	Libertad de asociación y negociación colectiva	82
3.15.	Impactos económicos	83

3.16.	Comunidades locales	88
3.17.	Derechos sobre la tierra y los recursos (superficiarios)	90
3.17.	Derechos de los pueblos indígenas	91
3.19.	Conflictos y seguridad	92
3.20.	Anticorrupción	94
3.21.	Pagos a los gobiernos	96
3.22.	Política pública	96
04.	TABLA DE INDICADORES GRI Y SU RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL Y LOS ODS	97
	ANEXO	100

**Daniel Ridelener**, director general.

Carta del director

En TGN estamos profundamente conectados con el compromiso de **operar para generar valor** para el país, con colaboradores, comunidades, clientes, proveedores y accionistas. En un contexto macroeconómico desafiante, caracterizado por su enfoque hacia el equilibrio fiscal y monetario, **contribuimos al desarrollo de proyectos estratégicos** de infraestructura que refuerzan nuestro rol en el abastecimiento energético nacional y regional.

Durante este período, las políticas macroeconómicas, orientadas a la estabilización permitieron una mejora en el clima de negocios y abrieron nuevas oportunidades de inversión, especialmente en infraestructura energética vinculada al desarrollo de Vaca Muerta. En este marco, avanzamos en proyectos clave como la reversión de plantas compresoras y la construcción de tramos de gasoductos que forman parte del Gasoducto de Integración Federal, en colaboración con ENARSA. Asimismo, dimos un paso relevante con la creación de la sociedad Gasoducto Vicuñas S. A. U. , orientada a proveer gas natural para la industria minera del norte argentino.

Avanzamos en proyectos clave como la reversión de plantas compresoras y la construcción de tramos de gasoductos que forman parte del Gasoducto de Integración Federal, en colaboración con ENARSA.

Creemos que el desarrollo energético debe ir de la mano del respeto por las formas de vida de las comunidades locales en línea con los principios del Pacto Global. Por eso hoy vemos cómo se han **fortalecido los procesos de diálogo basados en la De-bida Diligencia**, que nos permite identificar riesgos emergentes y mejorar nuestras prácticas de operación. Los aspectos relacionados con la integridad de ductos, la seguridad, el ambiente, la prevención de daños y la transparencia siguen siendo nuestras prioridades. Son una guía para la mejora de nuestras prácticas.

Nuestro compromiso con la sustentabilidad se expresa en cada acción que reportamos con vocación de cooperación y transparencia. Continuaremos en este camino para lograr que nuestras operaciones y proyectos converjan, haciendo que nuestros servicios sean cada día más seguros, confiables y sostenibles. Seguiremos contribuyendo así al desarrollo del país y al suministro energético de la región.



Emilio Daneri, presidente del Directorio.

Carta del presidente del Directorio

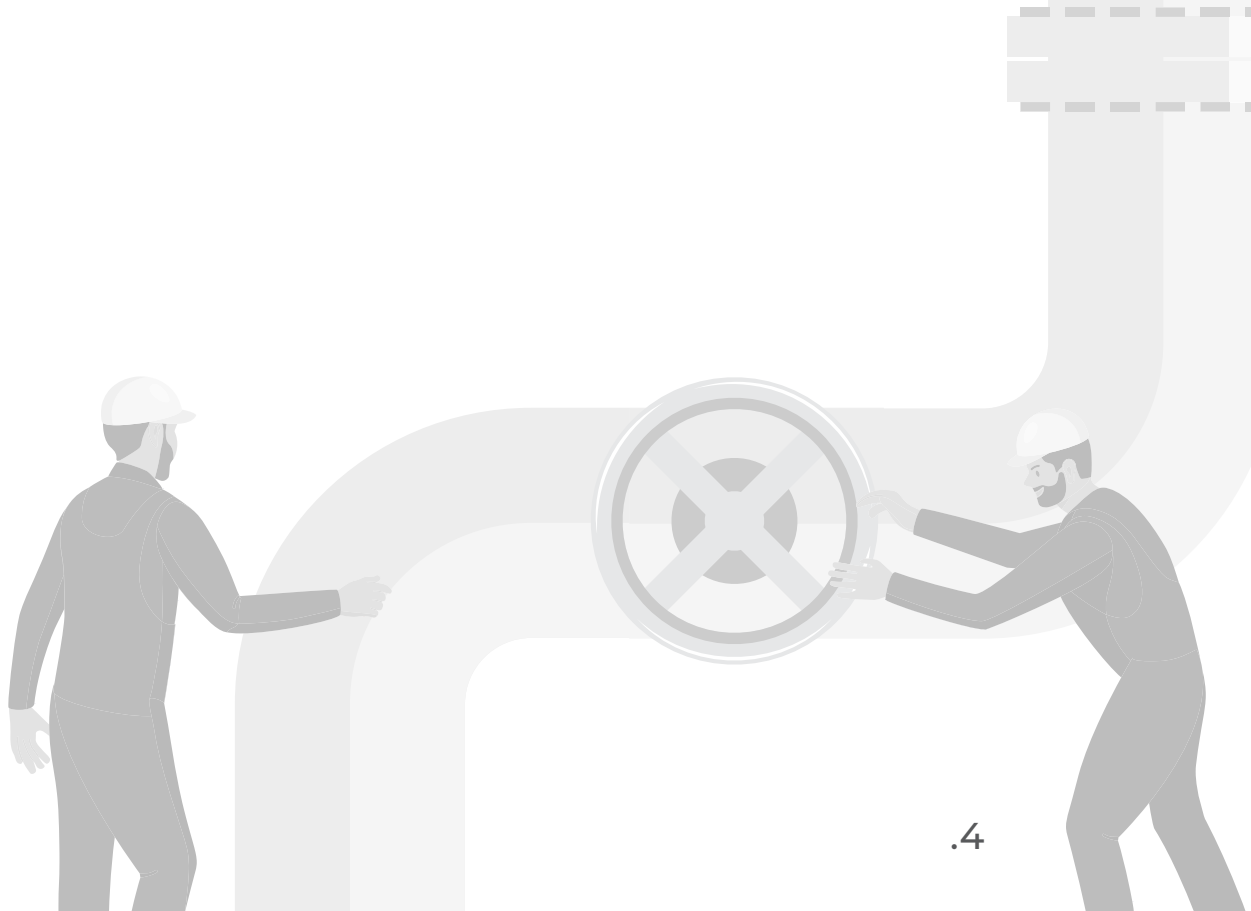
Una empresa sustentable y resiliente se construye, ante todo, sobre la **innovación y el desarrollo del talento de las personas**. Por eso, durante 2024, TGN redobló sus esfuerzos en consolidar una cultura organizacional que promueva el crecimiento profesional, el bienestar y la participación activa de sus equipos y aliados estratégicos.

La propuesta de valor para los empleados se basa en un enfoque integral que abarca políticas de formación, carrera técnica, remuneración, reconocimiento, comunicación interna y beneficios, pensados para acompañar a cada colaborador en su desarrollo profesional y personal. Esta estrategia, alineada con los objetivos de negocio, le permite atraer, motivar y retener a los mejores talentos, generando **una cultura que potencia el desempeño y la innovación**.

Además, impulsa iniciativas para fortalecer sus relaciones con contratistas estratégicos, promoviendo diagnósticos y planes de acción enfocados en el liderazgo, la seguridad y



Se desplegaron programas de alcance territorial en 15 provincias, de las que participaron más de 8500 alumnos y 330 docentes, con el apoyo de 80 voluntarios de TGN.





la transparencia. Estas acciones, gestionadas desde las áreas operativas buscan construir **redes colaborativas basadas en la confianza y la mejora continua.**

Una gestión responsable del talento no se limita a las fronteras de la organización. Por eso, se desplegaron programas de alcance territorial en 15 provincias, de las que participaron más de 8500 alumnos y 330 docentes con el apoyo de 80 voluntarios de TGN. Programas como *Juntos*, orientado a la prevención de daños, y *Cadena de Valor*, que fortalece pequeños emprendimientos locales, permiten integrar a las comunidades en la prestación de servicios y proyectos de la compañía.

Desde una perspectiva ambiental, TGN continuó liderando procesos de control y medición de emisiones en sus plantas compresoras. Un equipo multidisciplinario analiza y rediseña procesos para mejorar técnicas de operación y aplicar nuevas tecnologías destinadas a reducir emisiones.

El propósito es claro: crecer mediante la implementación de una estrategia que destaque a las personas en el centro de los procesos de desarrollo. Este Reporte de Sustentabilidad recopila las principales acciones que expresan el compromiso de toda la organización para construir un futuro con energía limpia y asequible.





Sobre el reporte

Cómo vinculamos nuestra estrategia y el desempeño ASG.

1.1	•	Detalles organizacionales pág. 07
1.2	•	Entidades incluidas en este reporte pág. 07
1.3	•	Proceso de elaboración del reporte pág. 08
1.4	•	Actualización de la información pág. 10
1.5	•	Verificación externa pág. 10

1.1. Detalles organizacionales

→ Nombre legal:

Transportadora de Gas del Norte S. A.

→ Ubicación de la sede central:

Av. del Libertador 7208, Piso 22; C1429BMS
– Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
República Argentina.

→ País en el que opera: Argentina.

1.2. Entidades incluidas en este reporte

En la presentación de este reporte se incluye a la sociedad Vicuñas S. A. U. , sobre la que TGN ejerce control. No se incluyen entidades afiliadas.





1.3. Proceso de elaboración del reporte

1.3.1. Período objeto del reporte

El presente Reporte de Sostenibilidad 2024 da a conocer el desempeño económico, social y ambiental de Transportadora de Gas del Norte S. A. (en adelante TGN). Aquí se expresan las actividades centrales que desarrolla la compañía en relación con las principales partes interesadas. El informe -de frecuencia anual- toma en este caso el período 1/1/24 hasta el 31/12/2024.

1.3.2. Punto de contacto

- **Claudio Moreno**,
jefe de Responsabilidad Social Empresaria
- **TGN**
Av. del Libertador 7208, Piso 22; C1429BMS –
Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
República Argentina

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 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 despliega la empresa en el contexto local.
- Este documento -independiente- puede considerarse complementario a la Comunicación del Progreso (CoP), edición 2025, en función de los diez principios propuestos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas (UNGC).



PROCESO DE ELABORACIÓN DEL REPORTE

- Distintas áreas clave de la empresa, integradas por especialistas y responsables de gestionar los principales procesos de la organización, aportaron información, tanto para la CoP (UNGC) como para el presente reporte. 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 Responsabilidad Social Empresaria (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 a partir de las fuentes, los factores internos y externos de las actividades centrales vinculadas al servicio de transporte de gas.



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 2023 y Comunicaciones del Progreso previas de TGN.
- Memoria del Directorio por el ejercicio económico finalizado el 31 de diciembre de 2024.

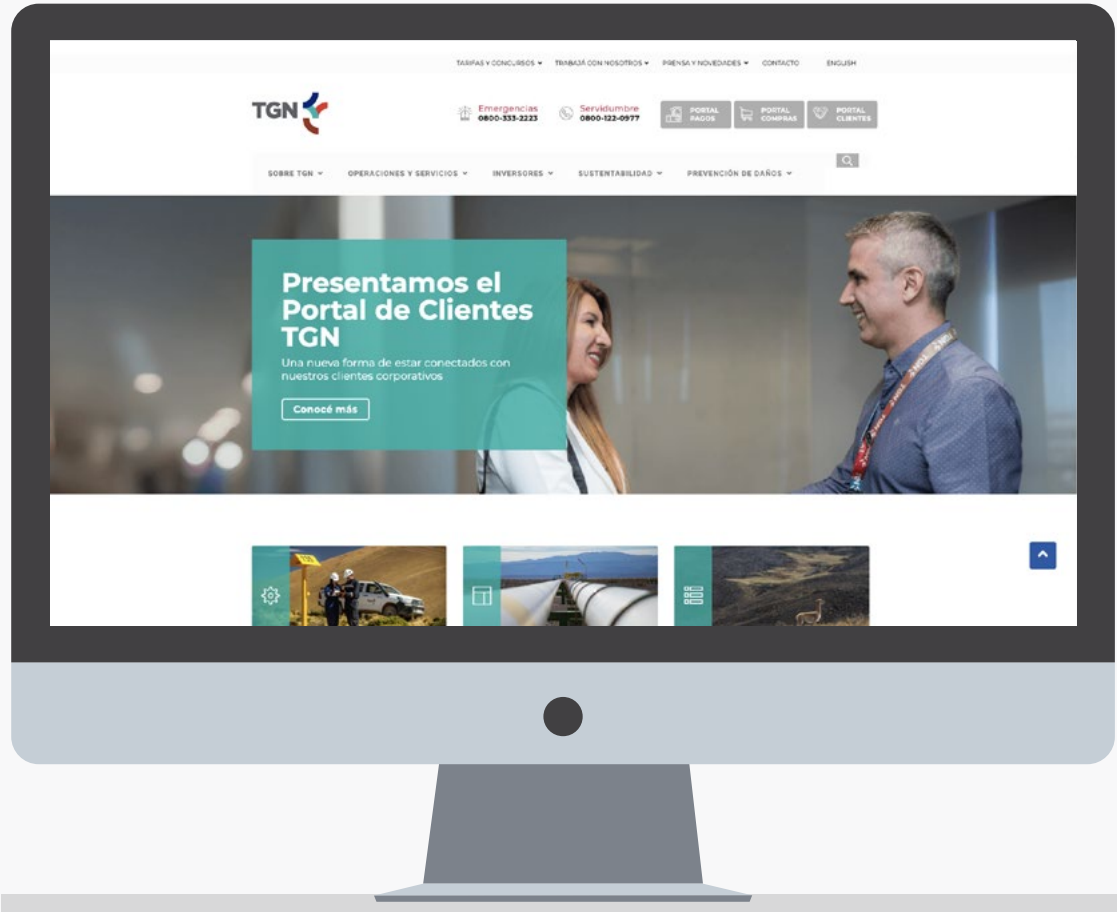
FUENTES Y FACTORES EXTERNO

- Marco regulatorio de la industria del gas (ENARGAS).
- GRI Standards: GRI 2 y GRI 11 para el sector del petróleo y del gas.
- Principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- Normas ISO 14001, ISO 9001, OSHAS 18001, ISO 26000.
- U.S. Environmental Protection Agency (U.S. 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).



Para más información sobre TGN, ver en:

- www.tgn.com.ar
- Capítulo 3, Temas Materiales, en este mismo reporte.





1.4. Actualización de la información

La organización garantiza que la información suministrada en este informe es veraz, por lo que no se requiere la actualización de datos correspondientes a períodos anteriores.

1.5. Verificación externa

Si bien este informe no posee verificación externa, en su elaboración participa el máximo órgano de gobierno de la compañía. 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 2024 de la compañía.



COLUMNA DE OPINIÓN



*Reporte de
Sustentabilidad:
una brújula
que guía la
gestión de TGN*

Por **Claudio Moreno**,
jefe de RSE

El Reporte de Sustentabilidad nos permite rendir cuentas sobre la responsabilidad y el compromiso que asumimos en materia ambiental y social a nuestras partes interesadas directas y a toda la cadena de valor. Puertas adentro es también una herramienta de gestión que nos lleva a medir las principales metas de la organización e integrar los aspectos ambientales y sociales a la estrategia empresarial. En definitiva, es un instrumento de transparencia y un medio de enlace entre los escenarios locales o regionales con los mercados globales y sus estándares.

TGN cumple un rol fundamental en el entramado energético del país y de la región. Nuestra actividad es vital para el abastecimiento, el desarrollo económico y el progreso de las comunidades donde operamos. **Somos un eslabón clave en la cadena de valor energética, por eso nos sentimos llamados a estar siempre a la altura de los desafíos.**

Esto significa atender las cuestiones sociales y ambientales con el mismo compromiso que llegamos hasta acá. Somos una fuerza impulsora en el servicio de transporte de gas y queremos seguir siendo un vector de crecimiento. Para nosotros, el desarrollo no es una dicotomía entre objetivos económicos y ambientales, sino un proyecto capaz de integrar ambas dimensiones que avanzan en

armonía. Nuestro aporte reside en buscar ese equilibrio desde el rol que nos compete como empresa.

Con el Reporte de Sustentabilidad buscamos reflejar nuestros progresos año tras año; adoptamos esta modalidad de reportar desde 2009. A la par del reporte hacemos nuestra Comunicación de Progreso (COP) del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Por otra parte, TGN participa de alianzas con otras organizaciones.

*TGN cumple un rol fundamental en el
entramado energético del país y de la
región. Nuestra actividad es vital para el
abastecimiento, el desarrollo económico y el
progreso de las comunidades donde operamos.*





Así, fue parte de la creación de la primera hoja de ruta sectorial vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y, como coautor, lideró la edición de un documento sobre transiciones energéticas justas en América Latina y el Caribe. TGN es una organización pionera en la creación en 2004 de la Red Argentina del Pacto Global.

En todos estos años innovamos en nuestra forma de reportar, nos adaptamos para estar a la altura de las exigencias de organismos multilaterales, del mercado de capitales y otros actores clave. Hoy, la demanda de información sobre sostenibilidad es una constante, impulsada por crecientes exigencias relacionadas con el cambio climático, la desigualdad entre países y la disponibilidad de recursos naturales, entre otros desafíos.

Por eso, en TGN trabajamos día a día para fortalecer nuestras prácticas, consolidar nuestras ventajas competitivas, y estar a la altura de un mundo tan incierto como desafiante. Implementamos tecnología para reducir las emisiones de metano y definimos metas ambiciosas para alcanzar la neutralidad en el carbono en 2050. Aplicamos criterios de innovación social en materia



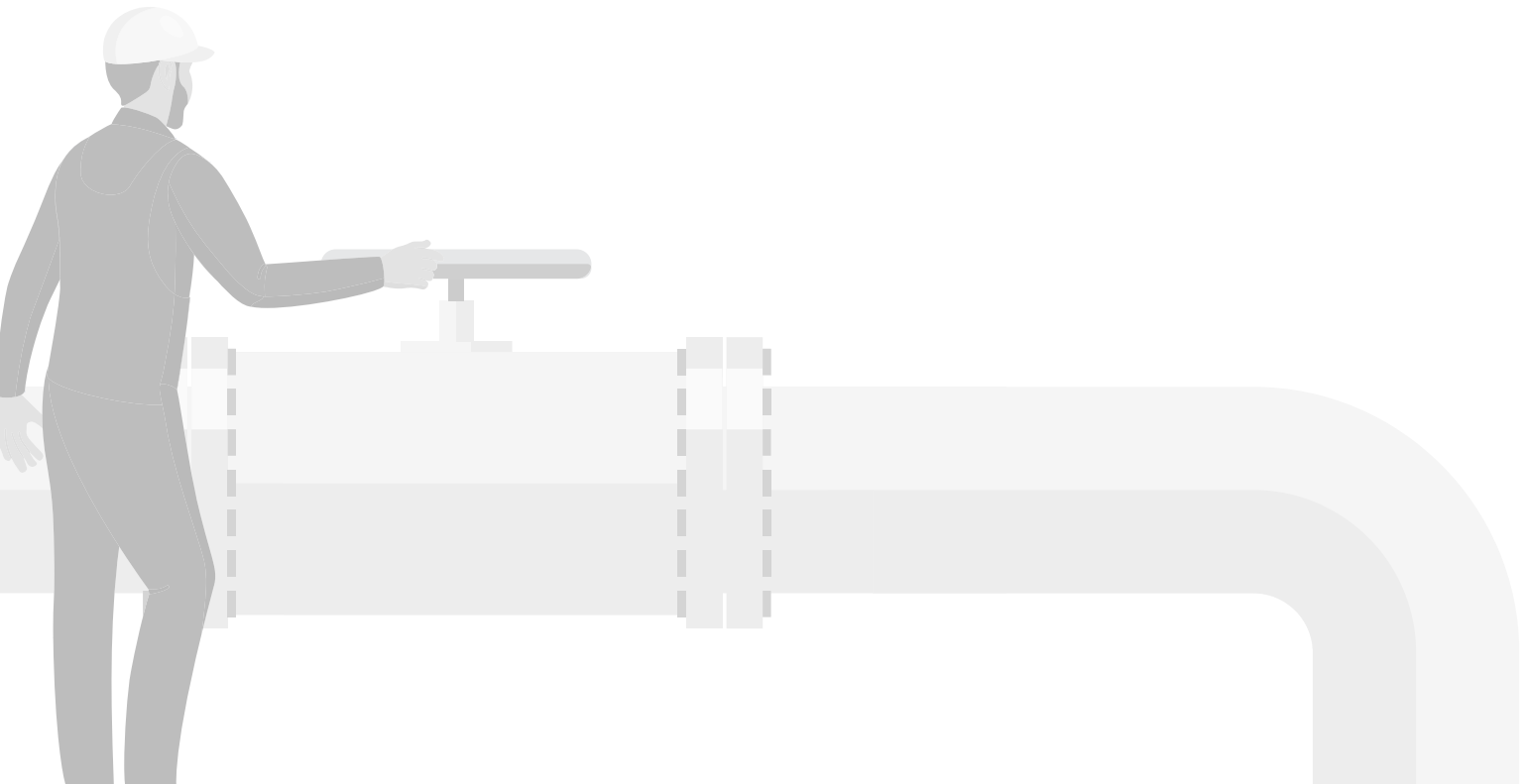
En definitiva, este reporte es el resultado de una gestión que expresa nuestro esfuerzo por integrar las dimensiones social, ambiental y económica con la estrategia de la empresa



de Debida Diligencia y procesos de consulta previa, libre e informada en proyectos en donde se hallan involucradas comunidades de pueblos indígenas.

Nos enorgullece destacar los avances en la Debida Diligencia basada en los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas. Estos procesos están destinados a desarrollar mecanismos operacionales para mitigar riesgos y orientar a colaboradores, contratistas, proveedores, así como otros actores de la cadena de valor, para que adopten comportamientos basados en el respeto de esos derechos. Operamos en territorios complejos, con alta conflictividad social, y hemos logrado llevar adelante proyectos de manera segura, promoviendo el diálogo para ampliar los impactos positivos en las comunidades donde operamos.

En definitiva, este reporte es el resultado de una gestión que expresa nuestro esfuerzo por integrar las dimensiones social, ambiental y económica con la estrategia de la empresa. Con un horizonte cada vez más exigente, recorreremos este camino conscientes de que aún hay desafíos por delante y lo transitamos con vocación.





La compañía

Con la experiencia de más de 30 años, conectamos la energía del país.

- 2.1 • • **Introducción**
pág. 14
- 2.2 • • **Gobernanza**
pág. 18
- 2.3 • • **Estrategia políticas y prácticas**
pág. 30
- 2.4 • • **Actividades y trabajadores**
pág. 39
- 2.5 • • **Participación de los grupos de interes**
pág. 47

2.1. Introducción

- •
- •
- •
- •
- •
- •

Transportadora de Gas del Norte S. A. (TGN) es una operadora de ductos y proveedora de soluciones para proyectos energéticos.

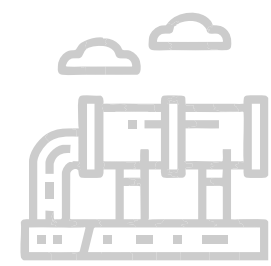
Titular de una licencia para la prestación del servicio público esencial de transporte de gas natural por gasoductos de alta presión, tiene derecho exclusivo para operar dos sistemas de gasoductos en las regiones Norte y Centro-Oeste de la República Argentina.

TGN no recibe subsidios económicos otorgados por organismos estatales y está regulada por la Ley N° 24076, conocida como “Ley del Gas”, cuya autoridad de aplicación es el Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS).

La composición accionaria se distribuye de la siguiente manera: 56,36 % corresponde a Gasinvest S. A. (una sociedad conformada por Tecpetrol Internacional S. L. y Compañía General de Combustibles S. A.), 23,64 % a Southern Cone Energy Holding Company Inc., y el 20 % restante de las acciones se encuentran listadas en Bolsas y Mercados Argentinos S. A. (BYMA).



OPERAMOS Y MANTENEMOS



11 222 KM
de gasoductos de alta presión
(propios y de terceros)

22
plantas
compresoras

392 360 HP
de potencia instalada

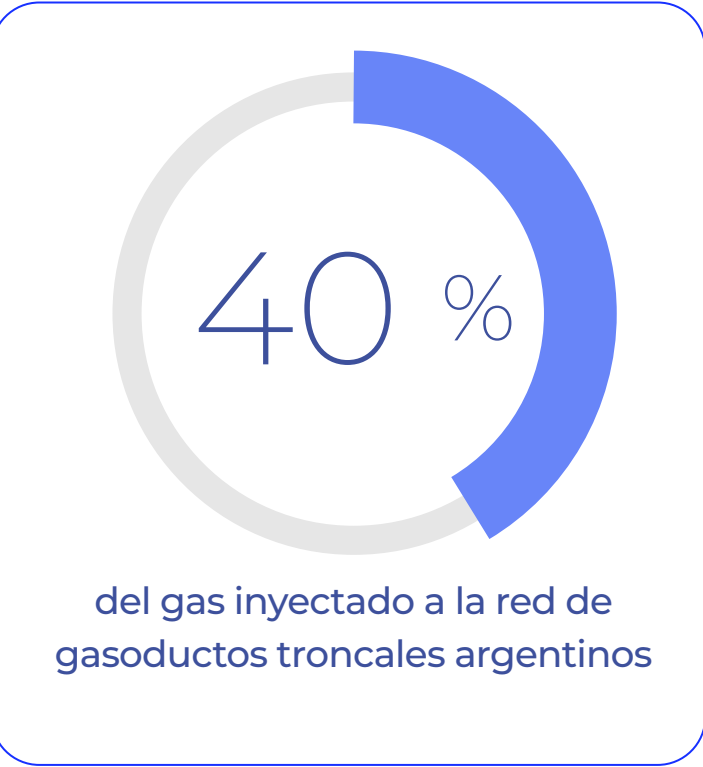
CONECTAMOS

2 Cuencas productoras
Neuquina - Noroeste

Con **8** de las **9**
distribuidoras de gas del país y con
subdistribuidoras, industrias, centrales,
térmicas y comercializadoras

 **17** provincias
argentinas

TRANSPORTAMOS



Capacidad de transporte
62MMm3/d





REFERENCIAS

Sistema TGN
Gasoducto Norte y Gasoducto Centro Oeste
· 6822km
· 20 plantas compresoras | 375 620 HP

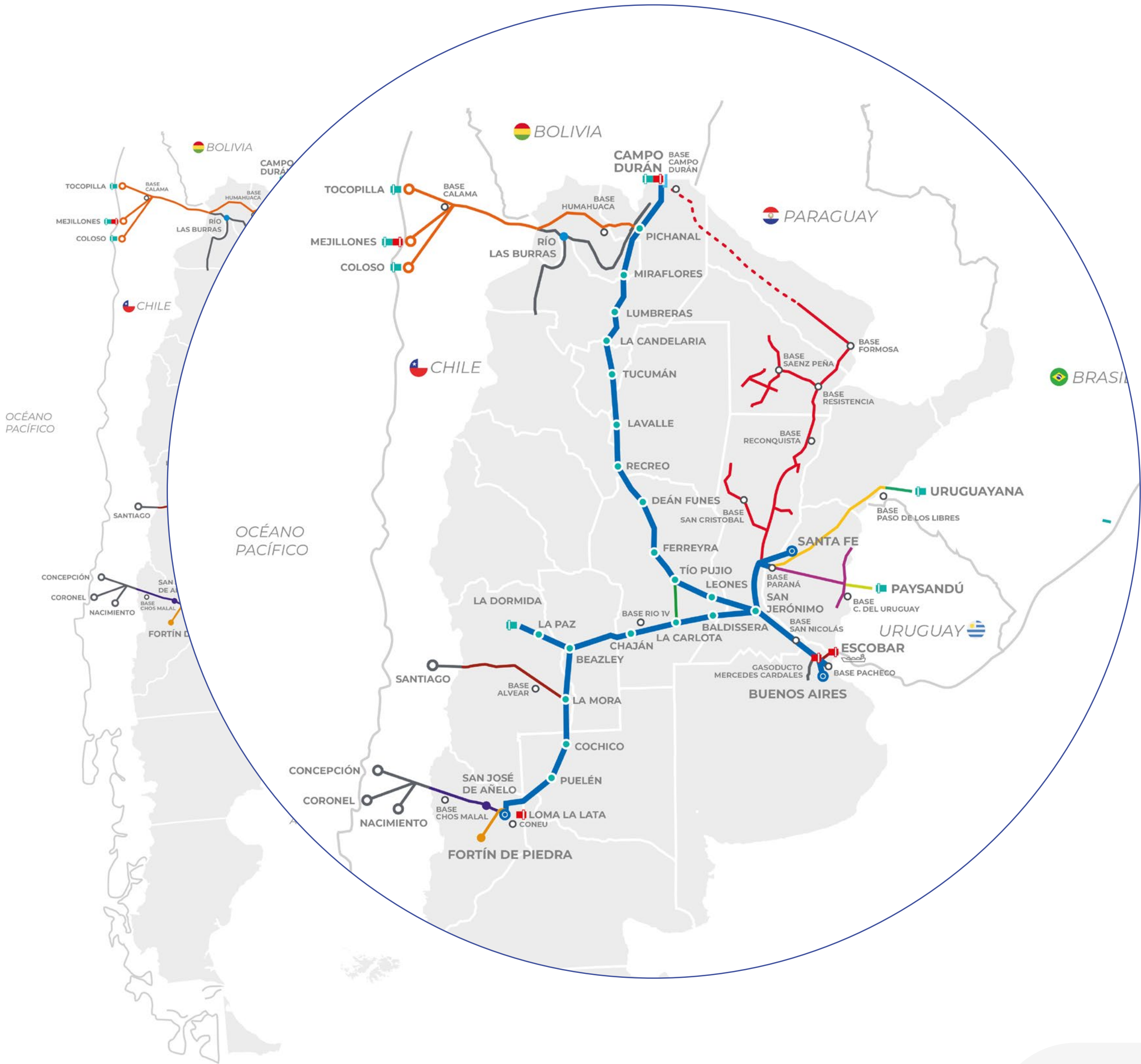
GASODUCTOS VINCULADOS

- Gasoducto NorAndino**
· 394 km tramo argentino ^(1/2)
· 659 km tramo chileno⁽⁴⁾ | 12 200 HP
- Gasoducto Entrerriano**
· 446 km ^(1/2)
- Gasoducto TSB**
· 55 km ⁽³⁾
- Gasoducto Sulgas**
· 5 km ⁽³⁾
- Gasoducto GasAndes**
· 313 km tramo argentino ⁽³⁾
- Gasoducto Colón Paysandú**
· 17 km ^(1/2)
- Gasoducto TGM**
· 421 km ^(1/2)
- Gasoducto del Pacífico**
· 299 km tramo argentino ⁽²⁾
· 1 planta compresora | 15 400 HP
- Gasoducto Escobar-Cardales (YPF-GNL)**
· 31 km ⁽²⁾
- Gasoducto GNEA**
· 1719 km tramo habilitado ⁽²⁾
- Gasoducto GNEA**
· Tramo NO habilitado
- Fortín de Piedra**
· 71 km ⁽²⁾
- Gasoducto Juana Azurduy**
· 30 km ⁽²⁾
- Gasoducto de Integración Federal**
· 122 km ⁽²⁾
- PC Río Las Burras** ⁽⁴⁾
· 2680 HP

OTRAS REFERENCIAS

- Planta compresora Base
- Anillo Inyección Entrega
- Buque regasificador de GNL

(1) Bajo licencia TGN
(2) Operado y mantenido por TGN
(3) Operado y mantenido por COPERG
(4) Operado y mantenido por COMGAS
(5) Policía Técnica



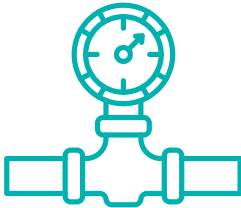
TGN cumple un rol estratégico en la región

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



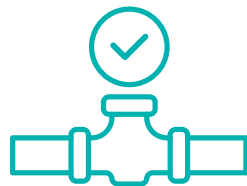
SERVICIOS A TERCEROS

La compañía brinda servicios de operación, mantenimiento y policía técnica en gasoductos de grandes clientes:



GASODUCTOS VINCULADOS (en territorio argentino)

- Gasoducto Norandino (Salta y Jujuy)
- Gasoducto de Integración Juana Azurduy (GIJA, Salta)
- Gasoducto del Noreste Argentino (GNEA, Formosa)
- Gas Andes (Mendoza)
- Gasoducto de Integración Federal (GIF, Córdoba)
- Gasoducto del Pacífico Argentina
- Gasoducto El Entrerriano (Entre Ríos)
- Transportadora de Gas del Mercosur (TGM, Entre Ríos y Corrientes)
- Gasoducto Mercedes-Cardales (YPF)
- Planta Compresora Río de Las Burras (REMSA, Salta)

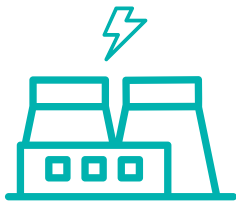


INSTALACIONES DE MIDSTREAM (Neuquén)

- Tecpetrol S. A. (Gasoducto Fortín de Piedra)
- YPF Luz S. A. (Loma Campana)

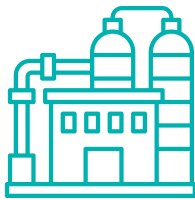
MARCO LEGAL

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.



GASODUCTOS DE ALIMENTACIÓN A CENTRALES TÉRMICAS

- YPF Energía Eléctrica S. A.
- Río Energy S. A.
- APR Energy S. R. L.
- SCC Power
- Grupo Albanesi

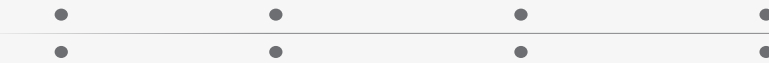


GASODUCTOS DE ALIMENTACIÓN A INDUSTRIAS

- Sipar Aceros S. A.
- Sullair Argentina S. A.



TGN opera y monitorea el sistema en tiempo real, desde la sala de control ubicada en la sede central de Buenos Aires.



Para conocer más, **hacé clic acá.**

2.2. Gobernanza

2.2.1 Estructura de gobernanza y composición

Integran la estructura de gobernanza de Transportadora de Gas del Norte S. A. :

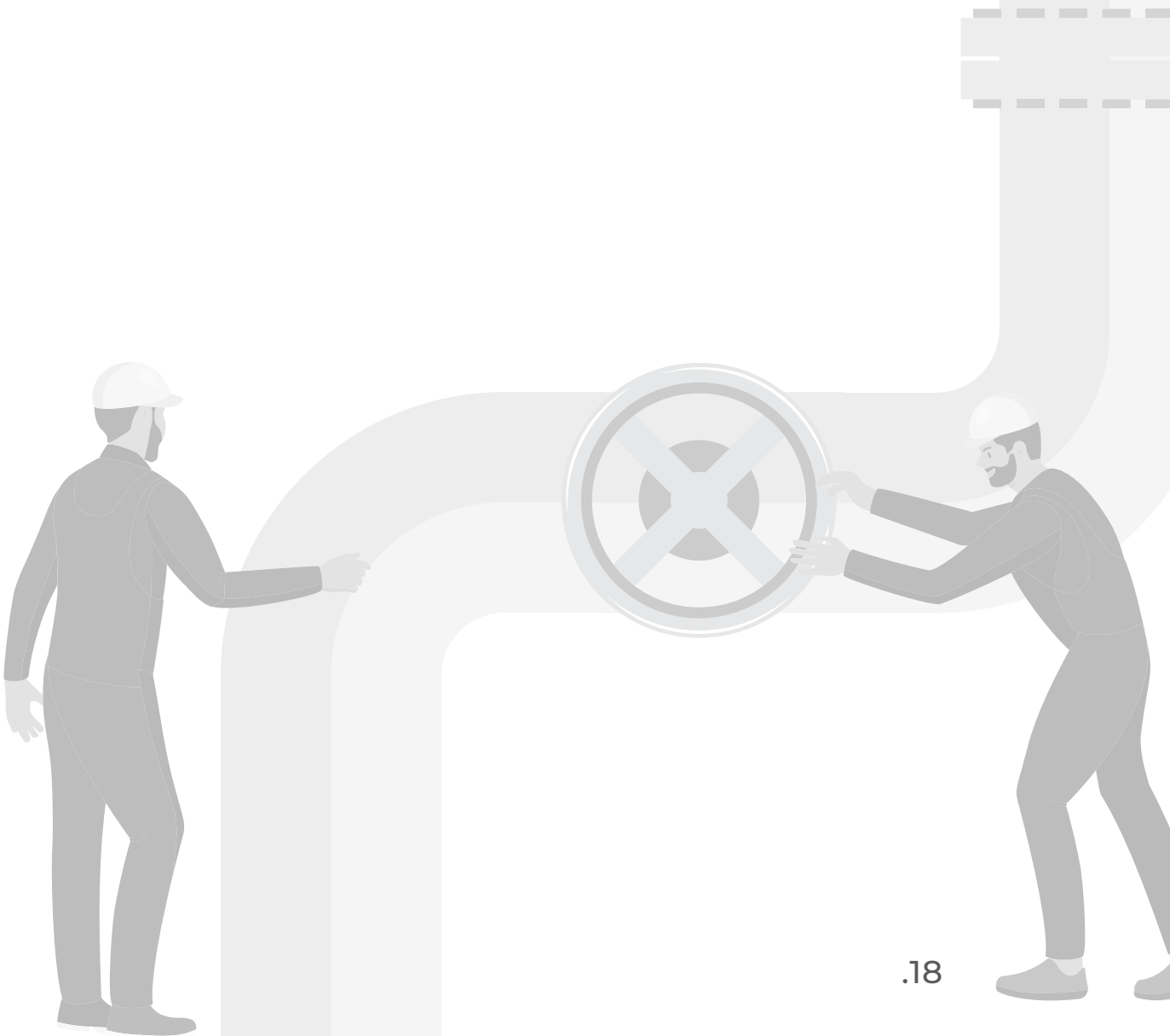


ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

La sociedad controlante de TGN, Gasinvest S. A. (Gasinvest), tiene derecho para designar a 9 de los 14 directores titulares y sus suplentes. Los accionistas de Gasinvest han celebrado un convenio con el fin de regular aspectos relacionados con su participación indirecta en TGN, tales como el número de directores que puede designar cada uno, y las decisiones y acciones que deben contar con el acuerdo unánime de estos. Adicionalmente, un acuerdo de accionistas complementario establece que todas las contrataciones para la provisión de bienes y/o servicios deben ajustarse a mecanismos que garanticen la necesaria participación de una pluralidad de oferentes, técnica y económicamente capacitados, para asegurar que las mismas se efectúen en

condiciones de mercado, siguiendo las normas y políticas de organización y administración de TGN. Además, se establece que las contrataciones de bienes y/o servicios con una empresa y/o sus controladas que en su conjunto superen la suma de US\$ 4 millones, deberán ser aprobadas por el Directorio.

La remuneración del Directorio es establecida para cada ejercicio por la Asamblea 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, su mandato dura un ejercicio y tienen reconocidos antecedentes profesionales y académicos. No posee comités -excepto el Comité de Auditoría previsto en la legislación aplicable- y aborda los temas de su incumbencia en forma colegiada.



El Directorio, sujeto al control de gestión de la Asamblea de Accionistas, es responsable por la administración de la Sociedad, aprueba y supervisa el cumplimiento de políticas, estrategias y prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).



Nómina de autoridades designadas en las Asambleas Ordinarias y Especiales de Accionistas celebradas el 16/04/2024:

- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •

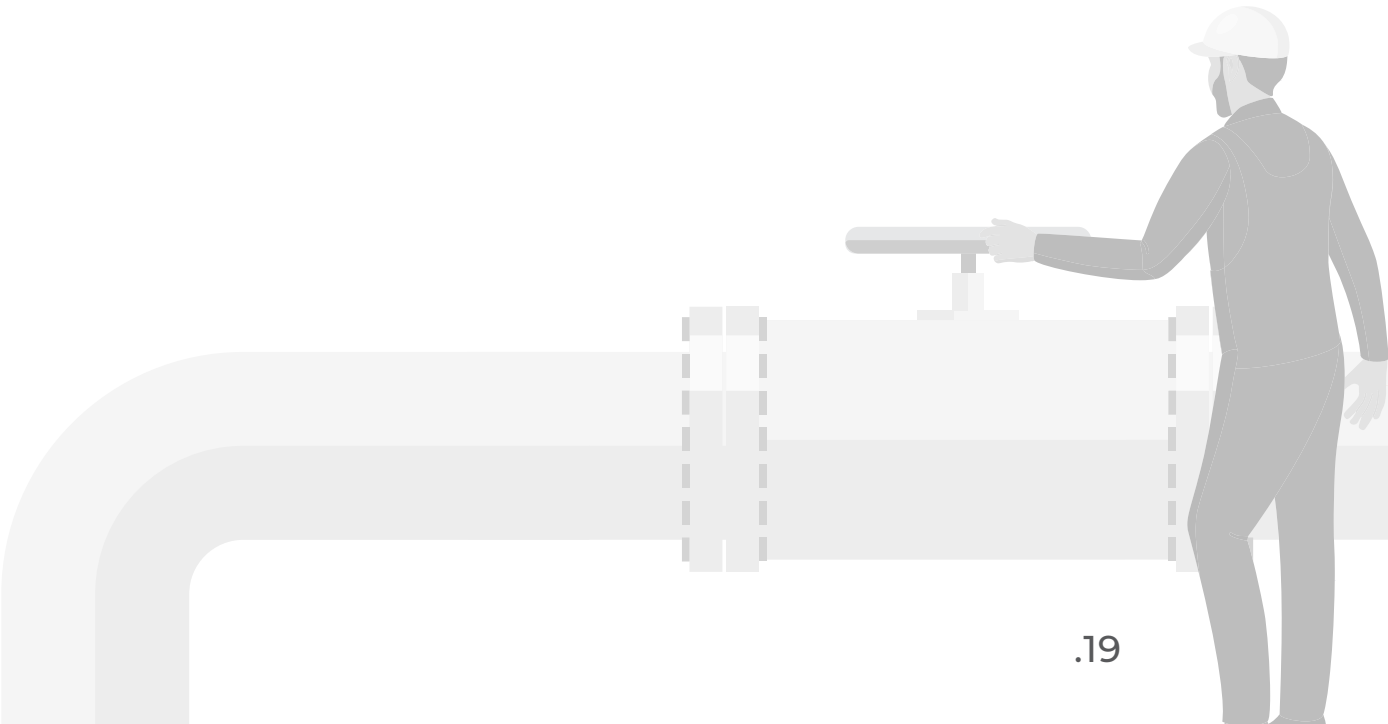
Directores titulares

- Emilio Daneri Conte-Grand¹
- Luis Alberto Santos²
- Viviana Valiño
- Jorge Perczyk
- Emilio Nadra
- Juan José Mata
- Ignacio Casares
- Ángel Carlos Rabuffetti
- Diego Antonio Blasco Funes
- Alberto Saggese
- Hugo Vivot
- Enrique Waterhouse
- Sergio Revilla Cornejo
- Roberto Helbling

Directores suplentes

- Pablo Chebli
- Fernando Pelaez
- María Esperanza Del Río
- María Victoria Sabbioni Pérez
- Fernando Moreno
- Claudio Gugliuzza
- José Bejar
- Leopoldo Macchia
- Gustavo Kopyto
- Marcelo Blanco
- Rufino Arce
- María Elisa Belfiori *
- José María Nelson
- Pablo Mautone

1. Presidente designado por Directorio del 16/04/2024.
2. Vicepresidente designado por Directorio del 16/04/2024.
* María Elisa Belfiori presentó su renuncia como directora suplente el día 23/08/24.

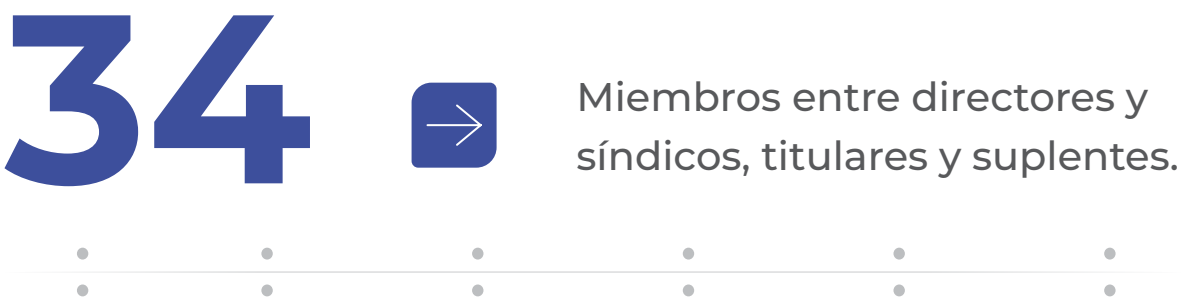




Otros indicadores referidos al máximo órgano de gobierno:



Asistencia promedio a reuniones del directorio



Asistencia promedio a reuniones de comités

Comité de Auditoría:

- 6 Reuniones
- 6 Miembros
- 5 Promedio de asistencia

Comisión Fiscalizadora:

- 7 Reuniones
- 6 Miembros
- 6 Promedio de asistencia

Directores titulares

El Comité de Auditoría funciona en forma colegiada y la mayoría de sus miembros revisten la calidad de independientes. Entre sus principales tareas se mencionan: la supervisión del funcionamiento de los sistemas de control interno y administrativo-contable, la revisión de los planes de auditores externos e internos y la evaluación de su desempeño, entre otros. Durante el ejercicio 2024, el comité ejerció las funciones que le fueron encomendadas por la ley y su reglamento interno, siguiendo un plan anual informado al Directorio y a la Comisión Fiscalizadora, cuyos resultados se detallan en el informe emitido con motivo de la presentación y publicación de los estados financieros anuales de TGN.

Miembros:³

- Alberto Saggese
- Diego Antonio Blasco Funes
- Viviana Valiño
- Marcelo Blanco
- Gustavo Kopyto
- Ignacio Casares

Comisión Fiscalizadora

La fiscalización interna está a cargo de una 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 requerir la inclusión de temas en el orden del día y, en general, el cumplimiento de legalidad de la Sociedad.

3. A excepción de Viviana Valiño e Ignacio Casares, designados por Directorio el 16/04/2024, todos los demás integrantes revisten el carácter de independientes.

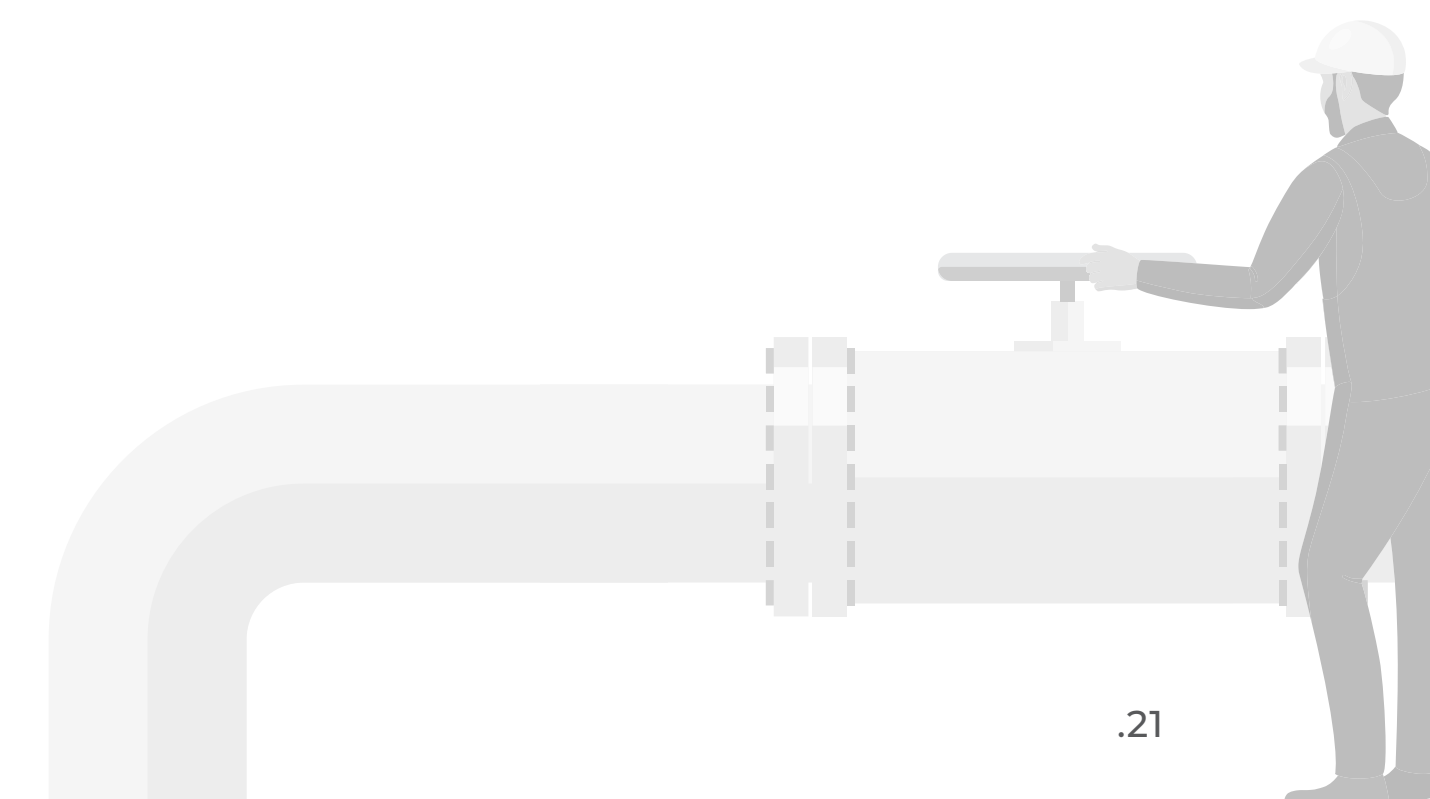


2.2.2 Designación y selección del máximo órgano de gobierno

Se describen a continuación los procesos de designación y selección del máximo órgano de gobierno y sus comités; los criterios empleados para designar y seleccionar a los miembros del máximo órgano de gobierno.

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 de Mercado de Capitales N° 26831 (modificada por Ley 27440,





la “Ley 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). La Compañía General de Combustibles S. A. y Tecpetrol Internacional S. L. , que en conjunto resultan titulares del 100 % de las acciones ordinarias de Gasinvest, celebraron 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. 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. Adopción de planes de actividades, planes de inversión y planes financieros anuales.
4. Presupuestos y eventuales modificaciones.
5. Aumento o disminución del número de miembros del Directorio de TGN y/o cualquier otro comité de la Sociedad.
6. Emisión o rescate de acciones de TGN.
7. Disolución, liquidación o presentación en concurso de TGN.
8. 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. 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. Selección del auditor independiente de TGN.



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 CNV.

2.2.3 Presidente del máximo órgano de gobierno

El presidente del máximo órgano de gobierno no tiene un cargo ejecutivo en la organización.

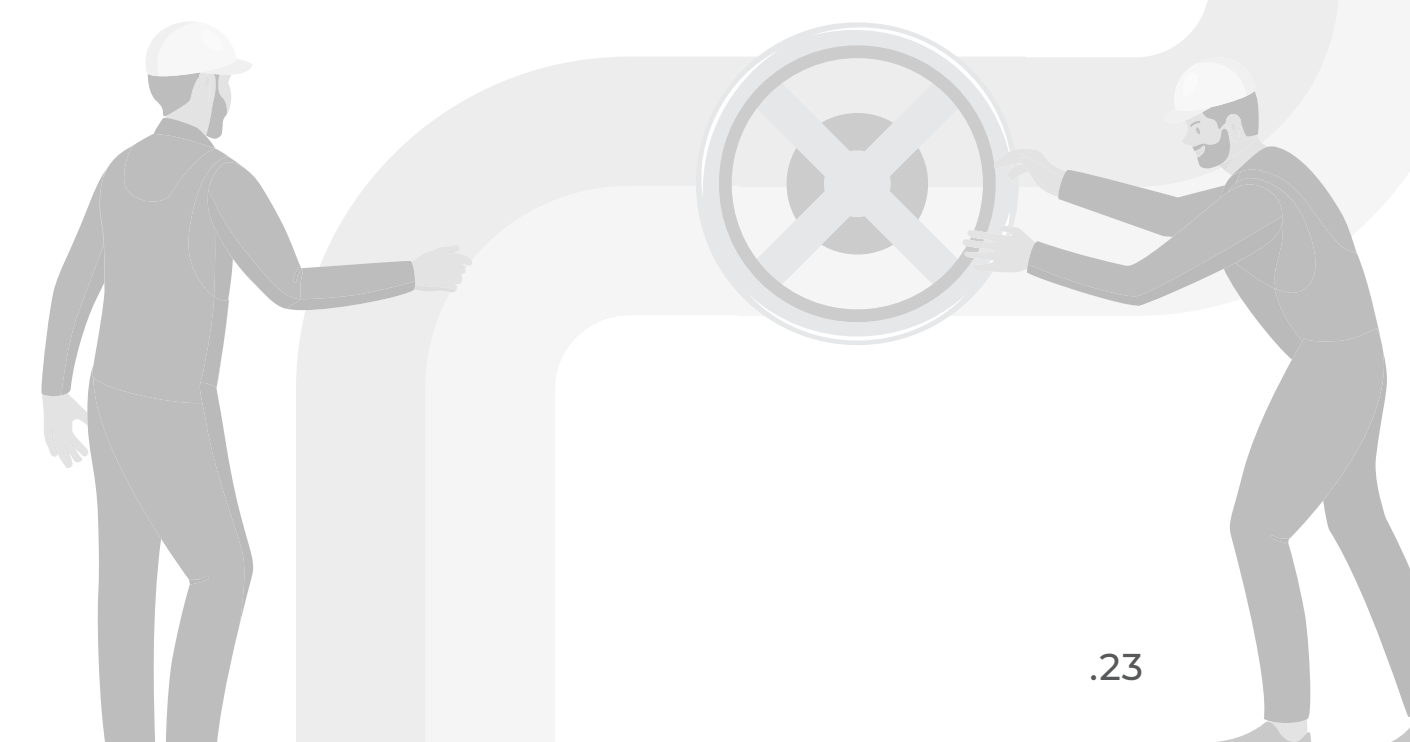
2.2.4 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

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.

2.2.5 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos de sostenibilidad

El Directorio fija la estrategia general de la compañía, aprueba el plan estratégico que desarrolla y ejecuta la alta gerencia. Ambos niveles de la organización integran factores ambientales, sociales y de gobierno societario a los procesos de gestión.

Además, supervisa resultados mediante el seguimiento de indicadores clave de desempeño y es el órgano responsable de la administración de la Sociedad; aprueba y supervisa el cumplimiento de las políticas y estrategias de TGN, sujeto al control de gestión que ejerce la Asamblea de Accionistas. A





través del presupuesto anual, el Directorio aprueba el plan de negocios de TGN y los objetivos de gestión para cada ejercicio.

El Comité de Dirección, junto al Comité de Gerentes, evalúan en forma periódica los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización. Los distintos roles en esta estructura funcional se coordinan para abordar aspectos multidimensionales de gestión: los temas relacionados con derechos humanos, son abordados por un especialista desde la Gerencia de Asuntos Públicos; los de derechos laborales, por múltiples especialistas desde la Dirección de Recursos Humanos; para los temas de ambiente, la compañía cuenta con un equipo en la Gerencia de Calidad, Seguridad, Higiene y Ambiente; mientras que los temas relacionados con anticorrupción están a cargo del gerente de Auditoría, Cumplimiento y Mejora de Procesos, quien reporta funcionalmente al Directorio a través del Comité de Auditoría y jerárquicamente, al Director General, con el fin de fortalecer la cultura de in-

tegridad en la empresa e implementar programas para la prevención y mitigación de riesgos frente a la corrupción, el fraude y el delito.

El Comité de ASG (Ambiental, Social y Gobernanza), creado durante el primer trimestre del ejercicio, promueve la incorporación del enfoque ASG en forma integral a la estrategia de la compañía. Responde al CEO, reporta avances en forma cuatrimestral al Comité de Dirección (CD) y, una vez al año, informa al Directorio. Está integrado por los gerentes de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud; Asuntos Públicos. y Auditoría, Cumplimiento y Mejora de Procesos. Sus funciones principales son: i) Alinear estrategias y objetivos en materia de ASG; ii) Brindar información al CD para la toma de decisiones; iii) Hacer seguimiento de nivel estratégico a planes de trabajo y crear mecanismos que faciliten la gestión; iv) Identificar riesgos y oportunidades ASG e incorporarlos en la Matriz de Riesgos de TGN; y v) Fortalecer en la organización la cultura ASG.

- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •

Impactos sobre la economía, las personas y el ambiente

>

Se identifican en relación con los temas materiales y los procesos clave de las operaciones.

Riesgos asociados a los procesos centrales

>

Se adoptan las medidas de mitigación en función de los grados de probabilidad que arrojan sus resultados.

Procesos cuya gestión de riesgos involucra a 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.



2.2.6 Conflictos de interés

Para garantizar que las decisiones laborales se tomen en función del mejor interés de la empresa y sin influencias que comprometan la independencia, imparcialidad u objetividad, TGN cuenta con una política específica sobre conflictos de interés.

Todos los casos de conflicto de interés son identificados, evaluados y gestionados de manera adecuada. Los empleados tienen la responsabilidad de informar a su superior inmediato y al área de Cumplimiento sobre cualquier conflicto de interés, ya sea real o potencial, en el que puedan estar involucrados.

Esta área, en conjunto con los supervisores del colaborador y, si es necesario, con la intervención de la Dirección de Recursos Humanos, analiza la situación para aplicar las medidas que permitan mitigar cualquier riesgo asociado. Además, desde Cumplimiento se llevan a cabo diversas capacitaciones con el propósito de informar a los colaboradores sobre los posibles conflictos de interés que podrían enfrentar y el procedimiento adecuado para reportarlos.

Todos los conflictos de interés, tanto reales como potenciales, son registrados en el Portal de Cumplimiento, lo que permite llevar un control detallado y asegurar su correcta gestión.

Asimismo, el análisis de conflictos también se aplica a nuevos ingresos y al personal eventual.

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.

2.2.8 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

A fin de que el Directorio esté actualizado sobre el Programa de Integridad y su injerencia en la organización, se llevó a cabo una capacitación específica para sus miembros sobre los principales elementos que componen este Programa, para reforzar temas puntuales que afectan a la organización en materia de cumplimiento. Asimismo, formaron parte de la 1º Jornada de Cumplimiento realizada para toda la compañía.



Todos los conflictos de interés, tanto reales como potenciales, son registrados en el Portal de Cumplimiento, lo que permite llevar un control detallado y asegurar su adecuada gestión.



2.2.9 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno

Antes del cierre de cada ejercicio, el Comité de Dirección, compuesto por el director general y los directores, define los objetivos para el año siguiente. Este proceso se lleva a cabo de manera escalonada en forma de cascada: una vez definidos los objetivos del Comité de Dirección se transmiten progresivamente a los distintos niveles de la organización (gerentes, subgerentes, jefes y colaboradores de staff). De esta manera, cada empleado puede proponer sus propios objetivos, los cuales son posteriormente validados por su líder directo.

Los objetivos definidos por el Comité de Dirección están alineados con aspectos estratégicos clave, tales como temas de negocio, indicadores económicos, seguridad, ambiente y desarrollo del talento, entre otros. Tanto el registro como la evaluación de estos objetivos se gestionan mediante un sistema informático en línea.



TGN lleva adelante anualmente su proceso de Gestión del Desempeño, cuyo propósito es optimizar el rendimiento individual y fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores, asegurando así el cumplimiento de los objetivos corporativos.



1

Autoevaluación

El proceso comienza con una instancia de autoevaluación, donde cada empleado reflexiona sobre su desempeño anual, identificando logros y oportunidades de mejora.



2

Evaluación

Luego, los líderes evalúan el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de competencias. Las calificaciones son revisadas y validadas por los Comités de Evaluación.



3

Feedback

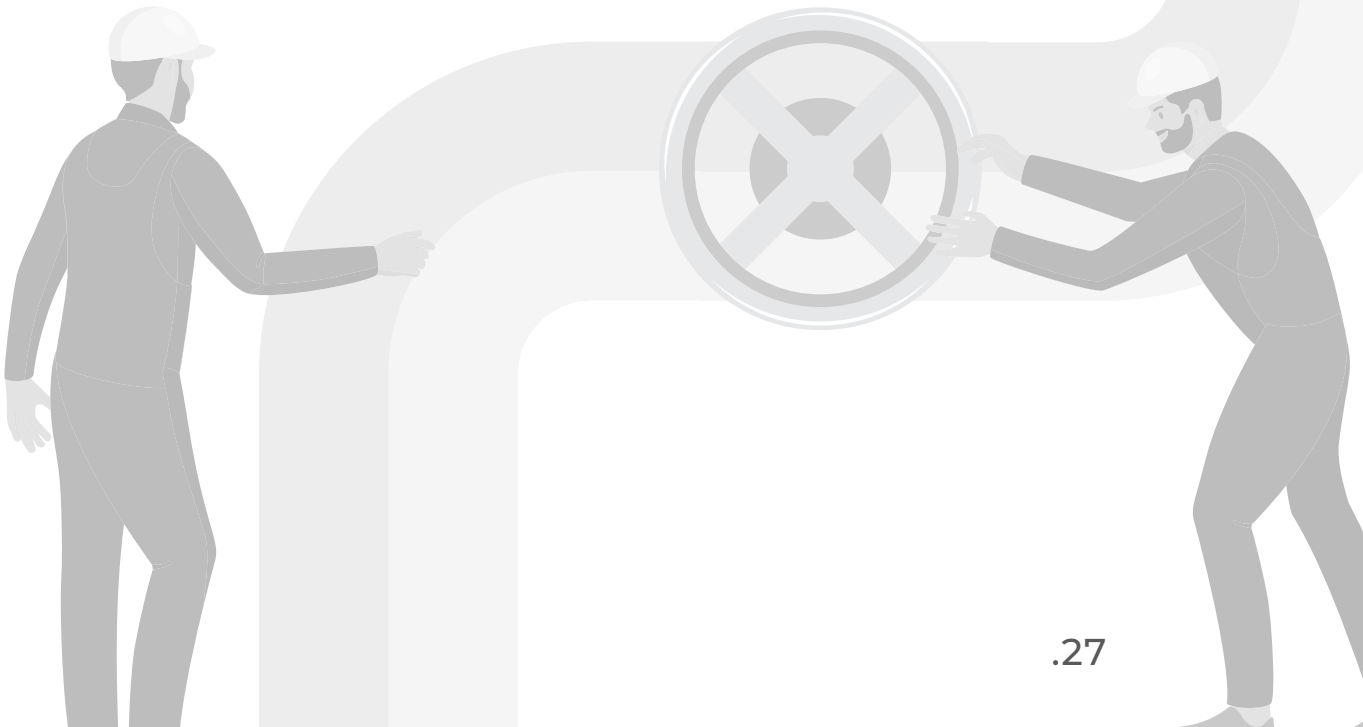
Finalmente, cada colaborador recibe una devolución individual por parte de su jefe directo, enfocada en su desempeño y en las áreas a fortalecer.



El CEO es evaluado por el presidente del Directorio, representante del accionista mayoritario (CGC), junto con el CEO del otro accionista mayoritario (Tecpetrol). Los resultados de esta evaluación son gestionados por la Dirección de Recursos Humanos y el propio CEO.

Este proceso está directamente vinculado con la Política de Bono por Desempeño, que consiste en un esquema de remuneración variable que se paga anualmente. El monto del bono se determina a partir de una matriz de mérito

Para el personal dentro de convenio, la evaluación consta de tres etapas principales: primero, el jefe directo califica el desempeño del colaborador en función de competencias preestablecidas; luego, el gerente o subgerente revisa y valida dichas calificaciones; finalmente, se lleva a cabo una instancia de feedback individual con cada empleado.





2.2.10 Políticas de remuneración

La remuneración del Directorio es establecida para cada ejercicio por la Asamblea de Accionistas.

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 una bonificación anual asociada a una evaluación de desempeño que considera tanto cumplimiento de objetivos como competencias y comportamientos. 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 de incentivo de largo plazo para su personal.

2.2.11 Proceso para determinar la remuneración

La compañía posee una estrategia de pago y un mercado de comparación. Considerando dichos criterios, se confeccionó, aprobó, comunicó e implementó la Política de Remuneraciones, donde se establecen las pautas para la administración salarial del personal fuera de convenio y cuyos principios rectores son la equidad interna y competitividad externa. A través de las negociaciones colectivas, se establecen las remuneraciones de las personas encuadradas en convenios colectivos de trabajo.

Para gestionar la competitividad externa, TGN utiliza el sistema de la consultora Mercer. A través de este, se evalúan y se determina un puntaje para cada puesto de la organización. Los puestos

- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •



Un area especializada, que depende de la de la Dirección de Recursos Humanos de TGN, gestiona el sistema de compensaciones, que contempla la remuneración fija, variable y los beneficios.



son luego agrupados según niveles de responsabilidad similares en lo que se denomina *position class*. Dichos agrupamientos tienen asociados niveles de pago que se determinan mediante encuestas de mercado de remuneraciones.

El desempeño individual impacta en la determinación de las remuneraciones. Se mide a través del Proceso de Gestión de Desempeño y tiene por objetivo reconocer el desempeño destacado de los colaboradores a través de los incrementos por mérito y mediante el bono por desempeño. Al igual que en años anteriores, durante 2024 se llevó adelante este proceso.

La Política de Bono por Desempeño alcanza al 100 % del personal fuera de convenio y está alineada con prácticas de mercado de remuneraciones. Su principal objetivo es brindar competitividad a la compañía de modo de facilitar la

atracción, retención y motivación de los talentos que se requiere para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta política implica el pago de un incentivo variable, de esquema anual, sujeto a metas de logro para su percepción.

Con el objetivo de cubrir vacantes de distintas locaciones con personal propio, TGN cuenta con una Política de Traslado, la cual facilita la concreción de las transferencias del personal reforzando la generación de oportunidades de carrera al tiempo que logran cubrirse los cuadros de reemplazo. Esta práctica hace a la empresa más atractiva para los talentos disponibles del mercado laboral.

TGN implementó en 2022 una política de reconocimiento a la contribución especial. Esta práctica se propone distinguir el aporte destacado de los colaboradores en proyectos que trascienden el alcance de las tareas habituales.



PROGRAMA DE BENEFICIOS

El Programa de Beneficios ofrece opciones con amplio alcance a distintos segmentos poblacionales: licencias adicionales por maternidad, paternidad, adopción o gestación subrogada, cuidado de familiar enfermo, estudio o mudanza; préstamos de emergencia, seguro de vida optativo; aprendizaje de idiomas; descuentos en universidades y asesoramiento nutricional, entre tantos otros.



2.3. Estrategia, políticas y prácticas

2.3.1 Declaración sobre la estrategia de Desarrollo Sostenible

El Director General hace su declaración de compromiso con el Desarrollo Sostenible a través de la Comunicación del Progreso de Naciones Unidas. Dicha declaración se presenta en forma anual desde 2004. A su vez, la carta de presentación del presente reporte expresa una renovación de compromiso por parte del Director General y el Presidente del Directorio.

2.3.2. Compromisos y políticas

TGN cuenta con políticas y sistemas de gestión que desarrollan y evalúan actividades de calidad, seguridad, ambiente, salud, 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.

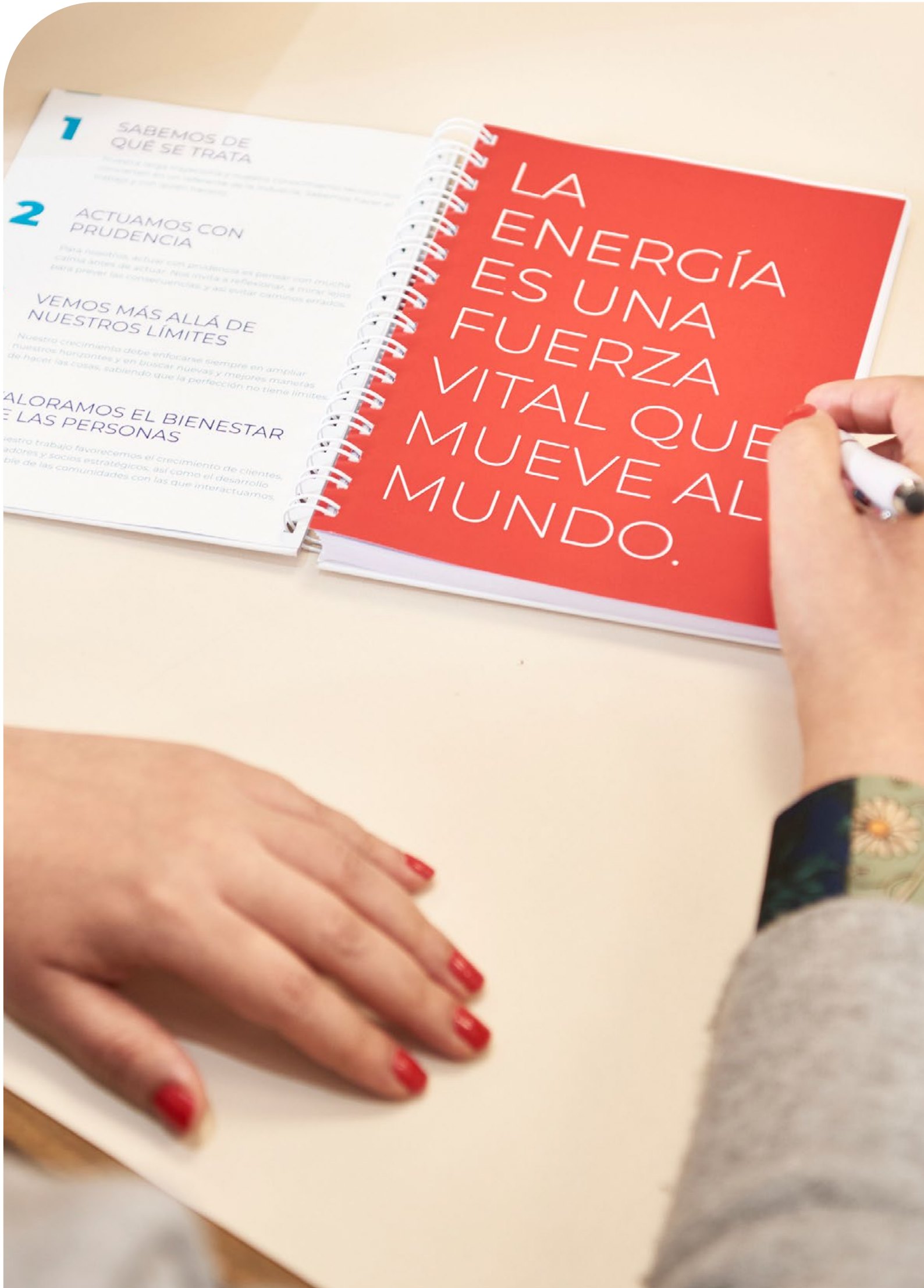


ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

(Ambiental, Social y Gobernanza; ESG, por sus siglas en inglés.)

A lo largo del ejercicio, se crearon diferentes espacios de trabajo que funcionaron en el ámbito del Comité de Dirección y con la participación de diversas áreas de la compañía. Se alinearon y priorizaron hojas de ruta que apuntan a mejorar las prácticas que se relacionan con los ejes de materialidad social y ambiental del negocio. Con relación al compromiso con la transición energética, se comenzó la identificación de brechas y el potencial impacto en la operación de la regulación argentina y de los compromisos de descarbonización asumidos por el país.

- ✓ Se evaluaron los diferentes escenarios vinculados a la aplicación de potenciales mecanismos de financiamiento, con el propósito de avanzar en el plan de proyectos.
- ✓ Se delinearon propuestas de esquemas de incentivo para proyectos con impacto ambiental positivo que fueron presentadas a la autoridad regulatoria.
- ✓ La empresa participó activamente de la discusión pública sobre la transición energética y el rol del gas natural en ese proceso, la importancia de la eficiencia energética y la transición justa.
- ✓ Se articuló con el resto de la industria mediante diversas reuniones de trabajo y presentaciones técnicas en el ámbito público y privado.





“Creemos en un modelo energético que avance hacia la descarbonización, pero sin dejar a nadie atrás. En ese camino de transición justa, el gas natural tiene un rol estratégico y en TGN trabajamos para que nuestro aporte sea cada vez más eficiente, seguro y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Para nosotros, la sostenibilidad no es un concepto abstracto: es el marco de acción del servicio que brindamos todos los días.”

—
Nelson Elizondo,
jefe de Ambiente y Sostenibilidad.



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 (CSR, por su sigla en inglés). 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, se implementan acciones de reparación. 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 pre-

vencción y la adopción de medidas de reparación en caso de la ocurrencia de impactos no deseados que afecten a terceras partes.

2.3.4. Procesos para remediar los impactos negativos

TGN dispone de distintos canales de reclamos; una Línea Transparente para denuncias de actos de corrupción, situaciones de acoso laboral o discriminación, y otras líneas para avisos de emergencias y temas relacionados con la prevención de daños.

Un equipo interno administra la gestión de prevención de daños y la relación con los superficiales. Los profesionales prestan servicio con responsabilidades asignadas por secciones que abarcan las 17 provincias en las que TGN opera.



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 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.

Las relaciones con poblaciones de alta vulnerabilidad y pueblos indígenas se llevan a cabo con el soporte de profesionales especializados formados en ciencias sociales.

En el marco de sus operaciones, la empresa involucra a proveedores, 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.

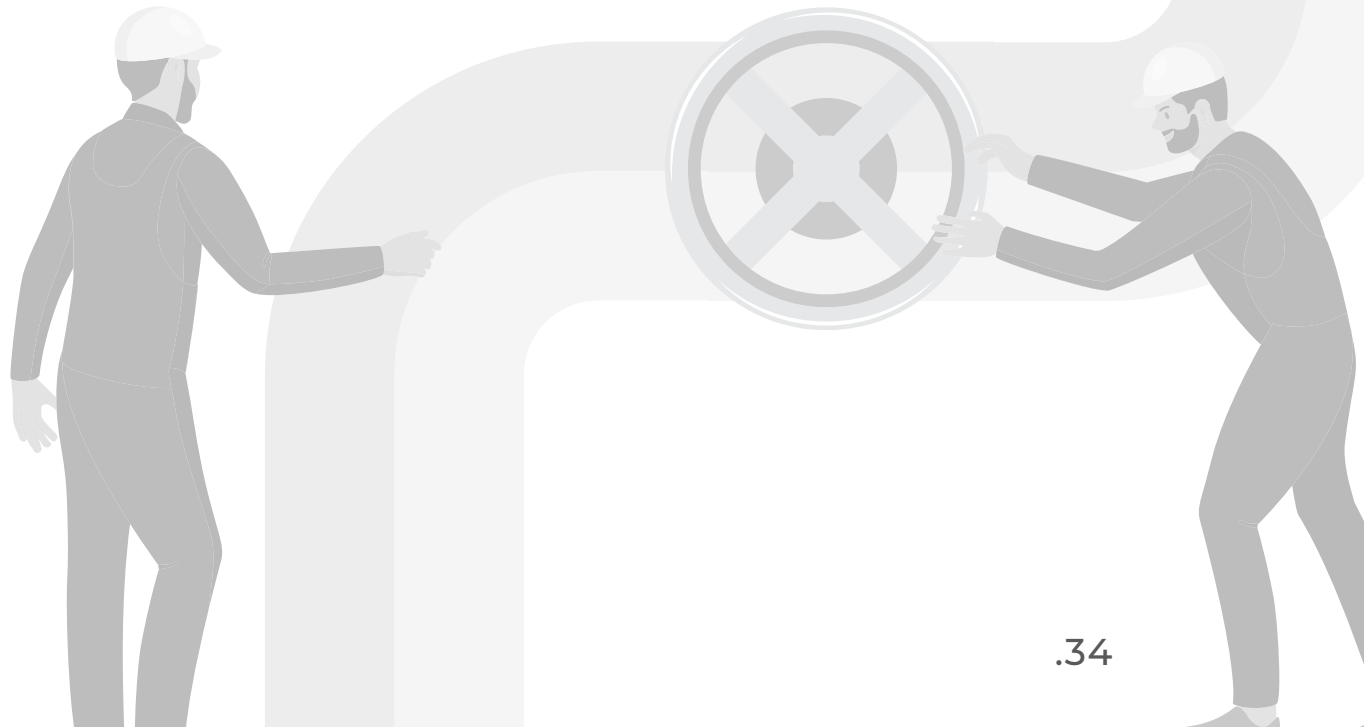
Mediante los procesos de evaluación de proveedores y el Programa de Desarrollo de Proveedores, TGN busca crear condiciones de igualdad de acceso, en especial, en mercados locales con escasa oferta de servicios. Las evaluaciones incluyen condiciones de seguridad e impactos ambientales de las prestaciones de servicios y proyectos.

Los procedimientos permiten establecer planes de contingencias y medidas de mitigación adecuadas para el contexto territorial en cada obra de manteni-

miento 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.

En caso de que, aún luego de la adopción de planes de prevención, se produzcan consecuencias adversas, la empresa prevé mecanismos de reparación. En algunos casos consistentes en ejecución de tareas de recomposición cuando se trata de daños materiales (caminos, accesos a campos, cosecha dañada, etc.), otras en el acompañamiento para el acceso a gestiones frente a organismos estatales.



2.3.5. Cumplimiento de la legislación y las normativas

Se registraron imputaciones por la vía administrativa (ENARGAS), relacionadas con indicadores del servicio.

El ENARGAS imputó en 2023 a la compañía por incumplimiento de:

- Valor de referencia fijado para el Indicador “OM#3 - Confiabilidad del Sistema de Compresión”. Lugar: Dean Funes (Córdoba). Fecha: 2021.
- Valor de referencia fijado para el Indicador “OM#5 - Capacidad de Reserva de Plantas Reguladoras de Sistemas Aislados” del 2021 en MYR. Lugar: Metan (Salta). Fecha: 2021.
- Valor de referencia fijado para el Indicador “PA#1 - Control de la Emisión de Gases Contaminantes”. Fecha: 2020.
- Valor de referencia fijado para el Indicador “PA#2 - Ruidos en Plantas Reguladoras”. Fecha: 2020.





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:

- Asociación de Empresas de Petróleo, Gas, y Energía Renovable de América Latina y el Caribe (ARPEL)
- Cámara de Sociedades Anónimas (CSA)
- Cámara de Comercio Argentino Canadiense (CCAC)
- Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)(i)
- 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
- Grupo de Fundaciones y Empresas (GDPE)
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (IARSE)
- Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa (IESC)
- Universidad del Aconcagua
- Universidad Nacional de San Luis
- Universidad Nacional de Salta



COLUMNA DE OPINIÓN



La sostenibilidad es inherente a TGN

Por Iván Hansen,
gerente de Asuntos Públicos

En TGN la estrategia de negocio y la sostenibilidad van de la mano: están conectadas. Esto resulta clave para unificar criterios en la gestión, para entender y monitorear nuestro impacto desde lo social, económico y ambiental. **Operar con un enfoque centrado en las personas, nos permite generar un vínculo directo y transparente con todos los públicos con los que interactuamos.** Porque son ellos quienes observan y evalúan nuestro trabajo en sus diversos aspectos. Gestionar un negocio de manera sostenible es esencial.

Como firmantes del Pacto Global desde su inicio en la Argentina, tenemos una premisa: hacer de la sostenibilidad nuestro ADN. Con presencia en 17 provincias, somos los responsables de mover a diario el 40 % del gas natural, que representa el 20 % de la matriz energética del país. Independientemente de cualquier contexto, en TGN la agenda de la sostenibilidad no se discute. Más aún: es lo que nos permite reportar más y mejor, porque no se puede mejorar lo que no se mide. En consonancia con esto, impregnar una mirada sostenible en cada acción que realizamos es nuestro desafío para los próximos 30 años.

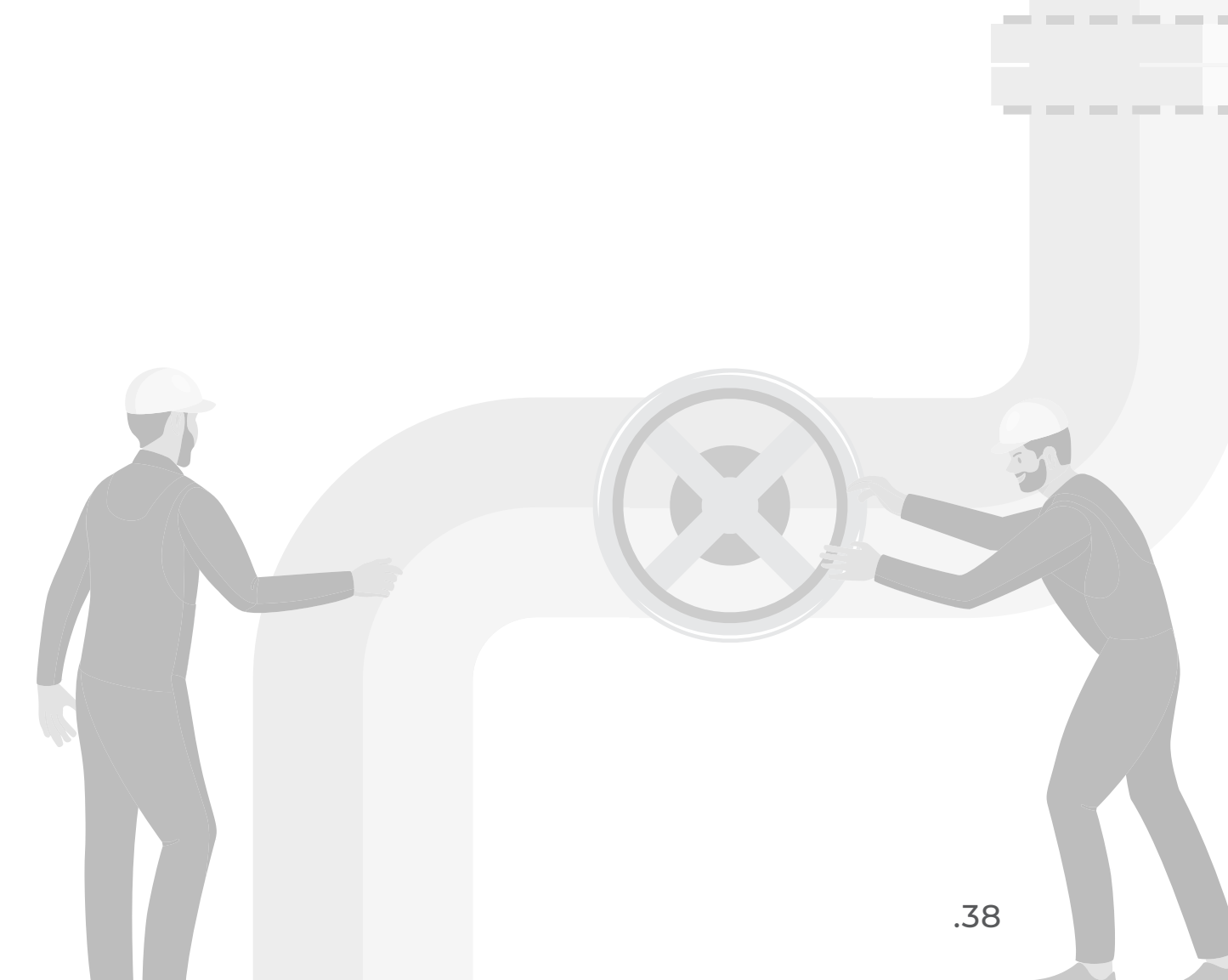
Una decisión central de cara al futuro fue la creación del Comité ASG (Ambiental, Social y Gobernanza). Con reporte directo al CEO e informe anual de gestión al Directorio, impulsa la agenda de trabajo de la compañía en diversas hojas de ruta trazadas sobre las diferentes materialidades críticas, de interés para nuestra empresa como parte de la industria del Oil & Gas.

Una decisión central de cara al futuro fue la creación del Comité ASG (Ambiental, Social y Gobernanza). Con reporte directo al CEO e informe anual de gestión al Directorio, impulsa la agenda de trabajo de la compañía en diversas hojas de ruta trazadas sobre las diferentes materialidades críticas, de interés para nuestra empresa como parte de la industria del Oil & Gas. La importancia del Comité radica en su rol de facilitador a lo largo de todo TGN, para que los diferentes equipos de trabajo cuenten con las herramientas de gestión y mirada estratégica necesarias para avanzar en los planes de acción trazados a mediano y largo plazo.

En la consolidación de esa cultura, es vital que todas las personas que formamos parte de la empresa aportemos nuestro granito de arena teniendo una mirada ASG en cada tarea que realizamos desde nuestro metro cuadrado.

Desde TGN movemos la energía de la transición. Así lo sentimos. Es parte de nuestro legado hacia una economía con menos emisiones. Más allá de las regulaciones vigentes, nuestro foco diario está puesto en la reducción de emisiones de GEI en nuestras operaciones.

Este compromiso está conectado al plan de expansión de nuestra red de gasoductos. Trabajando de la mano de nuestros colaboradores y potenciando el desarrollo de las comunidades vamos a hacer que cada día llegue más gas a diferentes rincones de la Argentina, la región y el mundo.

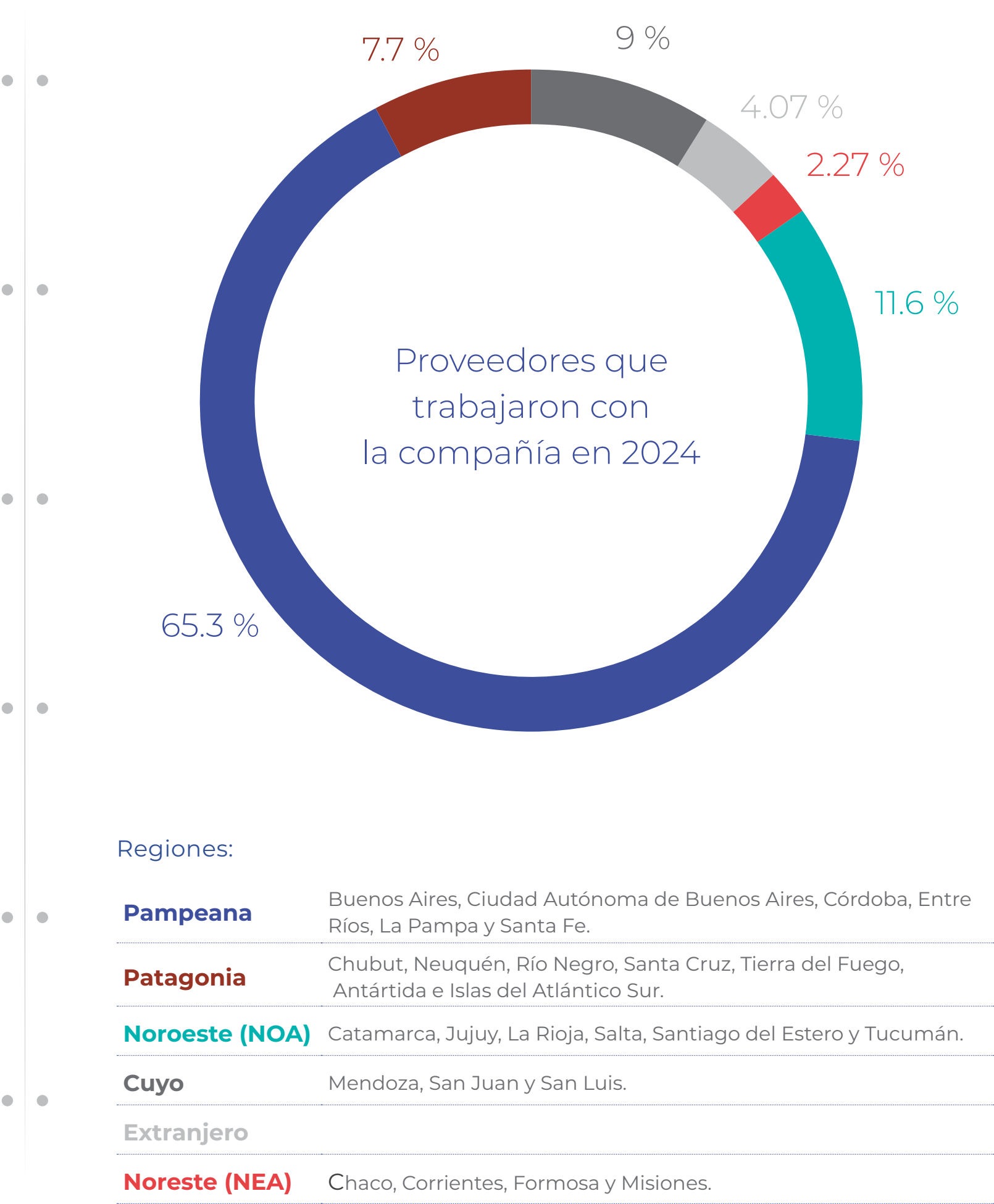


2.4. Actividades y trabajadores

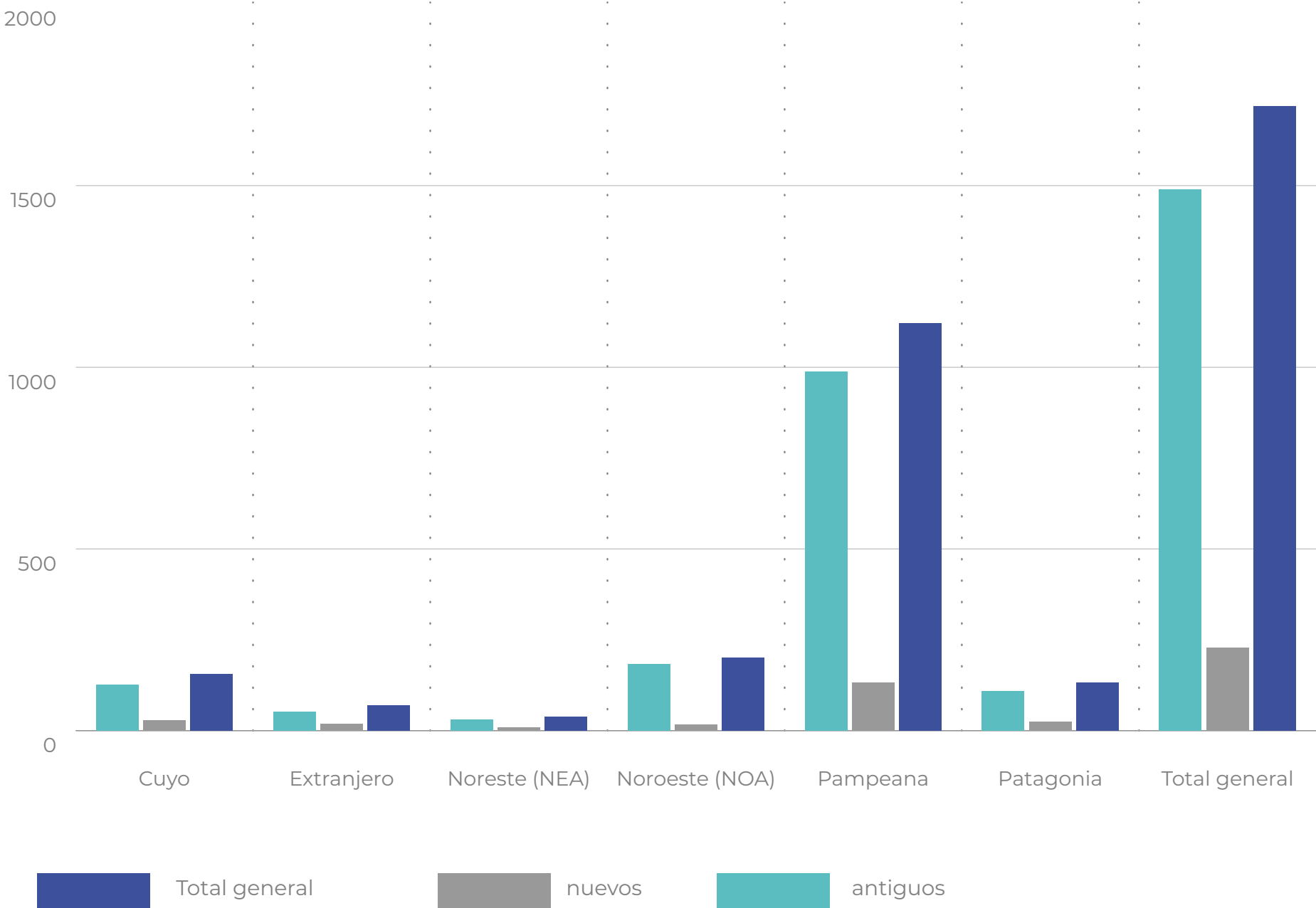
2.4.1. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

PROVEEDORES

Los principales proveedores de TGN están relacionados con las actividades de construcción y mantenimiento de gasoductos y plantas compresoras. En el primero, se incluyen las empresas constructoras, que implican el traslado de grupos, algunos integrados por gran cantidad de personas. En el segundo, los 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. TGN también trabaja con grandes proveedores como los fabricantes de equipos turbocompresores y cañerías.



Cantidad de nuevos proveedores contratados durante 2024 distribuidos por región:



Para verificar la calidad de los productos y servicios, así como para acotar el riesgo en las provisiones y sus contrataciones, TGN dispone de 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 con ese fin. Durante 2024 se contrataron 1718 proveedores, de los cuales, 228 se incorporaron el mismo año.





Programa Cadena de Valor

El Programa Cadena de Valor lleva 17 años destinados a potenciar proveedores locales. Se diseñó con el propósito de favorecer el desarrollo de personas con capacidad para proveer servicios a través de la creación de pequeños emprendimientos.

Clientes

TGN considera a sus clientes como socios a la hora de construir valor, fortaleciendo el vínculo que los une, con el objetivo de llegar a cada sector que lo necesite de forma segura y eficiente. Gestiona planes de mantenimiento enfocados no sólo en los aspectos operativos que conforman la actividad, sino también en el desarrollo

de políticas que permitan garantizar el cuidado y la conservación del ambiente, la seguridad de los usuarios y sus entornos de operación. Tomando en cuenta el servicio de transporte de gas, identifica como entidades aguas abajo de su organización a:



→ **Distribuidoras:** son las empresas que llevan el gas hasta los domicilios de los consumidores finales, tanto residenciales, comerciales, pequeñas industrias y estaciones de expendio de gas natural comprimido (GNC). Este tipo de cliente presenta una característica diferencial, dado que regulatoriamente está obligado a contratar el transporte firme de gas natural necesario para cubrir el pico invernal de su demanda ininterrumpible.

→ **Clientes directos y comercializadores:** segmento conformado por clientes físicamente conectados al sistema de gasoductos que opera y mantiene TGN, sin intervención de las empresas distribuidoras (por ejemplo, industrias o centrales térmicas), y por los intermediarios que compran y venden volúmenes de gas.



En su edición 2024, el programa se centró en la formación de proveedores de localidades cercanas al gasoducto GNEA (norte de la provincia de Santa Fe, Chaco y Formosa). Se procuró que estos actores locales conozcan el ecosistema del sector gasífero (producción, transporte y distribución), y los aspectos regulatorios más importantes. La propuesta contempló el abordaje de conocimientos necesarios para elaborar planes estratégicos de negocios y la administración basada en la gestión de sus proyectos.



“Lo que más me impacta es ver cómo los proveedores se entusiasman, se animan a dar nuevos pasos y a mejorar. Algunos profesionalizan su estructura, otros cambian su mirada. Eso nos habla de un crecimiento compartido. En lo personal, me da orgullo ser parte de una empresa que cree en este tipo de vínculos; y saber que mi pasión y mis conocimientos trascienden la propia experiencia para contagiar a otros.”

—
Mariana Roccolano,
equipo de Abastecimiento, Programa Cadena de Valor.



Otros servicios ofrecidos por la compañía

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

- **Transporte:** los contratos son definidos por los puntos de recepción y entrega de sus clientes y la capacidad disponible en sus Gasoductos Centro-Oeste y Norte. Este esquema contractual permite establecer contratos con capacidad contratada en modalidad Firme (TF), Interrumpible (TI) y de Intercambio y Desplazamiento (ED). El transporte vincula a los productores con el mercado, formado por distribuidoras, comercializadoras, industrias, generadoras y exportación.
- **Operación y mantenimiento a terceros:** TGN se apoya y comparte con sus clientes la experiencia, solidez y trayectoria adquirida para garantizar el desarrollo de sus actividades, de forma segura y eficiente, poniendo a disposición equipos de trabajo distribuidos en las distintas localidades del país, sumado a la estructura de ingeniería, desarrollo y operación del negocio de Sede Central. Los servicios pueden incluir la operación, control de gas, despacho, suministro y balance; mantenimiento preventivo, correctivo; gestión de integridad de gasoductos; prevención de daños; inspección de obras y gestión comercial, entre otras.

Segmento	% de facturación	Principales características del segmento
DISTRIBUIDORES Y SUBDISTRIBUIDORES	48 %	Distribuyen el gas a los centros de consumo, prestando servicio a las categorías de clientes residenciales, comerciales y grandes consumos (industrias, usinas y GNC). Mayor consumo en período invernal por efecto de la temperatura y el consumo residencial.
CENTRALES TÉRMICAS	31 %	Usinas o generadoras de energía eléctrica. Mayor consumo en período estival.
COMERCIALIZADORES	11 %	Intermediarios en la compraventa de gas natural, siendo nexo entre productores y demanda atomizada.
OTROS	5 %	Principalmente industrias, en donde el consumo de gas está ligado a la actividad.
DESTINO A EXPORTACIÓN	6 %	Transporte de gas con destino de exportación, principalmente hacia Chile, a través del gasoducto Gas Andes, conectado a la PC La Mora y Gasoducto NorAndino, conectado a la PC Pichanal.



2.4.2. Empleados

Los siguientes gráficos muestran cómo se compuso la dotación activa al 31/12/2024.

Empleados desglosados por género y región:

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
BUENOS AIRES	1	18	19
CAPITAL FEDERAL	100	233	333
CATAMARCA	-	9	9
CHACO	1	6	7
CÓRDOBA	6	82	88
CORRIENTES	-	1	1
ENTRE RÍOS	-	13	13
FORMOSA	-	3	3
JUJUY	-	27	27
LA PAMPA	-	25	25
MENDOZA	-	22	22
NEUQUÉN	3	30	33
SALTA	3	43	46
SAN LUIS	-	20	20
SANTA FE	3	41	44
SANTIAGO DEL ESTERO	-	15	15
TUCUMÁN	1	32	33
Total general	118	620	738



118



620

Total general: 738

Región	Femenino	Masculino	Total
CENTRO	5	99	104
COMAHUE	3	55	58
NORTE	9	171	180
OESTE	1	63	64
SEDE + ADMA	100	232	332
Total general	118	620	738

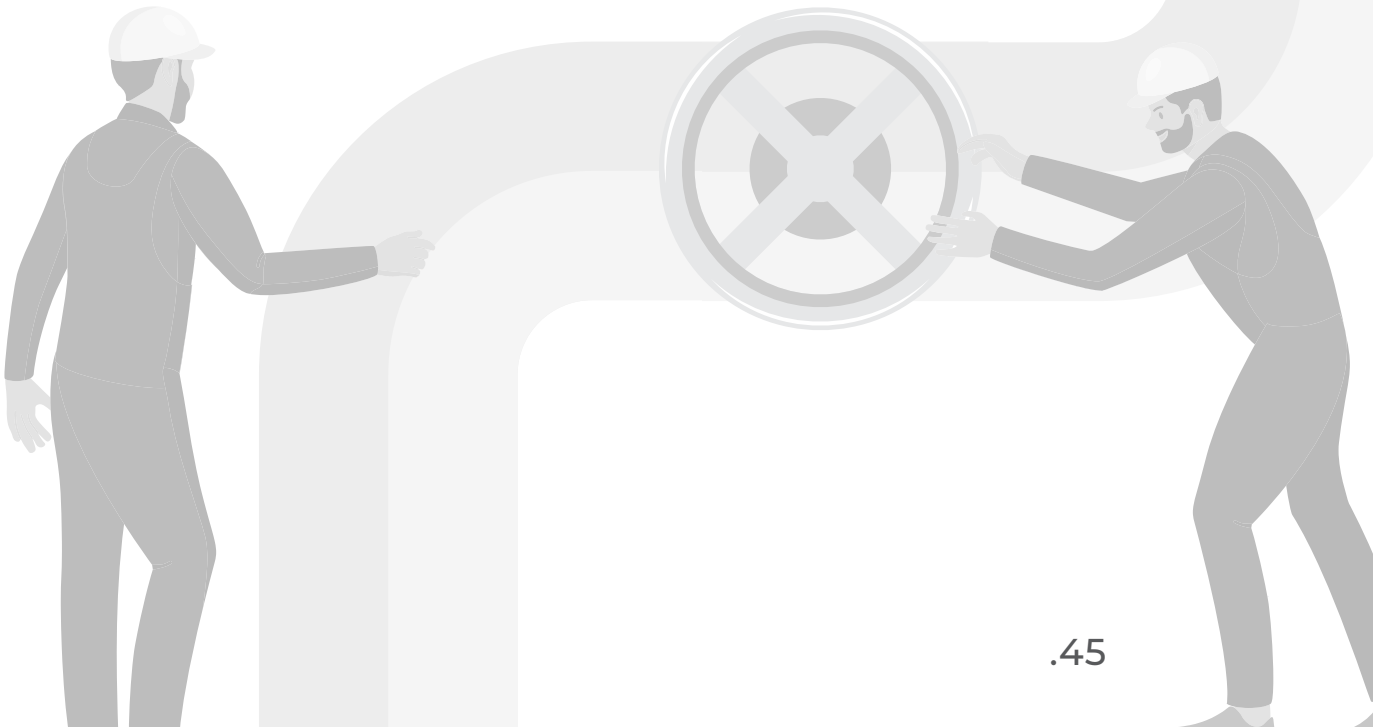




Empleados fijos desglosados por género y región:

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
BUENOS AIRES	1	18	19
CAPITAL FEDERAL	99	231	330
CATAMARCA	-	9	9
CHACO	1	6	7
CÓRDOBA	6	82	88
CORRIENTES	-	1	1
ENTRE RÍOS	-	13	13
FORMOSA	-	3	3
JUJUY	-	25	25
LA PAMPA	-	25	25
MENDOZA	-	22	22
NEUQUÉN	3	30	33
SALTA	3	42	45
SAN LUIS	-	20	20
SANTA FE	3	41	44
SANTIAGO DEL ESTERO	-	14	14
TUCUMÁN	1	31	32
Total general	117	613	730

Región	Femenino	Masculino	Total
CENTRO	5	99	104
COMAHUE	3	55	58
NORTE	9	166	175
OESTE	1	63	64
SEDE + ADMA	99	230	329
Total general	117	613	730





Empleados temporales desglosados por género y por región:

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
CAPITAL FEDERAL	1	2	3
JUJUY	-	2	2
SALTA	-	1	1
SANTIAGO DEL ESTERO	-	1	1
TUCUMÁN	-	1	1
Total general	1	7	8

Región	Femenino	Masculino	Total
NORTE	-	5	3
SEDE	1	2	3
Total general	1	7	8

Empleados a tiempo completo desglosados por género y región:

Lugar de Trabajo	Femenino	Masculino	Total
BUENOS AIRES	1	18	19
CAPITAL FEDERAL	100	233	333
CATAMARCA	-	9	9
CHACO	1	6	7
CÓRDOBA	6	82	88
CORRIENTES	-	1	1
ENTRE RÍOS	-	13	13
FORMOSA	-	3	3
JUJUY	-	27	27
LA PAMPA	-	25	25
MENDOZA	-	22	22
NEUQUÉN	3	30	33
SALTA	3	43	46
SAN LUIS	-	20	20
SANTA FE	3	41	44
SANTIAGO DEL ESTERO	-	15	15
TUCUMÁN	1	32	33
Total general	118	620	738

Región	Femenino	Masculino	Total
CENTRO	5	99	104
COMAHUE	3	55	58
NORTE	9	171	180
OESTE	1	63	64
SEDE + ADMA	100	232	332
Total general	118	620	738

2.4.3. Trabajadores que no son empleados

En 2024, se registró la contratación de 19 colaboradores eventuales a través de agencias. Se incluyeron para cubrir exigencias temporales y extraordinarias en la prestación del servicio, como paradas de planta para el desmontaje de equipos de compresión o reparaciones no programadas de gasoductos.

2.5. Participación de los grupos de interés



2.5.1. Enfoque para la participación de los grupos de interés

Listado de los principales grupos de interés:

- Accionistas
- Clientes
- Empleados
- Proveedores/Contratistas
- Sindicatos
- Comunidades (entorno social cercano)
- Superficiarios
- ENARGAS y Estado Nacional
- Estados Provinciales
- Estados Municipales
- Organismos oficiales o concesionarios de servicios públicos con potenciales interferencias
- Entorno social amplio (OSC, agrupaciones y organizaciones de la sociedad civil)
- Otros prestadores de servicio Medios de comunicación

2.5.2. Convenios de negociación colectiva

La compañía cuenta con dos convenios colectivos de trabajo de empresa: el 700/05 “E” suscripto con la Federación de Trabajadores de la Industria del Gas Natural de la República Argentina, y el 666/04 “E” suscripto con la Asociación de Trabajadores del Gas.



Temas materiales

Compromisos que nos conectan con las comunidades que nos rodean.

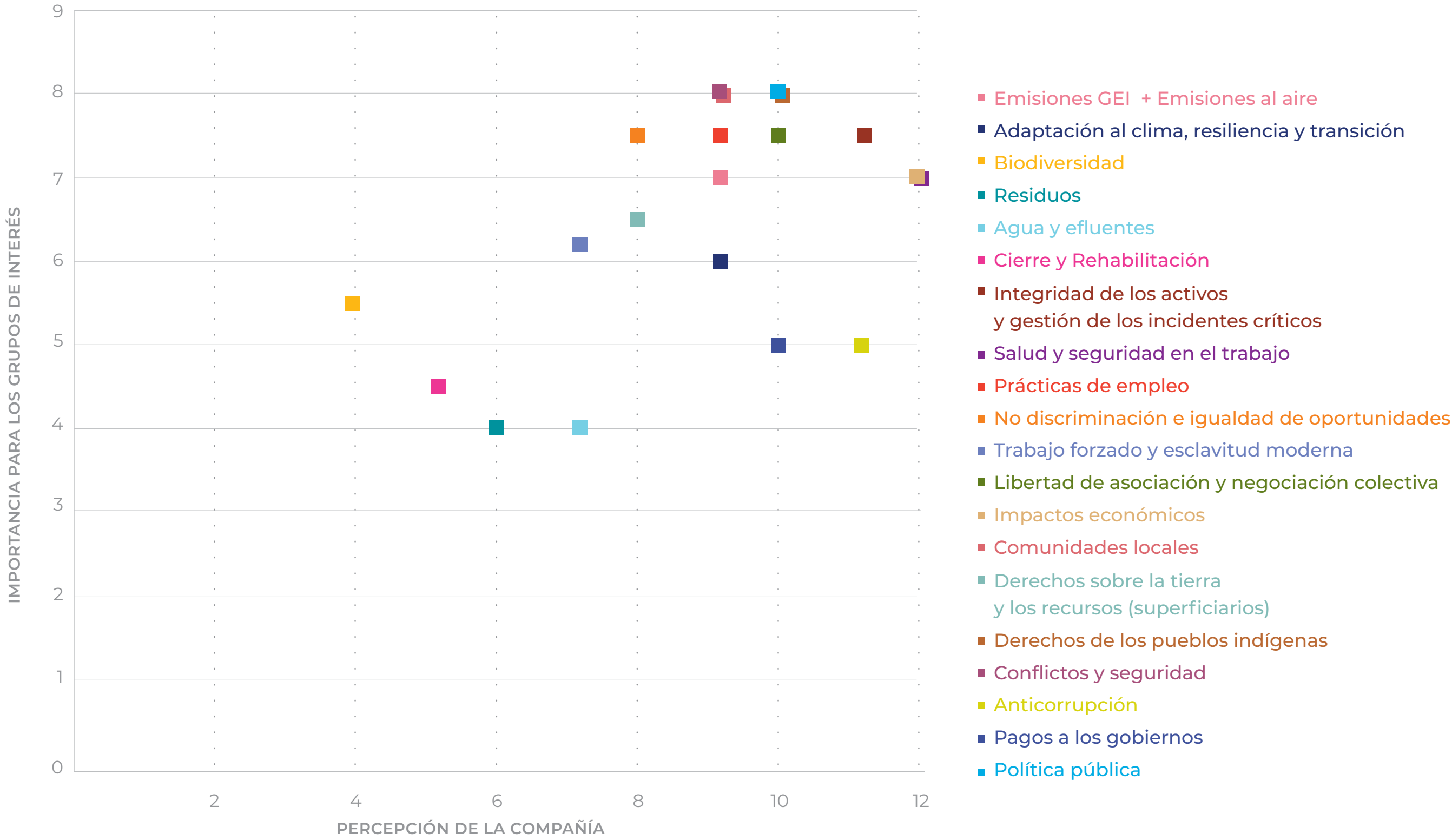
3.1	• •	Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible pág. 49
3.2	• •	Emisiones GEI pág. 51
3.3	• •	Adaptación al clima, resiliencia y transición pág. 57
3.4	• •	Emisiones al aire pág. 57
3.5	• •	Biodiversidad pág. 58
3.6	• •	Residuos pág. 59
3.7	• •	Agua y efluentes pág. 61
3.8	• •	Cierre y rehabilitación pág. 62
3.9	• •	Integridad de los activos y gestión de los incidentes críticos pág. 63
3.10	• •	Salud y seguridad en el trabajo pág. 66
3.11	• •	Prácticas de empleo pág. 74
3.12	• •	No discriminación e igualdad de oportunidades pág. 78
3.13	• •	Trabajo forzoso y esclavitud moderna pág. 82
3.14	• •	Libertad de asociación y negociación colectiva pág. 82
3.15	• •	Impactos económicos pág. 83
3.16	• •	Comunidades locales pág. 88
3.17	• •	Derechos sobre la tierra y los recursos (superficiarios) pág. 90
3.18	• •	Derechos de los pueblos indígenas pág. 91
3.19	• •	Conflictos y seguridad pág. 92
3.20	• •	Anticorrupción pág. 94
3.21	• •	Pagos a los gobiernos pág. 96
3.22	• •	Política pública pág. 96



3.1. Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible



¿De qué manera TGN define sus principales compromisos con relación a las comunidades donde opera? **Anualmente se revisan los temas relevantes vinculados a las operaciones de la organización.** Estos temas son evaluados mediante una matriz que formula expresiones cuantitativas y que considera los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y sus metas, en función de la guía provista por SDG Compass.





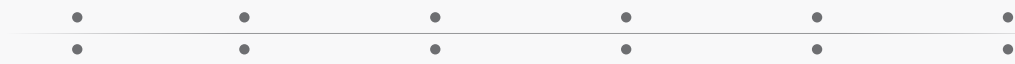
Matriz de materialidad 2024

TGN reconoce que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por Naciones Unidas en 2015, representan tanto desafíos como oportunidades para el desarrollo de negocios dentro de su cadena de valor. Estos objetivos invitan a los países a implementar políticas, metas e indicadores que permitan avanzar hacia un desarrollo más sostenible, brindando a cada

sector la posibilidad de contribuir desde sus estrategias y prácticas. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible integra dimensiones económicas, sociales y ambientales esenciales para abordar los retos globales actuales. Aunque los ODS son un compromiso asumido por los Estados, el sector privado también desempeña un papel clave en su cumplimiento.



La compañía ha realizado un estudio a los efectos de detectar cuáles son los ODS que poseen una estrecha relación con el negocio. Son los denominados “objetivos core”, que se refiere a la sostenibilidad del negocio, así como a la sostenibilidad social y ambiental.



ACTIVIDADES CENTRALES

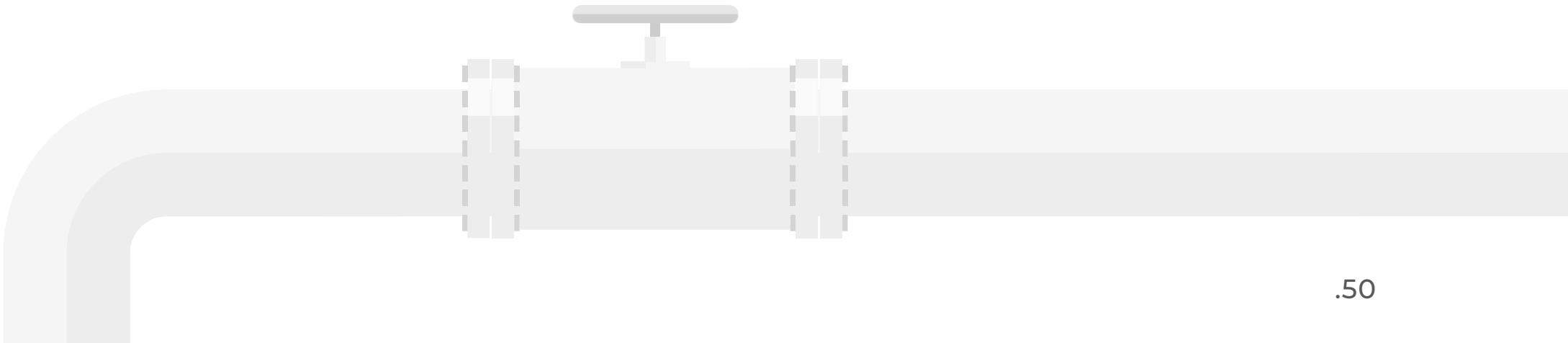


- **ODS 7:** Energía Segura y Sostenible. Eficiencia Energética.
- **ODS 9:** Infraestructuras Resilientes, Desarrollo Económico.
- **ODS 13:** Medidas Contra el Cambio Climático, Planes Nacionales.
- **ODS 8:** Crecimiento Económico, Trabajo Decente y Seguro.

SOSTENIBILIDAD DEL ENTORNO DE NEGOCIOS



- **ODS 4:** Desarrollo De Competencias Técnicas. Educación De Calidad.
- **ODS 5:** Igualdad Entre Géneros.
- **ODS 10:** Inclusión Social, Diversidad.
- **ODS 11:** Comunidades Sostenibles.
- **ODS: 16:** Gobernanza, Anticorrupción.



3.2. Emisiones de GEI

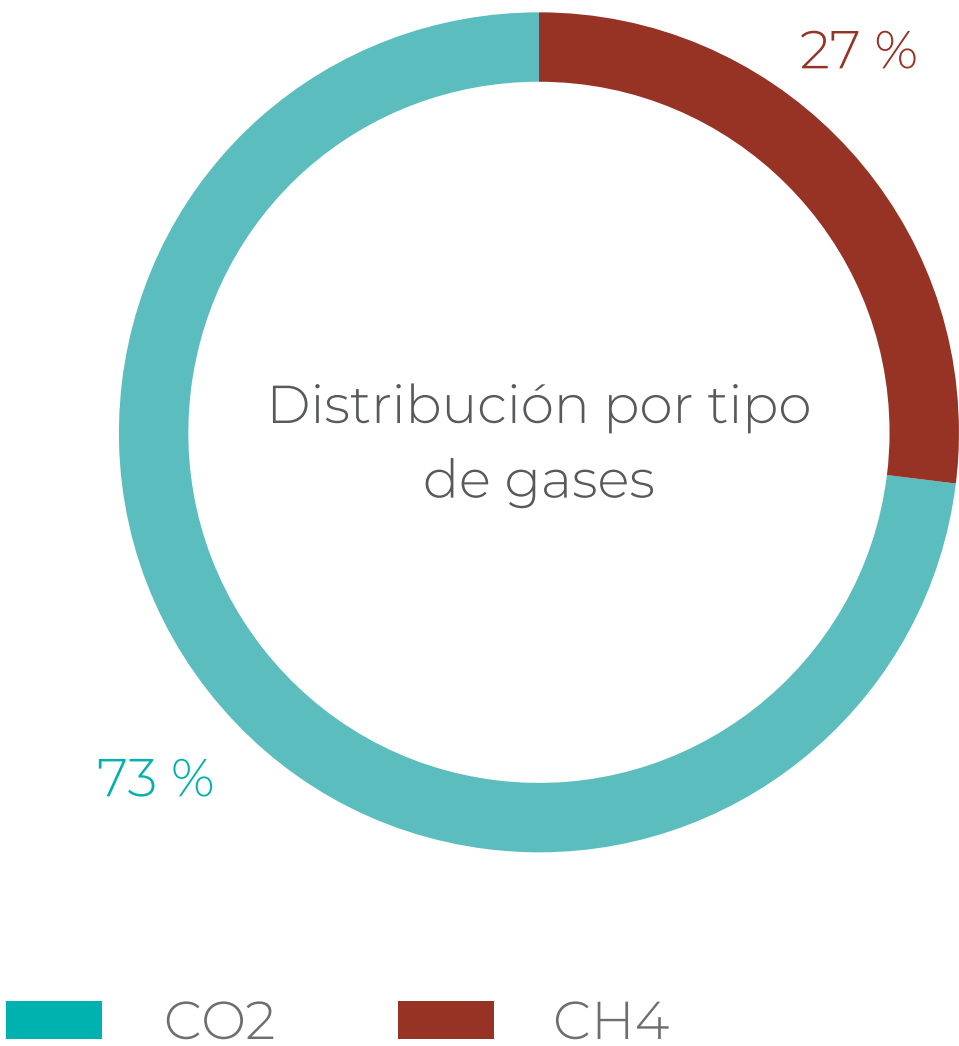
AMBICIÓN CLIMÁTICA

En 2023, en TGN se estableció un objetivo trascendente y de largo plazo consistente en lograr emisiones netas cero en las operaciones de transporte de gas natural para el año 2050.

INVENTARIO DE EMISIONES GEI

Desde el año 2020 la empresa contabiliza las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) mediante el Inventario basado en el Protocolo GHG, considerando los alcances 1 y 2.

Como resultado de esta cuantificación, surge que las principales emisiones directas de GEI se originan principalmente en los gases de combustión liberados por los equipos de compresión y generación eléctrica, principalmente CO2 con un 73 % del total de GEI emitidos. Por otra parte, las fuentes de GEI se complementan con un 27 % de emisiones de gas natural (principalmente metano), proveniente de la operación de los equipos compresores, las emisiones fugitivas y las originadas en los venteos de seguridad en plantas compresoras y gasoductos.

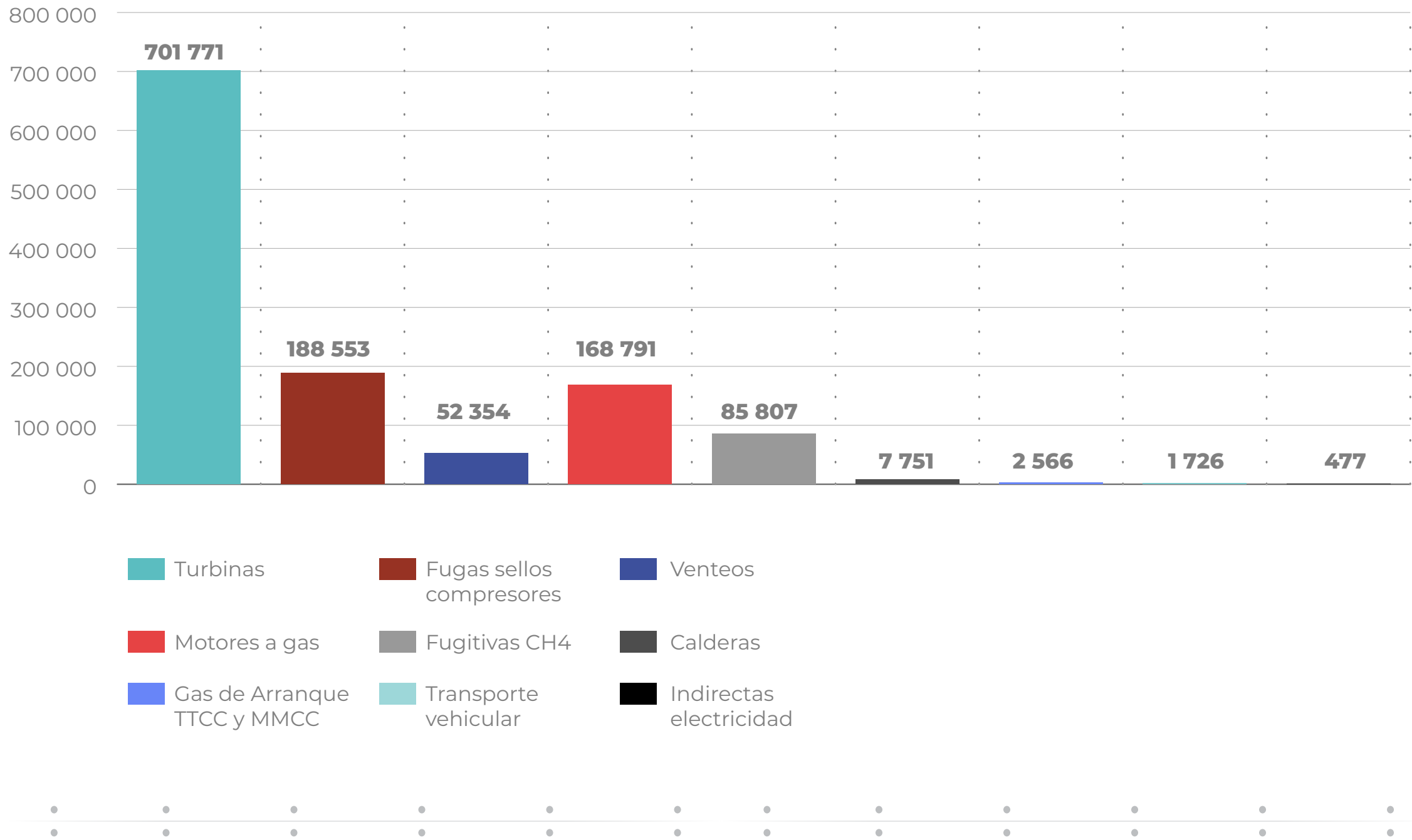


En 2024 se incorporaron al inventario las emisiones fugitivas de metano derivadas del funcionamiento de válvulas reguladoras. Muchas de estas emisiones se originan en las estaciones de medición y regulación. Dentro del proceso de mejora del inventario, los volúmenes de gas natural emitidos durante los arranques de los equipos turbocompresores se calcularon mediante mediciones *in situ*. Se dejaron de utilizar entonces métodos teóricos con índices sugeridos por los fabricantes.



En el marco de este compromiso ambiental, la Ambición Climática y siguiendo el enfoque ASG/ESG, se trabaja activamente en el desarrollo de estrategias destinadas a reducir la huella de carbono, especialmente en lo que respecta a emisiones de gas metano. TGN reconoce que, aunque las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Argentina y la región sean poco significativas a nivel global, resulta fundamental dedicar todos los esfuerzos posibles a la mitigación de los impactos causados por la actividad humana en el clima.

Principales fuentes de emisiones GEI de TGN en 2024:



EMISIONES ALCANCE 1

1 209 323 (ton CO2eq)

Incluye calderas, motores a gas, turbinas, venteos, transporte vehicular, fugas y gas de operaciones.

EMISIONES ALCANCE 2

477 (ton CO2eq)

Incluye energía comprada de fuentes externas.



Cabe recordar que estas cinco primeras fuentes concentran el 99 % de las emisiones de GEI para el período y resultan el foco de la estrategia climática en curso.

El gráfico de barras muestra las emisiones de gases de efecto invernadero en TGN, medidas en toneladas de CO2 equivalente (Ton CO2eq), generadas por distintas fuentes durante el año 2024.

Se puede observar que los gases de combustión (principalmente CO2) de los equipos turbocompresores, como en períodos anteriores, son la fuente con **mayor contribución**, representando una proporción dominante del total de emisiones, con una representación del 58 % del total. **En este sentido, se vienen impulsando medidas operativas de despacho eficiente de estos equipos que resultan imprescindibles para la compresión del gas natural en el sistema de transporte.**

Por otra parte, el gas natural, principalmente metano (CH4) de sello hidráulico de equipos compresores, representa el 16 % del total, siendo la segunda fuente de emisión en importancia y la principal emisión de CH4.

La tercera fuente de emisión está signada por el 14 % proveniente de los gases de combustión de equipos motogeneradores y motocompresores.

Las emisiones fugitivas de CH4 aportan con un 7 % al inventario, y son la segunda fuente de emisión de CH4.

Los venteos de gas natural, tanto operativos como de seguridad, cuentan con objetivos de reducción de emisiones de metano. A través de



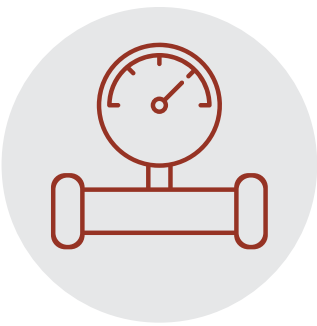
la implementación de mejoras de gestión y planificación operativa se obtuvieron reducciones significativas durante los últimos dos períodos: **en la actualidad el metano se ubica como quinta fuente de emisión con un 4 % de participación en el inventario y como tercera fuente en importancia de emisiones directas de CH4.**

Todas las demás fuentes tienen un impacto menor, como los gases de combustión de calderas (1 %), gas natural de arranque de compresores (0,21 %), combustión del transporte vehicular (0,14 %) e indirectas por consumo de energía eléctrica de la red (0,04 %). Es decir que resultan de influencia marginal en la distribución. El monitoreo de estas fuentes se mantiene a pesar de sus bajos índices de aporte.

HUELLA DE CARBONO

La huella de carbono representa la cantidad de carbono emitido a la atmósfera durante el servicio de transporte de gas por gasoductos a lo largo del año y está expresada en toneladas emitidas de CO2eq por cada millón de metros cúbicos de gas natural transportado.

El cálculo de la huella de carbono de las operaciones de transporte de gas de TGN revela que, **por cada millón de metros cúbicos de gas transportado, en las condiciones operativas del período 2024, se emitieron a la atmósfera 63 toneladas de CO2eq.**



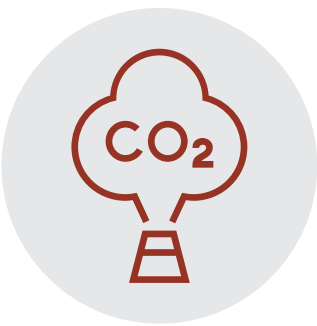
GAS NATURAL TRANSPORTADO EN TODO EL SISTEMA:

19 140 MMm3



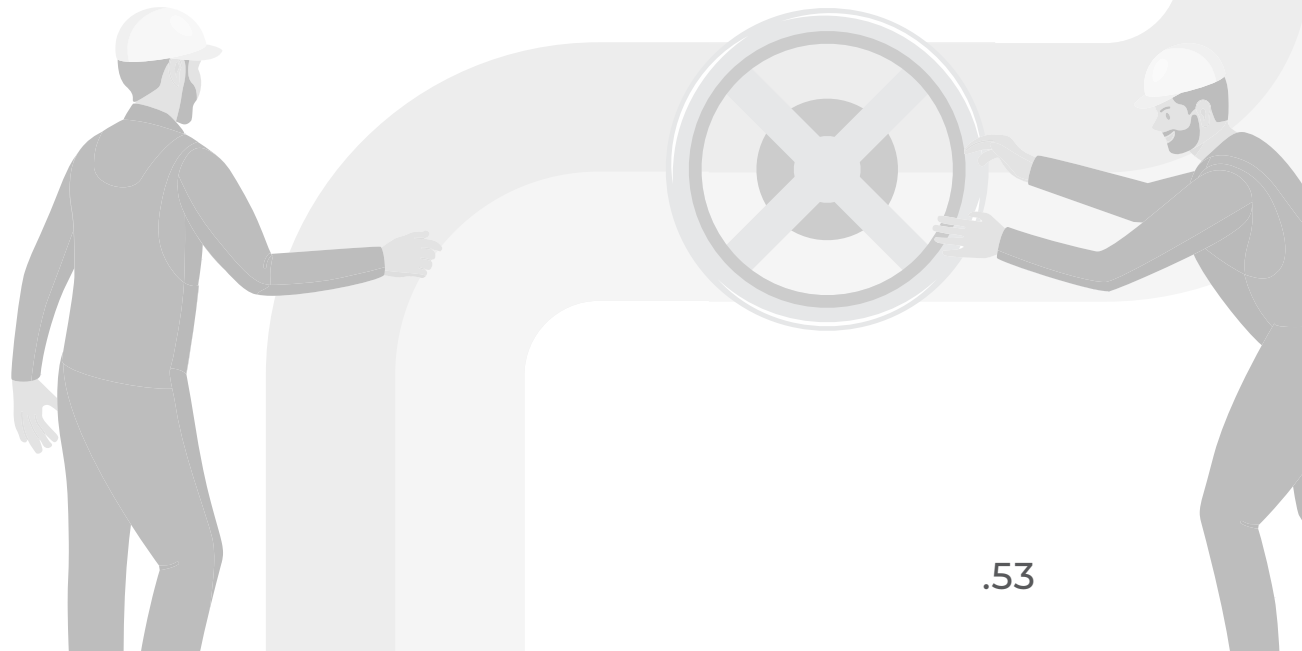
TOTAL EMISIONES DE GEI:

1 209 800
(Ton CO2eq)



HUELLA DE CARBONO:

63 (Ton CO2eq/MMm3 transportado)





CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA

A partir del año 2022, se conformaron equipos interdisciplinarios de gestión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), con el propósito de analizar, evaluar y fomentar la implementación de diversas acciones destinadas a reducir las emisiones de GEI, con foco en la Ambición Climática de la compañía.

Específicamente, en el año 2024, se establecieron objetivos para el estudio y la revisión de los procesos internos, y se implementaron diversas acciones, entre las que se incluyen:

✓ **Revisión integral del proceso de Gestión de Fugas**, incluyendo mejoras en las tecnologías y los programas de detección de emisiones fugitivas en instalaciones de superficie.

✓ **Actualización de benchmarking en materia regulatoria sobre la Gestión de Venteos de Gas Natural**, con el respaldo de un consultor internacional, frente a cambios en normativa europea aplicable.

✓ **Mejoras en el proceso de Gestión de Venteos**, que redunda en progresos sobre resultados para esta fuente, como se refleja en el inventario de emisiones GEI. Se incluye el desarrollo de herramientas para la tarea de registro y seguimiento, y la planificación de operativos con venteo en el Plan Anual y Quinquenal de Proyectos.

✓ **Ampliación de estudio de alternativas técnicas para la reducción de emisiones GEI** en operativos con venteo en gasoductos de transporte dentro del Plan de Proyectos,

y desarrollo de especificación técnica para la adquisición de equipos particulares.

✓ **Incorporación de mejoras en la contabilidad de las emisiones GEI**, además de nuevas fuentes de emisiones, y mejoras en la gestión y gobernanza de datos.



Destaca la transversalidad de estas acciones en TGN, ya que estos equipos multidisciplinarios se dedican al análisis de eficiencias, indicadores y seguimiento; proporcionan un insumo fundamental para la planificación y programación operativa; y, además, desarrollan la difusión de los resultados de la gestión y la concientización interna a todos los colaboradores, promoviendo así una cultura de mayor compromiso con la gestión climática.

⋮ ⋮ ⋮ ⋮ ⋮ ⋮





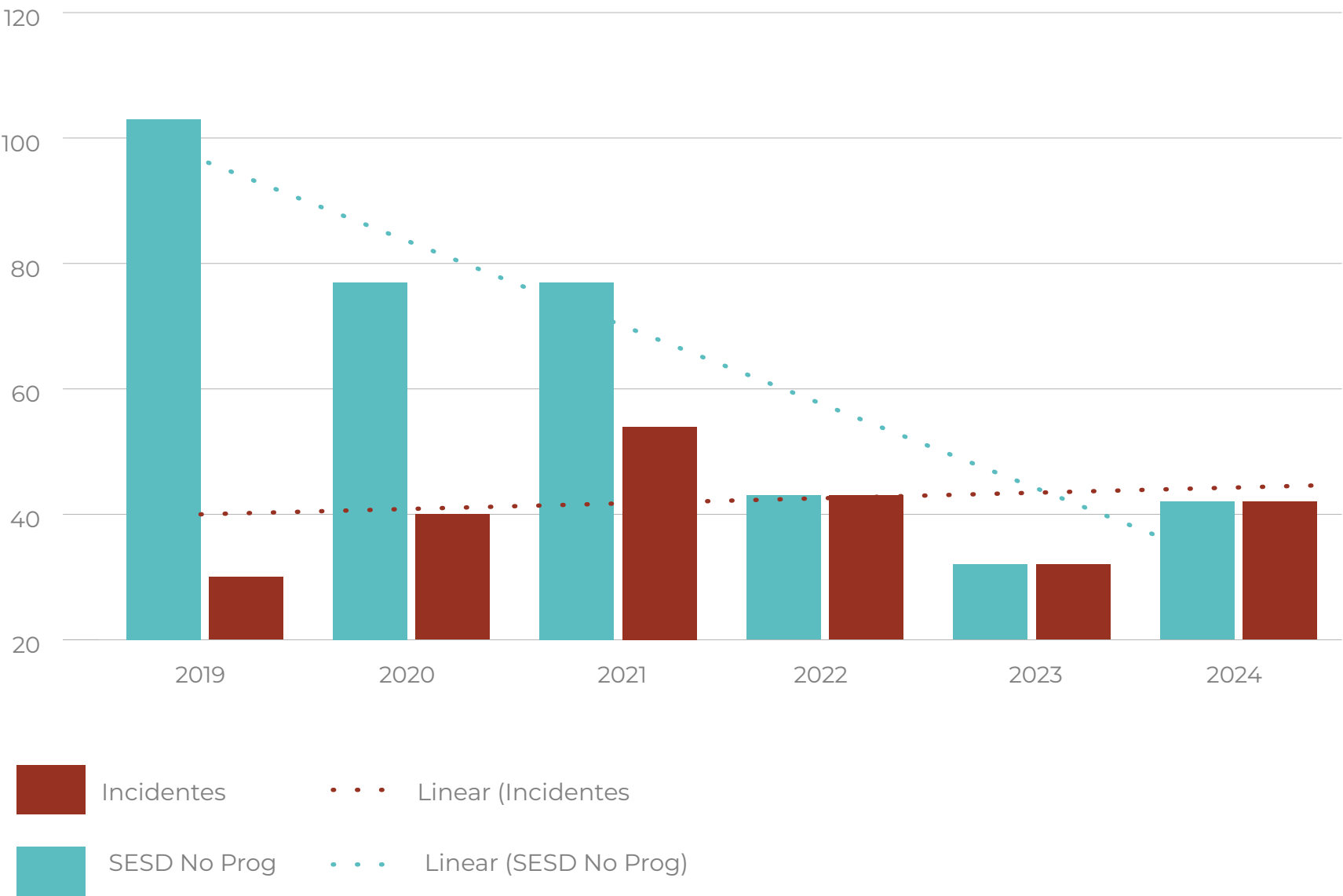
MEJORAS AMBIENTALES - GEI

Reportabilidad de los venteos no programados de planta (ESD)

En el último período se produjo un leve aumento en la frecuencia de estos eventos, debido a descargas eléctricas atmosféricas. Este tipo de fenómeno ambiental, habitual en períodos estivales, resulta frecuente en algunas regiones del país donde operan plantas compresoras de TGN. Las descargas son detectadas como amenaza por los sistemas de protección de las plantas, desencadenando la activación de los sistemas de paro y venteo parcial o total de la planta afectada.

El análisis de estos eventos permite discriminar causas y prever acciones para su reducción.

reporte de Incidentes con ESD



➔ **REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE VENTEOS NO PROGRAMADOS** en casi el 80 % desde 2019 a 2024.

➔ **MEJORA ESCALONADA EN EL NIVEL DE REPORTABILIDAD DE INCIDENTES CON ESD,** hasta alcanzar el 100 % en 2022 y sostenerlo hasta 2024.



Continúan las prácticas para mejorar condiciones y calidad de los reportes. Con esta iniciativa se persigue el objetivo de asegurar la consistencia y registración de los venteos de seguridad¹ no programados de plantas compresoras

--
1. Venteo de seguridad en plantas compresoras y gasoductos: ante una amenaza de fuego en las instalaciones de gas de plantas compresoras se activa un dispositivo de seguridad que ocasiona la parada y el venteo total de la estación. Este evento deja en condiciones seguras de operación a toda la instalación. Se denomina ESD: Emergency Shut Down, por su sigla en inglés.

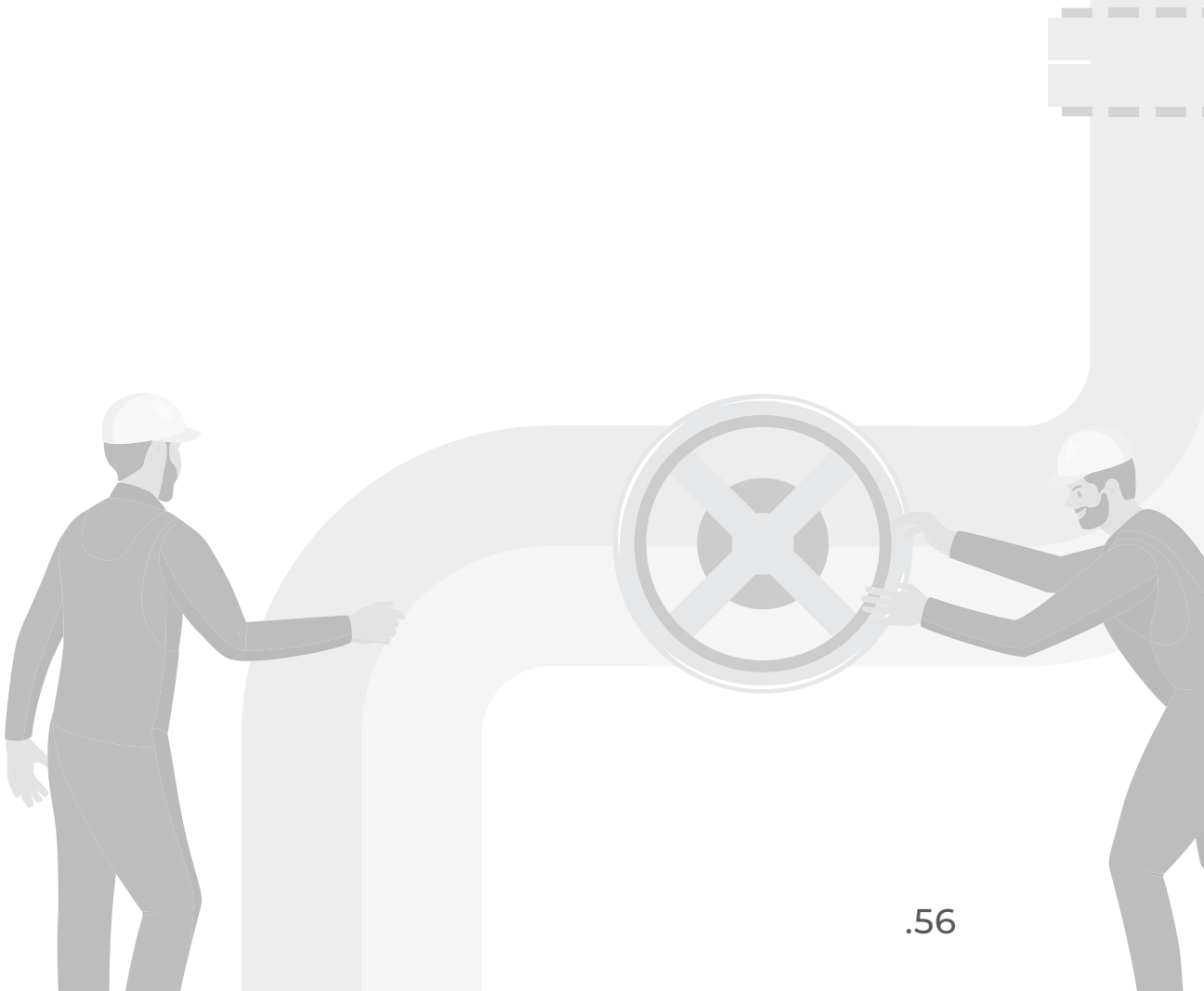


Innovación cámara infrarroja para detección de emisiones fugitivas

- •
- •
- •
- •
- •
- •

En el marco de la Ambición Climática definida por la Dirección, en el período anterior (2023) se incorporó el uso de una cámara infrarroja para la detección de fugas de hidrocarburos. En tanto, durante 2024, **se completó una campaña de detección de fugas, la cual fue realizada por un consultor experto hasta alcanzar las 21 Plantas Compresoras que TGN opera y mantiene**, como también en 4 EMyR relevantes del sistema.

Con los resultados de la detección se realizaron gestiones y acciones para la reparación de las fugas detectadas. En paralelo, se adquirió un equipo para permitir la mejora del proceso, incorporando una campaña bienal complementaria, focalizada en aquellos componentes de la instalación cuyo acceso resulta complejo para los métodos tradicionales utilizados durante el desarrollo de los planes de detección rutinaria.



3.3. Adaptación al clima, resiliencia y transición

La adaptación a las consecuencias climáticas de las operaciones de TGN se considera en cada etapa del ciclo de vida de las instalaciones. Esto comienza con evaluaciones periódicas de riesgo, tanto para las operaciones como para la integridad de los activos. A partir de estos análisis, se definen estrategias a corto, mediano y largo plazo que permiten mitigar dichos riesgos, salvaguardar las instalaciones y asegurar la continuidad del servicio.

Como parte del diagnóstico en la gestión de Gases de Efecto Invernadero realizado en 2023, se desarrollaron recomendaciones sobre la Política de Riesgo Climático de TGN y estrategias para fortalecer la resiliencia climática del negocio. Estos aportes están siendo considerados en el desarrollo de la estrategia de la organización.

3.4. Emisiones al aire

Medición de emisiones de gases de combustión

Anualmente, en TGN se realiza por administración la medición de emisiones de gases de combustión en las chimeneas de las plantas compresoras, tanto en equipos compresores como generadores. La empresa cuenta con equipamiento portátil específico que le permite realizar, además, el servicio a terceros.

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 de la EPA (sigla en inglés que refiere a la Agencia de Protección Ambiental de EE.UU.). 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: NOx (óxidos de nitrógeno expresados como NO2), CO (monóxido de carbono).



→ TGN CUMPLE CON ESTE INDICADOR DE CALIDAD AMBIENTAL sin desvíos en los últimos más de 20 años.

Equipos	Toneladas CO	Toneladas NOx
Compresores	1611	3394
Generadores	903	487
Total	2514	3881



3.5. Biodiversidad

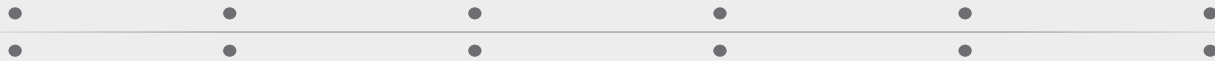


A través de la implementación de su Política de CSAS y su Sistema de Gestión Ambiental, TGN incorpora la protección ambiental en todas las etapas de su ciclo de vida. Concretamente, durante el diseño de una nueva instalación, se seleccionan trazados y sitios de emplazamiento, con preferencia de aquellos que no presentan singularidades en materia de biodiversidad, es decir, evitando 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 (EIA), que permite diseñar estrategias de conservación y planes de manejo, en el caso de que corresponda, para las etapas de construcción, operación y mantenimiento, y desafectación. **En todos los casos, se prioriza la conservación de hábitats y se promueve la convivencia armónica con la diversidad presente.**



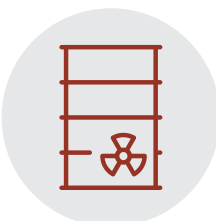
Como parte de la Estrategia ESG, se trazaron objetivos en la materia, como priorizar la aplicación de evaluaciones en áreas protegidas jurídicamente y en hábitats críticos. También se estableció el objetivo de incorporar gradualmente la consideración de hábitats de alto valor de biodiversidad en la planificación de obras con el fin de implementar acciones de resguardo, conservación y protección. Para ello, se realizarán estudios cartográficos en las áreas de influencia de proyectos futuros.



3.6. Residuos

La gestión de residuos se realiza priorizando la jerarquía ambiental de su manejo, considerando la minimización en origen, separación y clasificación, reutilización y reciclado, dentro de las posibilidades operativas y logísticas.

Los residuos que se generan en las actividades de operación y mantenimiento del sistema se caracterizan en dos categorías: no peligrosos (que incluyen domiciliarios e inertes) y peligrosos (sólidos y líquidos, propios del mantenimiento).



CANTIDAD DE RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS:

252,4 t

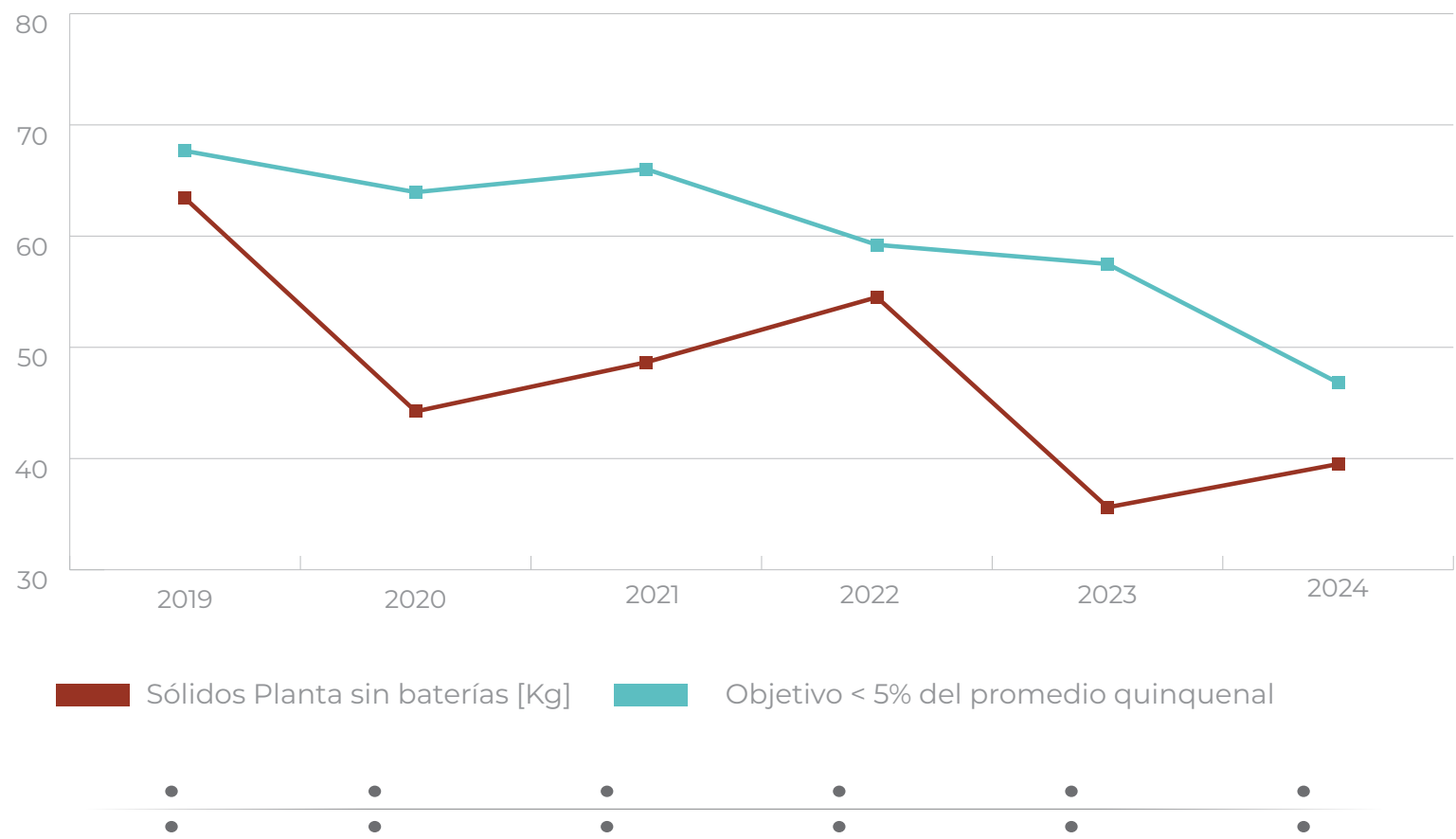
de residuos líquidos peligrosos

39,5 t

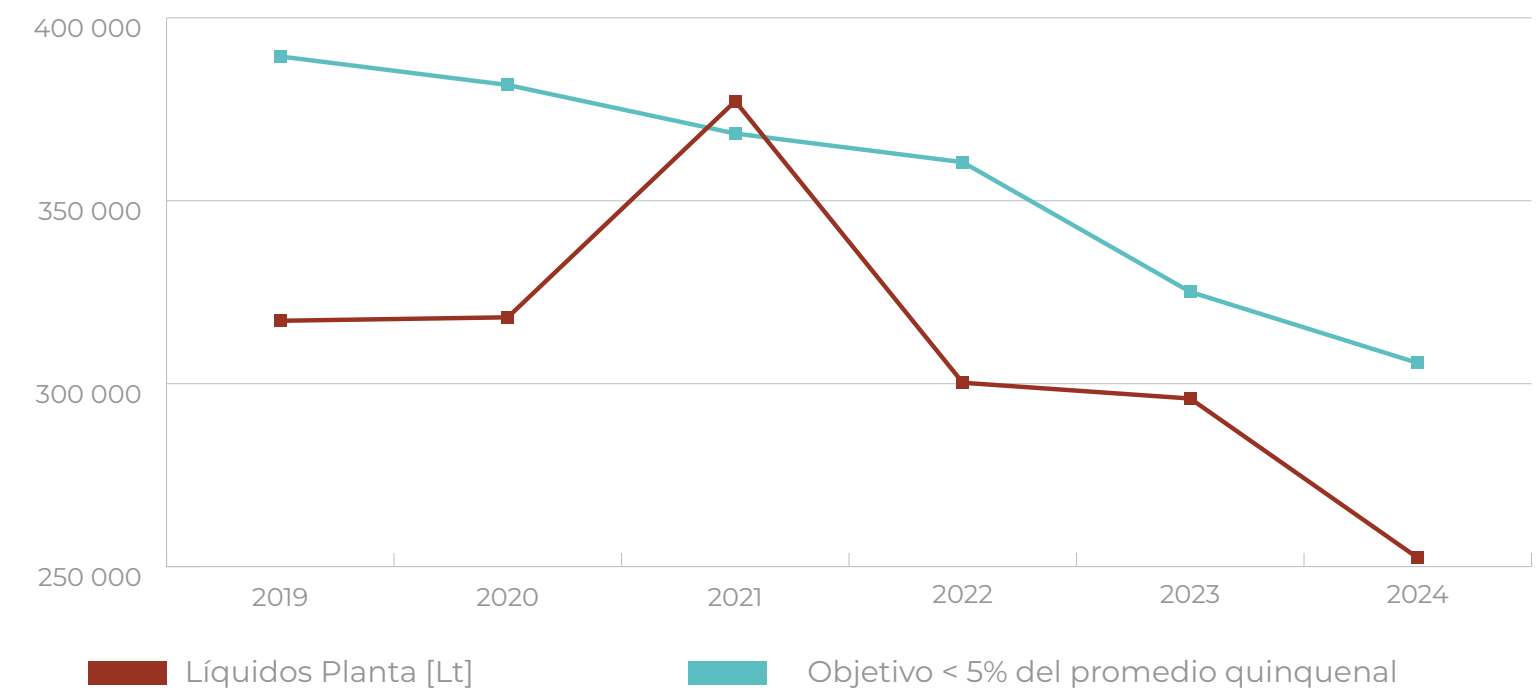
de residuos sólidos peligrosos

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



SE CUMPLE EL OBJETIVO DE REDUCCIÓN

DEL 5 % en función del promedio de 5 años para líquidos y sólidos, durante el período 2024.

Con relación a los residuos no peligrosos, se lleva adelante un programa de reducción de generación y separación en la fuente, para favorecer la reutilización y el reciclado. En el caso de los residuos generados en las oficinas de sede central, se gestionan a través de la Cooperativa Las Madreselvas que los revalorizan mediante el reciclaje.

Materiales reciclables	Cantidad	Unidad
Cartón	240	kg
Plásticos	92	kg
Papel	310	kg
Cápsulas de café (mayo a diciembre)	477	kg



En el caso de residuos peligrosos, TGN cuenta con un proceso que considera el marco de la legislación nacional y leyes provinciales, e incluye su trazabilidad, transporte, tratamiento y disposición final a través de empresas habilitadas. El objetivo establecido implica la reducción del 5 % versus el promedio móvil de 5 años anteriores.

3.7. Agua y efluentes

Los principales consumos de agua corresponden a tareas de limpieza, instalaciones sanitarias y riego, en los distintos sitios operativos, cuyos volúmenes son poco significativos. Otro uso más representativo se da en las operaciones de soporte, concretamente del sistema de enfriamiento de equipos 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 sustancial ya que el recurso no constituye un insumo en el proceso de transporte de gas.

Uso / Fuente	Volumen [m3/año]
Volumen de agua subterránea para refrigeración en plantas motocompresoras	39 935
Volumen de agua subterránea para servicios en plantas compresoras	3650
Total de agua subterránea consumida	43 585
Volumen de agua superficial consumida para refrigeración en plantas motocompresoras	14 100
Volumen de agua de red pública para servicios de plantas compresoras y bases de mantenimiento	15 700
Total de agua consumida independientemente de las fuentes de provisión	73 385

*La información surge de estimaciones que se encuentran en revisión



3.8. Cierre y rehabilitación

“La gestión ambiental empieza mucho antes del inicio de una obra. En La Carlota trabajamos en la planificación, evaluando los impactos y considerando la biodiversidad, para restaurar activamente las áreas intervenidas mediante la reforestación con especies nativas.”

—
Marcelo Ajamil,
coordinador de Gestión Ambiental.

En el período 2024 no se produjo el cierre de activos de TGN, no obstante, el proceso de desafectación de instalaciones considera la evaluación de impactos ambientales y, de ser necesario, la recomposición del sitio intervenido.

En lo que respecta a la gestión de impactos ambientales directos sobre áreas de proyecto, durante 2024, en el marco de las obras de reversión del Gasoducto Norte, se siguieron lineamientos estrictos de gestión ambiental, considerando la mitigación y compensación de impactos.

Por ejemplo, en la Planta Compresora La Carlota, se coordinó con las contratistas del proyecto un Plan

de Compensación Ambiental con el objetivo de restaurar y recuperar el área natural afectada por la obra. Este plan busca compensar la superficie de cobertura vegetal extraída y promover el resguardo de los servicios ambientales que brindan el bosque nativo y las áreas naturales tanto a los ecosistemas como a las comunidades que los habitan.

Como parte de este plan, se realizó la forestación de cinco ejemplares de árboles nativos por cada árbol o arbusto retirado, totalizando la implantación de 850 ejemplares de árboles autóctonos en áreas disponibles de la misma planta.



Para conocer más,
hacé clic acá.



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 los stakeholders, proteger el ambiente y asegurar la disponibilidad sin interrupciones del transporte de gas natural.

En este marco, se ha implementado un sistema de análisis de riesgo mediante el cual se definen los planes de inspección, verificación y acciones de mitigación de riesgos.

✓ **La evaluación de la integridad de ductos** se realiza a través de 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 y se utilizan las mejores tecnologías disponibles en el mercado global. Además, se implementa 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 adelante 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. El 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, 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.

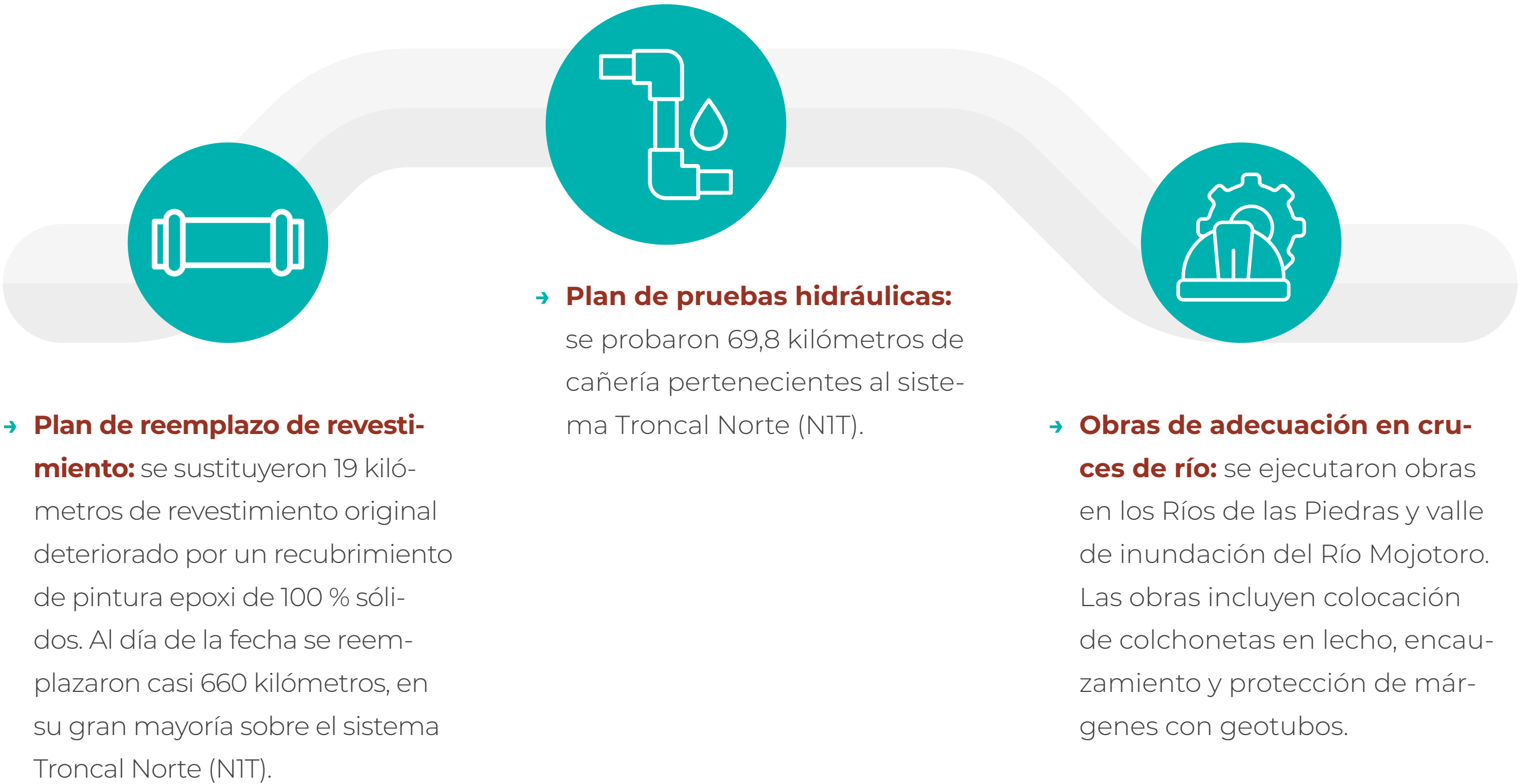
✓ **Las actividades de terceros** se canalizan a través de una gestión de las interferencias, que permite satisfacer sus necesidades, dando cumplimiento al marco normativo vigente y manteniendo la seguridad para todas las partes involucradas que se ubican en cercanías de los gasoductos.



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 internacional de expertos, el Qualification Panel for the Pipeline Industry (QPPI). Dando continuidad al programa de formación, en el año 2023 se logró la certificación a nivel “Practitioner” en la Gestión de Integridad de Cañerías, extendida por el panel antes mencionado.



Se detallan los avances registrados durante 2024, sobre los principales planes que componen el PGI:



Desde el equipo de Integridad trabajamos para ir siempre un paso adelante. No se trata solo de cumplir con lo que exige la norma, sino de superar sus requerimientos, implementando las mejores prácticas de la industria. La prevención de daños y la gestión de interferencias son clave para garantizar un sistema seguro, y eso se logra escuchando, acompañando y siendo parte activa de cada comunidad.

— Pedro Hryciuk,
gerente técnico.



PLAN DE PREVENCIÓN DE DAÑOS

En 2024, TGN llevó adelante actividades de concientización pública, así como campañas de divulgación y prevención.

CHARLAS, TALLERES Y EVENTOS

87

charlas dictadas

119

entidades

1431

asistentes

5 talleres específicos para bomberos:

- ✓ 1º taller en Oliveros, Maciel, Serodino y Pueblo Andino;
- ✓ 2º taller en Laguna Paiva, Gobernador Crespo, Frank, San Justo, Cayastá y La Criolla;
- ✓ 3º taller en El Cadillal, Tafí Viejo, San Miguel de Tucumán, Concepción, Simoca, Los Nogales, Santa Ana y Las Talitas;
- ✓ 4º taller en Oliveros, San Lorenzo, Pueblo Andino, Timbúes y Aldao, y
- ✓ 5º taller en Monte Maíz, Camilo Aldao, Los Surgentes, Laborde, General Baldissera, La Carlota y Cruz Alta.

Eventos destacados

- ✓ Fiesta Nacional del Trigo (Leones, Córdoba),
- ✓ Agronea (Charata, Chaco),
- ✓ Expo Rural San Justo (San Justo, Santa Fe),
- ✓ Fiesta del Productor Agropecuario (La Carlota, Córdoba),
- ✓ Expo Rural Jesús María (Jesús María, Córdoba) y
- ✓ Día del Camino (Oliva, Córdoba).

PROGRAMA JUNTOS



150 ESCUELAS PARTICIPANTES

Regiones: Norte, Centro y Oeste



4200 alumnos alcanzados



300 docentes involucradas



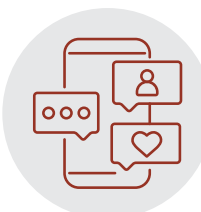
Cobertura en 15 provincias



66 EMISORAS RADIALES

Cobertura en localidades de operación TGN (Centro Oeste, Norte y GJA)

Presencia en 14 provincias: Buenos Aires, Córdoba, San Luis, La Pampa, Mendoza, Neuquén, Río Negro, Santiago del Estero, Jujuy, Salta, Santa Fe, Tucumán, Chaco y Formosa



DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES Y BOLETINES INFORMATIVOS

- ✓ Publicaciones en Redes Sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y X)
- ✓ Contenido: talleres, charlas y eventos (bomberos, entidades públicas, fuerzas de seguridad, empresas cercanas, escuelas)
- ✓ 2 boletines informativos (newsletter) enviados por correo electrónico



ENFOQUE EN LA MEJORA DEL PROCESO PARA AGILIZAR LA RESPUESTA Y EL CIERRE

VISITAS DE PREVENCIÓN



2049 VISITAS

de prevención programadas

72 % DE CUMPLIMIENTO

GESTIÓN DE INTERFERENCIAS

187

solicitudes de interferencias gestionadas



WEBINARS DE LA DIRECCIÓN DE OPERACIONES

El principal objetivo de esta actividad, que se mantiene desde el año 2020, es brindar un espacio para la difusión, tratamiento y fijación de las lecciones aprendidas de los incidentes más relevantes, ocurridos en el ámbito de TGN. La actividad es liderada por el director de operaciones y alcanza a la Dirección de Operaciones y la Gerencia de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud.

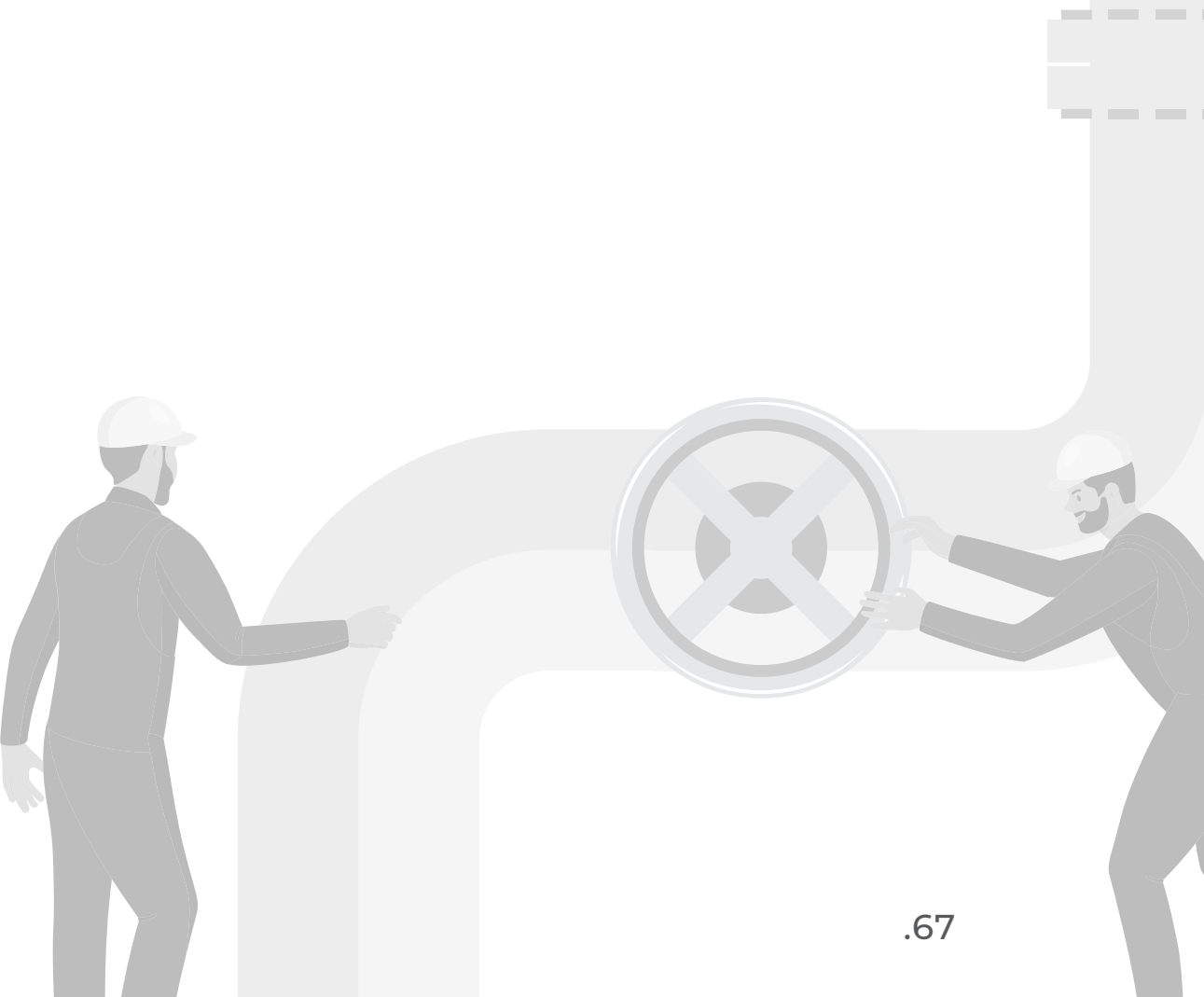
Durante 2024 se llevaron adelante dos *webinars* de la Dirección de Operaciones, cada uno de media jornada. El *primer webinar* se realizó el 5 de junio conmemorando el Día Mundial del Ambiente, con el eje temático “Difusión de lecciones aprendidas con foco en la seguridad y el ambiente, incorporando innovación a nuestra gestión”. El *segundo webinar* se llevó a cabo el 1 de agosto en conmemoración del décimo aniversario de un accidente histórico acontecido en el Sistema de TGN. En este último evento, se difundieron tres investigaciones de accidentes sobre roturas de gasoducto históricas y se realizó una actividad con el eje temático de “Seguridad de procesos y riesgos mayores”.

PROGRAMA DE DESARROLLO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD DE CONTRATISTAS

Continuando con las actividades de desarrollo de contratistas de implementación de proyectos en Cultura de Seguridad, en el 2024 se trabajó en el desarrollo de tres contratistas estratégicos en aspectos como: **liderazgo en seguridad, cultura del reporte, gestión de subcontratos y cultura interdependiente**. Cada contratista debió gestionar un diagnóstico de su cultura actual -llevado adelante por consultoras reconocidas en la materia- y en función de los resultados elaborar su plan de acciones específicas. Por otra parte,

en conjunto con la Gerencia de Proyectos, se organizaron dos reuniones plenarias con las contratistas bajo el marco del Comité de Seguridad.

En referencia a contratistas locales de servicios, se fijó como objetivo del 2024 implementar un proceso de desarrollo de contratistas. En conjunto con las áreas de Operaciones y Abastecimiento se trabajó sobre un documento que sistematizará este proceso y establecerá los lineamientos necesarios.





COMITÉS DE SEGURIDAD

Se trata de un espacio generado para el tratamiento local de las necesidades de seguridad y novedades que surgen en cada sitio de trabajo. Dichos comités se llevan adelante en el marco de los criterios de Participación y Consulta de los Trabajadores establecidos en la Norma ISO 45001, en la cual TGN se encuentra certificada.



→ En 2024 se realizaron una totalidad de 145 Comités de Seguridad.

DIAGNÓSTICO DE CULTURA EN SEGURIDAD

A través de un consultor externo, en 2024 se realizó un nuevo diagnóstico con el propósito de evaluar el mantenimiento y avances sobre las constantes vitales que mantiene la cultura en Seguridad de una organización, entre otros aspectos:

- Liderazgo en seguridad
- Aprendizaje organizacional
- Estructura
- Creencias
- Herramientas y gestión
- Integración con contratistas
- Cultura justa

La metodología del diagnóstico consistió especialmente en la observación de aspectos culturales y su influencia en el desarrollo de una operación segura y en la verificación de características básicas de la gestión de seguridad.





PROGRAMA INTEGRAL DE ERGONOMÍA

Se completaron los análisis ergonómicos en todos los sitios operativos de TGN: se evaluaron factores ergonómicos de las tareas que se realizan tanto como su entorno. Asimismo, para el tratamiento de algunas observaciones realizadas, se conformaron consejos técnicos ad hoc, en conjunto con áreas de las gerencias de Mantenimiento y Operaciones, con el objetivo de buscar de manera consensuada las mejores soluciones posibles. También se elaboró un manual (Programa Integral de Ergonomía) el cual dará los lineamientos de gestión para esta disciplina. Por otra parte, **se dictaron 240 horas de capacitación al personal de equipo de SAS sobre metodologías de evaluación ergonómica.**



→ **Se dictaron 240 horas de capacitación** al personal de equipo de SAS sobre metodologías de evaluación ergonómica.

PLAN DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO

En TGN se recorren más de 7 millones de kilómetros por año con los vehículos de la flota. Es por eso que la compañía continuó la implementación del Programa de Prevención de Accidentes de Tránsito. Las bases de dicho programa **contemplan tanto actividades de capacitación en conducción vehicular** segura, como cursos e-learning, cursos de manejo de vehículos 4x4, actividades de sensibilización en seguridad vial, como así también el monitoreo y análisis de comportamiento en conducción vehicular. A través del Sistema de Control Vehicular Satelital (CVS) se registran, segundo a segundo, parámetros de conducción (velocidad del vehículo sobre velocidad máxima permitida en cada zona, discriminando áreas urbanas, rutas y de trabajo, aceleraciones y frenadas bruscas, etc.) Los vehículos con más kilómetros recorridos poseen sensores de distracción y somnolencia. A través de estos dispositivos pueden evaluarse hábitos de conducción y proporcionar alertas tempranas al conductor.

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

Se realizaron controles a 45 proyectos de implementación como también a todas las obras relacionadas a la reversión del Sistema Norte. Dentro de las actividades de SAS 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).**
- ✓ **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 managers sobre requisitos de seguridad para cada tipo de proyectos. Aporte para la confección de pliegos.**
- ✓ **Inspecciones técnicas y auditorías de SAS en obras.**
- ✓ **Participación y asistencia en operativos y actividades críticas.**



PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES

Este programa tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento de todas las actividades mandatorias y cumplimiento legal, que tienen como responsable al Servicios de Seguridad e Higiene y las detalladas en distintos estándares de TGN.

El mismo es ejecutado por los coordinadores de SAS zonales y contempla las siguientes actividades:

- ✓ Inspecciones de SAS en plantas compresoras y bases de mantenimiento
- ✓ Inspecciones de SAS en contratistas de servicios
- ✓ Inspección de seguridad de vehículos
- ✓ Evaluación de la matriz legal
- ✓ Control y Gestión de Observaciones de Seguridad (Proceso ASR)
- ✓ Control de los Planes Locales de Emergencia (PLE)
- ✓ Análisis de riesgos laborales
- ✓ Mediciones de higiene industrial (ruido, iluminación, carga térmica)
- ✓ Implementación del Programa Anual de Capacitación
- ✓ Simulacros (operativos, de evacuación, ambientales, accidentes personales)
- ✓ Práctica de usos de extintores

Además, se concretaron actividades de investigación en incidentes y mantenimientos mayores, como:

PROGRAMA ANUAL DE SIMULACROS

Simulacros mayores

Son aquellos que generan normalmente desplazamientos de personal y equipos, participación de entidades externas (bomberos, Defensa Civil, ART, etc.). Se realizaron 5 simulacros planificados con movimiento de equipo pesado y 3 con movimiento de personal y equipo liviano.

Simulacros de escritorio/evacuación

Se desarrollan en cada sección de acuerdo con lo planificado por cada coordinador zonal de

SAS, y durante las actividades de capacitación. No generan movimiento de equipos ni traslado de personal, ya que se realizan en el aula / sala de reuniones, o bien requieren de una evacuación de una planta o base. Se realizaron 39 simulacros de los cuales la mayoría fueron de forma presencial y/o por plataformas interactivas.

Simulacros ambientales

Tienen el propósito de evaluar el control de la emergencia ambiental, como también la planificación de la contingencia para minimizar el impacto. Se realizaron 5 simulacros ambientales con escenario en plantas compresoras, estaciones de regulación y áreas de gasoducto.





ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN SAS

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



→ En el 2024 se dio cumplimiento al Programa Anual de Capacitación, acumulando un total de 11.287 horas de capacitación personal de TGN, en materia de Seguridad, Ambiente y Salud.

Entre los temas tratados se destacan:

- ✓ Trabajo con tensión en baja tensión
- ✓ Atención a emergencias

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN SAS

Se continúa con la actualización y el desarrollo de nuevas herramientas informáticas con el objetivo de mejorar la calidad de la gestión de SAS. Entre ellas se pueden mencionar:

1 Implementación de la digitalización de las tarjetas de ASR (observaciones de Acciones y Situaciones de Riesgo) y plataforma SISTOP (Sistema de Trabajo Seguro: Observación Preventiva): en línea con la Cultura de Seguridad de TGN, en conjunto con el área de TI, se mejoraron las herramientas de Observaciones de Acciones y Situaciones de Riesgo, permitiendo lograr mayor difusión, control y transparencia a todo este proceso. La plataforma SISTOP permite gestionar y visualizar todas las observaciones realizadas por el personal.

2 Sistema de incidentes: se comenzó la implementación de modificaciones al sistema de incidentes para mejorar la calidad de registro, análisis, aprendizaje y difusión sobre eventos ocurridos en el sistema de TGN.

3 Mensajes de seguridad en sitios operativos: en pos de contar con un mensaje unificado sobre medidas generales de seguridad, en todos los sitios operativos de TGN, se trabajó en conjunto con el área de Recursos Humanos, en videos de seguridad que serán proyectados en cada sitio cada vez que se reciban visitas, contratistas y/o personal externo a TGN.



INDICADORES DE SEGURIDAD

Tasa de Frecuencia de Accidentes Reportables (TFAR) | Propios y contratistas

Meta 2024: ≤ 2,5

Valor alcanzado en 2024: 2,1

Tasa de Frecuencia de Accidentes Graves (TFAG)

Meta 2024: ≤ 1,5

Valor alcanzado en 2024: 1,7

* Valor de contratistas, para TGN fue de 0

Tasa de Frecuencia de Accidentes de Tránsito (TFAT) | Solo TGN

Meta 2024: ≤ 1,0

Valor alcanzado en 2024: 0,9

Índice de Riesgo Vial (IRV)

Meta 2024: ≤ 2

Valor alcanzado en 2024: 0,7

Capacitaciones CSAS | % de horas de capacitación en relación con las horas totales trabajadas

Meta 2024: ≤ 0,75 %

Valor alcanzado en 2024: 0,78 %

INDICADOR	2024	2023
Horas de capacitación en Salud y Seguridad del empleado	10 302	12 929
Horas de capacitación en Salud y Seguridad a los contratistas	6273	6266
Índice de lesiones totales - Total	2,1	3,9
Índice de lesiones totales - Contratistas	2,1	8,4
Índice de lesiones totales - Empleados	-	0,4
Accidentes totales	5	9
Accidentes de contratistas	5	8
Accidentes de empleados	-	1
Enfermedades ocupacionales	-	-
Fatalidades de empleados	-	-
Fatalidades de contratistas	-	-
Días perdidos de trabajo (empleados)	-	13
Días perdidos de trabajo (contratistas)	329	582
Índice de tiempo perdido por lesiones – Total	(días perdidos/ trabajadores * 1 000 000)	1305
Índice de tiempo perdido por lesiones - Contratistas	3438	10 313
Índice de tiempo perdido por lesiones - Empleados	-	81



3.10.2. Proceso de Gestión de Salud Ocupacional

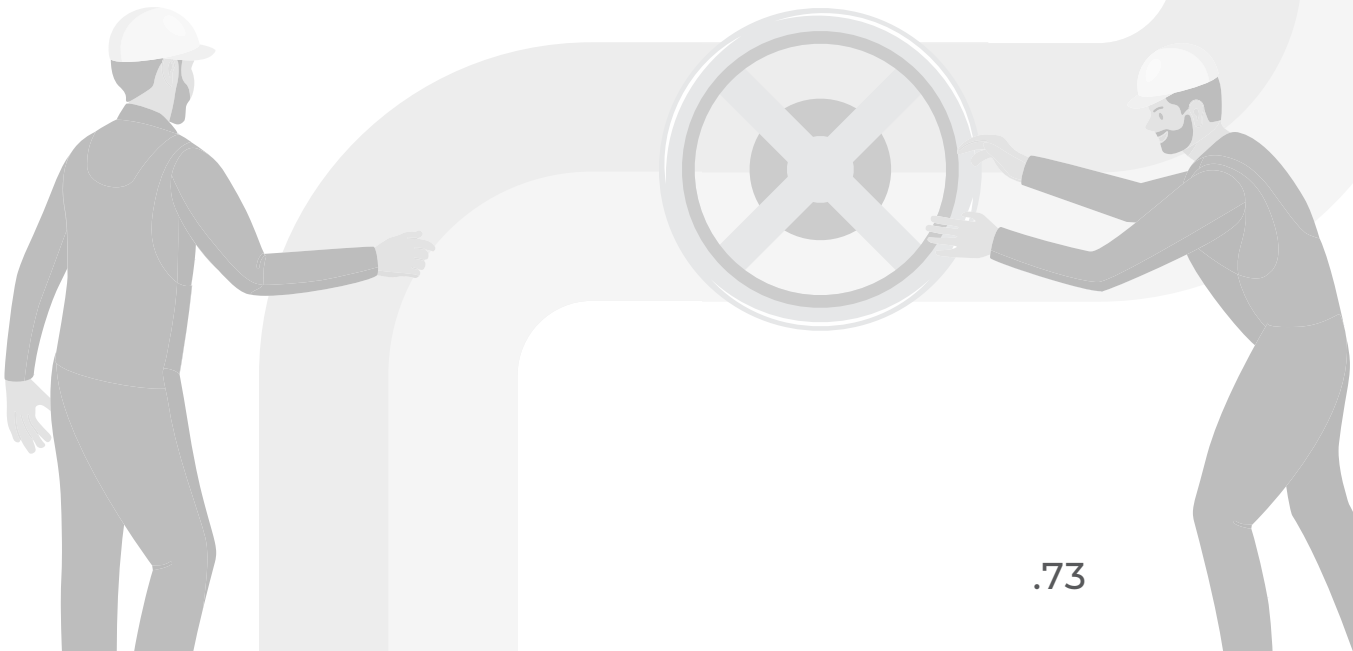
Durante 2024 se consolidaron los procesos de Gestión de Salud Ocupacional y de Medicina del Trabajo para dar cumplimiento a los requisitos legales y normativas vigentes.

La Gestión de Salud Ocupacional se lleva adelante junto con la de higiene y seguridad. **Evalúa los puestos de trabajo con el propósito de evitar accidentes laborales y prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales.** Se realizaron exámenes médicos con perfil epidemiológico cardiovascular/toxicológico. Los resultados fueron informados y se proporcionaron orientaciones de mejora. Con el mismo propósito de prevención se sumó equipamiento de control metabólico en sangre y screening de alcohol en aire espirado. Los resultados se administran con plenas garantías de confidencialidad, también se formularon recomendaciones.

Las actividades destacadas del sector fueron:

- ✓ **Control con seguimiento de licencias por enfermedad/accidente de larga baja médica.** Reporte al jefe y al área de Recursos Humanos. Se dio continuidad a los comités de casos críticos junto al director de Recursos Humanos y Gerencia CSAS.
- ✓ **Capacitación virtual sobre riesgos laborales.** Como charlas de cuidado de la piel y los riesgos de las exposiciones a las radiaciones solares. Consultorio de evaluación de lesiones de piel (Skin Check) en sede.
- ✓ **Control de insumos críticos.** Stock de baterías, parches y sueros antiofídicos en todos los sitios de la compañía. Adquisición de equipos de alcoholimetría (Drager 5000) y analizador metabólico en sangre (Abbott Colestech LDX)
- ✓ **Campaña de Medición de Riesgo Cardiovascular.** Con equipo analizador metabólico en la población de la sede.
- ✓ **Plan Anual de Vacunación 2024.** Con oferta de aplicación vacuna antigripal y vacuna contra el dengue. La campaña se realizó en todas las jurisdicciones donde opera TGN y se encontraban alcanzados aquellos que epidemiológicamente estaban expuestos.

- ✓ **Mayor dotación de nutricionistas en aquellas plantas que poseen comedor y concesionada su manufactura.** Entre sus tareas se pueden citar: unificación de criterios, capacitación, conformación de menús y consultas personalizadas, entre otras.
- ✓ **Unificación de los criterios de la documentación médica a presentar por parte de cualquier contratista que trabaja para la compañía.** Se optimizaron los tiempos de respuesta y la calidad de la información. Además, se trabajó en el módulo de SAP de Salud Ocupacional para mejorar la interfaz de carga y su información.
- ✓ **Participación, junto con otras áreas de la Gerencia CSAS, en actividades societarias y organismos oficiales.** Para mantener la actualización en temas inherentes al área.





3.11. Prácticas de empleo

ATRACCIÓN DE TALENTO

La Dirección de Recursos Humanos se dedica a implementar diversos procesos para atraer, desarrollar, retener y motivar a los empleados. Se compromete con políticas como las de remuneraciones, carrera técnica, formación, comunicación interna, uso de la red social interna, traslados y bonos por desempeño, entre otras. Estas políticas están alineadas con los objetivos estratégicos que guían la gestión.

Cada año, se realiza un proceso de presupuestación de la dotación para garantizar la incorporación de nuevas posiciones en la estructura organizacional, permitiendo así alcanzar las metas del negocio y enfrentar nuevos desafíos.



TGN presenta una propuesta de valor para los empleados, ya que fomenta tanto el crecimiento profesional como el bienestar personal. Para ello, ofrece un conjunto de beneficios y programas de formación que se comunican durante el proceso de contratación y los acompañan a lo largo de su carrera.

⋮ ⋮ ⋮ ⋮ ⋮ ⋮

- ✓ TGN cuenta con una fuerza laboral diversa, compuesta por distintas generaciones, y tiene presencia en **17 provincias del país, desempeñando un papel clave como empleador.**
- ✓ En 2024, se realizaron **50 incorporaciones**, de las cuales el **38 % corresponden** a nuevas posiciones.
- ✓ La Dirección de Operaciones registró la mayor cantidad de altas, con **un 80 % del total.**
- ✓ Se sigue promoviendo **la incorporación de mujeres en roles que históricamente han sido ocupados por hombres.**





“

Creamos un entorno donde la escucha, el respeto y la integridad son reales, no discursos.

Ese compromiso genuino con el bienestar y la experiencia de cada persona, que expresamos en nuestra propuesta de valor, es lo que nos impulsa a construir, día a día, un gran lugar para trabajar.

”

—

Fiorella Laurenza,
analista de Comunicación Interna.



MARCA EMPLEADORA

Además, la participación en congresos y ferias de la industria fortalece activamente la marca empleadora de TGN. En estos eventos, expertos de la compañía ofrecen presentaciones técnicas y se conectan con diversas audiencias. Por ejemplo, la empresa estuvo presente en ferias de empleo del Centro Argentino de Ingenieros (CAI), Expo Laboral FIUBA, charlas técnicas en UTN FR Córdoba y ferias de empleo en UTN FR Mendoza, entre otras.

PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

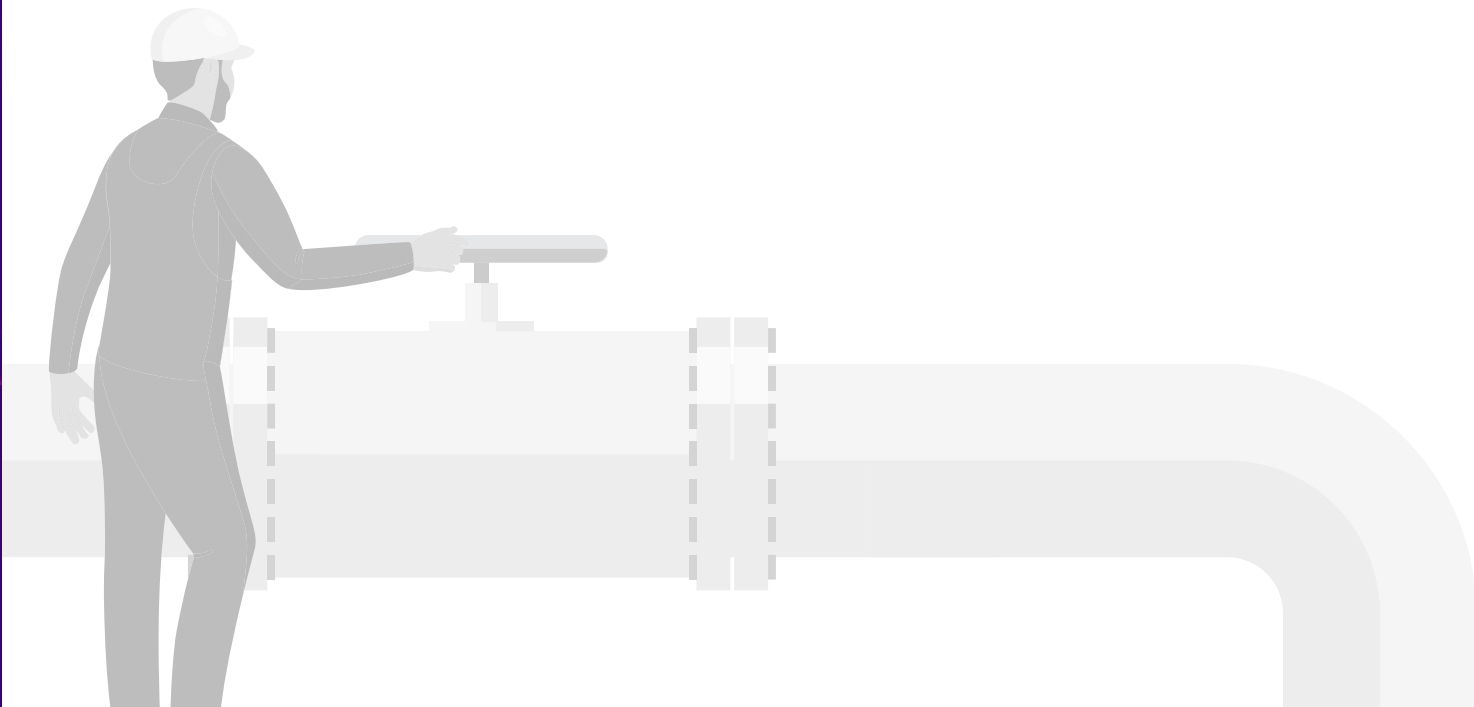
Se llevó a cabo una nueva edición del programa, cuyo objetivo es incorporar talento joven para asegurar la continuidad desarrollo y sustentabilidad del negocio.

Se convocó a estudiantes y jóvenes graduados de todo el país a través de una campaña, Gen 2024, que concluyó con 11 ingresos de distintas ingenierías y universidades del país. El programa inició en julio de 2024 y finaliza en diciembre de 2025. Durante todo el programa, los jóvenes participan de un plan de capacitación intensivo, se les asigna un proyecto especial y son acompañados por un tutor.

PASANTÍAS

Con el objetivo de proporcionar experiencias formativas vinculadas al ámbito laboral, se sumaron cuatro pasantes al sector de Ingeniería, provenientes de diversas especialidades y universidades. Además, se continuó con la pasantía de un estudiante de Ingeniería en la planta de Beazley, San Luis, y se firmaron nuevos convenios para ampliar la red de cobertura.

Dentro del programa Actividades de Aproximación al Mundo del Trabajo y los Estudios Superiores (ACAP) del Gobierno de la Ciudad de Buenos



[▶ Para conocer más, **hacé clic acá.**](#)





Aires, se desarrolló y ejecutó una propuesta formativa para los estudiantes del último año de secundario de dos instituciones.

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

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 expertos de la compañía, 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 con su especialidad de Ga-

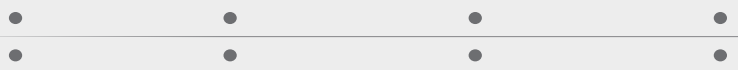
soducto, Medición y Regulación o Compresión que incluye entrenamientos en el puesto de trabajo y prácticas supervisadas.

ENTORNO SEGURO Y SALUDABLE

La empresa garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable, respaldado por la certificación de la Norma ISO 45001:2018, que reemplazó a la *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS) 18001. Además, cuenta con políticas integrales de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud, junto con un Manual de Seguridad e Higiene, un Manual de Ambiente, un Manual de Salud Ocupacional y su Código de Ética. Asimismo, dispone de un Programa de Salud Ocupacional enfocado en la promoción, prevención y protección de la salud de sus colaboradores a lo largo de su vida laboral en la empresa. La Encuesta de Clima bianual y las acciones derivadas de ella contribuyen a mantener un entorno laboral saludable y en constante mejora.



AOG Patagonia 2024 fue una excelente oportunidad de vinculación con futuros profesionales del Oil & Gas. TGN desarrolló el stand JOG “Conectá con tu futuro”, y durante tres días, fusionó el arte colectivo con las aspiraciones de los jóvenes visitantes.





3.12. No discriminación e igualdad de oportunidades

La compañía está conectada con el compromiso de promover una cultura de la Diversidad e Inclusión a través de un plan estratégico a largo plazo.



Durante 2024 se presentó la Política de Diversidad e Inclusión, que expresa el compromiso con estos temas en la gestión diaria y en todas las actividades que se llevan adelante. El documento detalla las expectativas para su implementación. El lanzamiento contó con una importante campaña de comunicación, que incluyó distintos tipos de actividades lúdicas y piezas. También se desarrolló un curso de e-learning para incorporar los principales conceptos.

→ **El 8M se brindó la charla abierta para toda la compañía** “Una perspectiva desde la discapacidad”, dictada por Daniela Aza.

→ **Se realizó la segunda edición de los Círculos Lean In**, con la participación de 10 mujeres de distintos niveles y áreas, tanto de sede central como del interior del país. Fueron 6 encuentros conformados por un *kick off* y 5 espacios de reflexión y aprendizaje colaborativo, en los que las participantes tuvieron la oportunidad de debatir abiertamente sobre distintos temas, tales como: desarrollo profesional, ambiente de trabajo sin microagresiones, integración de la vida profesional y personal, liderazgo con perspectiva de género y conversaciones difíciles.

→ **También tuvo lugar la primera edición de los Círculos Lean In de Líderes** con la participación de 10 personas de todos los niveles, áreas y posiciones sede central como del interior del país. Se realizaron 6 encuentros enfocados en potenciar el liderazgo inclusivo, con los siguientes objetivos:

- ▶ Generar espacios de conversación que habiliten la reflexión y aprendizaje, poniendo sobre la mesa aquellos temas que más preocupan sobre D & I.
- ▶ Desafiar juicios, creencias limitantes y paradigmas para generar una mentalidad de aprendizaje que acompañe el proceso de cambio que la organización necesita.
- ▶ Potenciar el desarrollo de un liderazgo inclusivo protagonista para la implementación de acciones con los equipos.



► Abordar y trabajar temáticas de interés, construyendo y aportando a la diversidad e inclusión a partir de los aprendizajes que surjan en el círculo.

- **Se trabajó sobre la temática de diversidad e inclusión en las jornadas de líderes:** en las de intercambio que se realizaron en el mes de abril y en las jornadas de integración realizadas en el mes de octubre.
- **Se renovaron los miembros del Comité de Diversidad e Inclusión,** ampliando aún más su heterogeneidad, y se realizaron encuentros donde se presentaron los avances de las acciones definidas en el plan de acción y los futuros ejes de trabajo.
- **Se desarrolló una política y protocolo de acoso y violencia laboral,** cuyo lanzamiento se programó para principios del 2025.
- **Desde Empleos, se adaptó el procedimiento de requerimiento de Personal, para incluir la perspectiva de Diversidad e inclusión,** quedando como nombre final “Procedimiento de Selección de Talento”, que contará con una guía de publicación inclusiva de vacantes y una guía para entrevistas de selección. El lanzamiento se realizará en el 2025.
- **El área de Comunicación Interna** desarrolló a lo largo de todo el año un conjunto de piezas a través de distintos medios para acompañar las iniciativas realizadas.



“La innovación sucede cuando las personas se sienten parte. En TGN impulsamos una cultura donde escucharnos, compartir miradas y resolver en equipo nos permite crecer con propósito, conectando el talento con lo que verdaderamente importa.”

—
Laura Sabaté,
subgerenta de Desarrollo y Comunicación Interna.



COLUMNA DE OPINIÓN



Compromiso con la diversidad e inclusión: una mirada a largo plazo

Por **Alejandro Paccini**,
director de Recursos Humanos

En TGN sabemos que no hay futuro posible sin una mirada abierta, plural y comprometida con la realidad que habitamos. Por eso, en nuestra compañía, la diversidad y la inclusión no son una moda ni una obligación: son parte esencial del modo en que elegimos construir cada día. Apostamos a una cultura más justa, equitativa y respetuosa, porque sabemos que también es una cultura más fuerte, innovadora y con mayor potencial.



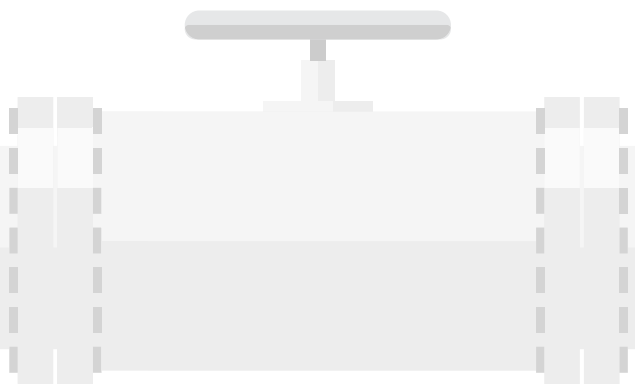
Durante 2024, dimos pasos concretos en este camino: lanzamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión como marco estratégico de largo plazo, orientado a transformar nuestras decisiones, nuestros espacios de trabajo y nuestras relaciones cotidianas.



Fue un año de escucha activa, reflexión colectiva y conversaciones valientes. Creamos ámbitos para revisar creencias, reconocer privilegios y construir una forma distinta de liderar, crecer y convivir.

Pero decidimos ir más allá. En 2025, lanzaremos *Rompecabezas y Técnicamente*, dos programas educativos con perspectiva de género dirigidos a escuelas primarias y secundarias. Su objetivo es despertar el interés —especialmente en niñas, pero también en niños y adolescentes en general— por el mundo técnico y científico, y mostrar que las carreras de ingeniería y oficios técnicos no solo son posibles, sino también atractivas, desafiantes y con grandes oportunidades para el futuro laboral. Queremos que más chicas se animen a elegir estos caminos, y que más chicos se cuestionen estereotipos que limitan. Que cada joven pueda imaginar un proyecto de vida sin restricciones impuestas por el género.

Este compromiso tiene también una dimensión estratégica: nuestro país enfrenta un déficit estructural de perfiles técnicos y profesionales en ingeniería. Carreras vistas aún como “difíciles” y





reservadas generalmente para varones, muchas veces por desconocimiento de las verdaderas oportunidades que presentan. **Desde TGN queremos contribuir a cambiar esa realidad en los territorios donde operamos, apostando a una Argentina próspera e inclusiva, con más empleo calificado, más equidad y una mejor articulación entre la demanda laboral y la oferta educativa.**

Estamos trabajando para convertirnos en una empresa donde cada persona pueda ser quien realmente es, y donde el trato igualitario no sea un objetivo por alcanzar, sino una práctica cotidiana. Tenemos la convicción de que este enfoque genera un clima laboral positivo y pujante, en el que las ideas, los intercambios y la diversidad de miradas nos enriquecen, fortalecen nuestros equipos y potencian nuestras oportunidades de negocio.

En esa misma línea, también rediseñamos nuestros procesos de selección. En 2025 implementaremos un nuevo procedimiento para la incorporación de talento, con herramientas inclusivas —como guías para redactar vacantes y realizar entrevistas— orientadas a atraer perfiles diversos y construir equipos más representativos. **Porque promover la diversidad no es solo una responsabilidad dentro de la organización: sino también una manera concreta de sembrar oportunidades allí, donde más se necesitan.** Y en ese gesto, pequeño pero poderoso, se juega la posibilidad de construir una sociedad más equitativa, abierta y justa para todas las personas.



Estamos trabajando para convertirnos en una empresa donde cada persona pueda ser quien realmente es, y donde el trato igualitario no sea un objetivo por alcanzar, sino una práctica cotidiana.





• •

3.13. Trabajo forzoso y esclavitud moderna

• •

Todo el personal contratado por TGN, en cualquiera de sus modalidades, está libre de cualquier forma de trabajo forzoso o esclavitud moderna.

• •

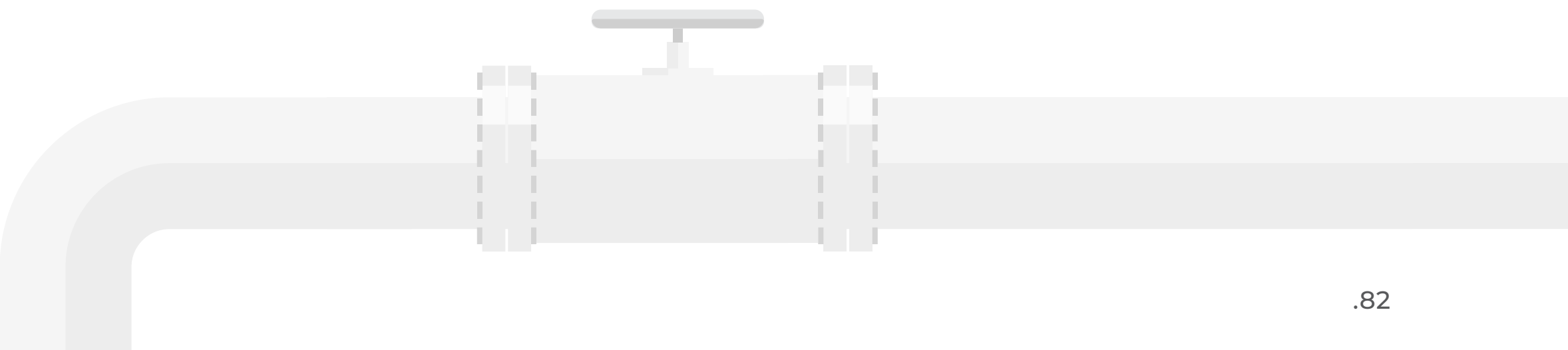
3.14. Libertad de asociación y negociación colectiva

• •

TGN garantiza la libertad de asociación de todos sus colaboradores. En cumplimiento del compromiso de diálogo continuo con los diferentes representantes gremiales, en 2024 TGN llevó adelante numerosas negociaciones con diversas asociaciones sindicales, que resultaron en varios acuerdos relacionados con salarios y condiciones de trabajo.

• •

• •



3.15. Impactos económicos

El contexto macroeconómico argentino se caracteriza por una alta tasa de inflación. El gobierno presentó un programa de estabilización con el propósito de obtener equilibrio fiscal, monetario y cambiario. Así logró revertir el déficit fiscal y alcanzar un superávit primario de 1,9 % del Producto Bruto Interno (PBI). Adicionalmente, se migraron los pasivos remunerados del BCRA al Tesoro, reforzando el compromiso de equilibrio fiscal.

Las políticas fiscales, monetarias y cambiarias tuvieron un impacto positivo en la estabilización de la economía. **La inflación anual se desaceleró significativamente, pasando de un 211,4 % en 2023 a un 117,8 %,** y la brecha cambiaria se redujo. La estabilidad alcanzada permitió una recuperación de la actividad económica con una caída del PBI menor a la esperada. Estos logros se tradujeron en una mejora de los indicadores

sociales: salario real, empleo privado registrado e índices de pobreza.

Para consolidar esta senda de estabilización y promover el crecimiento a largo plazo, se implementaron otras medidas como la creación del Régimen de Incentivos para Grandes Inversiones (RIGI) con promociones impositivas, aduaneras y cambiarias. Este horizonte busca, además, reducir las restricciones cambiarias que impactan sobre la circulación de capitales. De esta forma, se contribuye a mejorar el clima de negocios para inversiones en infraestructura. **El desarrollo del reservorio de Vaca Muerta -ubicado en la Cuenca Neuquina- y las medidas económicas abren nuevas oportunidades de inversión e infraestructura energética y revitalizan la integración regional, al tiempo que estimulan las exportaciones hidrocarburíferas y mineras.**

- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •
- •





El abastecimiento del mercado interno -y regional- desde el yacimiento de Vaca Muerta moviliza la ampliación -y reversión- del sistema de transporte de TGN.

En las provincias de Córdoba, Santiago del Estero y Salta, dos tramos de loops de aproximadamente 50,5 y 10,5 km cada uno; y la construcción de un tramo de gasoducto de 122 km que

permitirán vincular las plantas compresoras de Tío Pujio y La Carlota (ambas ubicadas en la provincia de Córdoba). Este gasoducto recibe

En este contexto, TGN creó la sociedad Gasoducto Vicuñas S. A. U. con el propósito de desarrollar un proyecto de abastecimiento de gas natural por ductos para la minería en las provincias de Salta, Jujuy y, eventualmente, Catamarca.



La reversión del Gasoducto Norte incluye la reversión de cuatro plantas compresoras existentes en las provincias de Córdoba, Santiago del Estero y Salta, dos tramos de loops² de aproximadamente 50,5 y 10,5 km cada uno; y la construcción de un tramo de gasoducto de 122 km que permitirán vincular las plantas compresoras de Tío Pujio y La Carlota (ambas ubicadas en la provincia de Córdoba). Este gasoducto recibe el nombre de Gasoducto de Integración Federal (GIF), propiedad de ENARSA.

2. Cañería que se agrega en paralelo con el ducto existente para incrementar la capacidad de transporte.



ENTREVISTA

**Carlos Ranzani**, director de Operaciones

La reversión del Gasoducto Norte marca un antes y un después en el sistema de gas argentino

¿Qué significa para TGN la reversión del Gasoducto Norte?

Para TGN, la reversión del Gasoducto Norte es un proyecto estratégico, fundamental para el abastecimiento de las provincias del norte del país. Si bien es un proyecto nacional, nosotros iniciamos este camino hace tres años, en 2022, con la reversión de dos plantas compresoras en Córdoba, planteándonos el objetivo de invertir el flujo de gas. A esto se sumaron otras obras esenciales para garantizar la seguridad del gasoducto ante este cambio.

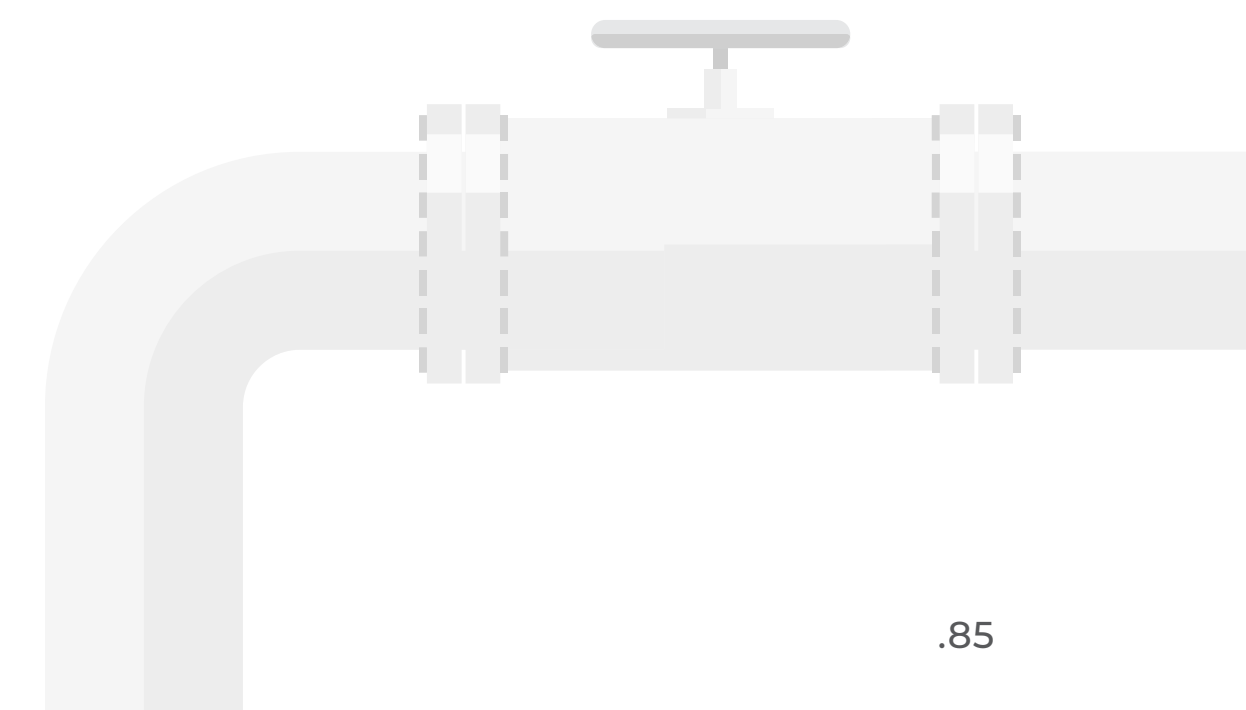
¿Qué implicó puntualmente la reversión del sistema troncal?

Hasta 2022, el sistema de transporte tenía un diseño telescópico, con una gran infraestructura de cañerías y compresión que iniciaba en Campo Durán y disminuía

hacia el sur a medida que se entregaba el gas. Este gasoducto, que cumplió 65 años en marzo, fue concebido con una inyección de gas desde el norte hacia el sur. Ante la disminución de gas en la cuenca boliviana y la perspectiva de no contar más con ese suministro para abastecer a todos los consumidores, incluyendo Buenos Aires y poblaciones importantes como Tucumán, Rosario y Córdoba, se inició el trabajo de reversión del Gasoducto Norte.

Nuestro proyecto se centró en cómo revertir el flujo en la zona de Córdoba. Esta fase inicial fue íntegramente gestionada por TGN y consistió en readecuar las plantas compresoras de Tío Pujio y Leones, en esa provincia. Implicó un cambio en el perfil de presión del gasoducto después de más de 6 décadas, que nos permitió en junio de 2023 revertir 10 millones de metros cúbicos diarios.

Nuestro proyecto se centró en cómo revertir el flujo en la zona de Córdoba. Esta fase inicial fue íntegramente gestionada por TGN y consistió en readecuar las plantas compresoras de Tío Pujio y Leones, en esa provincia.



Además de la reversión de las plantas, se llevaron adelante otras obras consideradas esenciales para este proyecto.

Exacto. En las succiones de estas plantas, la presión era de 40 kg/cm² mientras que en las descargas alcanzaba la máxima presión operativa (alrededor de 60 kg/cm² en el Gasoducto Troncal Norte). Al invertir el flujo, las presiones en los nuevos caños de descarga serían mucho más altas de forma continua. Esto nos obligó a realizar *estudios de integridad exhaustivos para asegurar que la cañería mantuviera su coeficiente de seguridad original*. Por ello, a la reversión de las plantas sumamos pruebas hidráulicas en los segmentos de cañerías cercanas al gasoducto. Fue un verdadero desafío de ingeniería, ya que la integridad de los ductos es un aspecto muy sensible para no degradar un sistema de 65 años operando bajo sus condiciones de diseño originales.



TGN aún está trabajando en el proyecto de reversión, colaborando con las obras que lleva adelante el Estado Nacional.

Así es, el Estado Nacional, a través de ENARSA, inauguró el Gasoducto de Integración Federal (GIF) en el invierno 2024, que conecta una planta del Gasoducto Centro Oeste en La Carlota (Córdoba) con Tío Pujio, una de las plantas que en TGN habíamos revertido. Durante toda la etapa de construcción participamos como policía técnica. Y en octubre pasado, comenzamos a operar y mantener el GIF y un loop de 50 kilómetros.

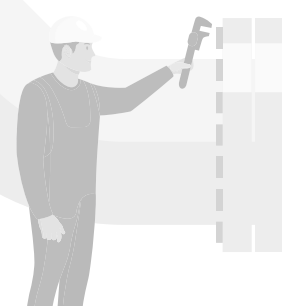
Las obras continúan, y aún falta revertir cuatro plantas compresoras y habilitar el segundo *loop*.



Para conocer más,
hacé clic acá.

*Una vez finalizado,
tendremos una capacidad
de transporte revertida
de 19 millones de metros
cúbicos por día.*

Continúa en el ANEXO.





TGN EN CIFRAS

PRINCIPALES INDICADORES DE DESEMPEÑO DE TGN	2024	2023	2022
Resultados financieros (en millones de pesos)			
Ventas netas	380 695	216 537	277 643
Costo de explotación	189 476	206 600	251 173
Ganancia bruta	191 219	9937	26 470
Gastos de comercialización	15 070	9808	11 442
Gastos de administración	52 542	56 570	37 980
Otros conceptos	8666	178 669	586
Resultado operativo	114 941	122 228	22 366
Ganancia (pérdida) integral del ejercicio	34 557	134 775	17 886
Resultado neto del ejercicio por acción (en pesos)	83,96	303,59	40,42
Contribución en impuestos en la Argentina (en millones de pesos)			
Impuesto a las ganancias	2199	76 433	46 364
Otros impuestos, tasas y contribuciones	30 875	23 363	23 200
Proveedores			
Cantidad de proveedores	1718	1682	1609
Total pagado a proveedores (millones de pesos)	154 825	91 903	116 598





3.16. Comunidades locales

Desde el área especializada en Responsabilidad Social Empresaria (RSE) 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 demandan en función de los resultados de los riesgos evaluados.

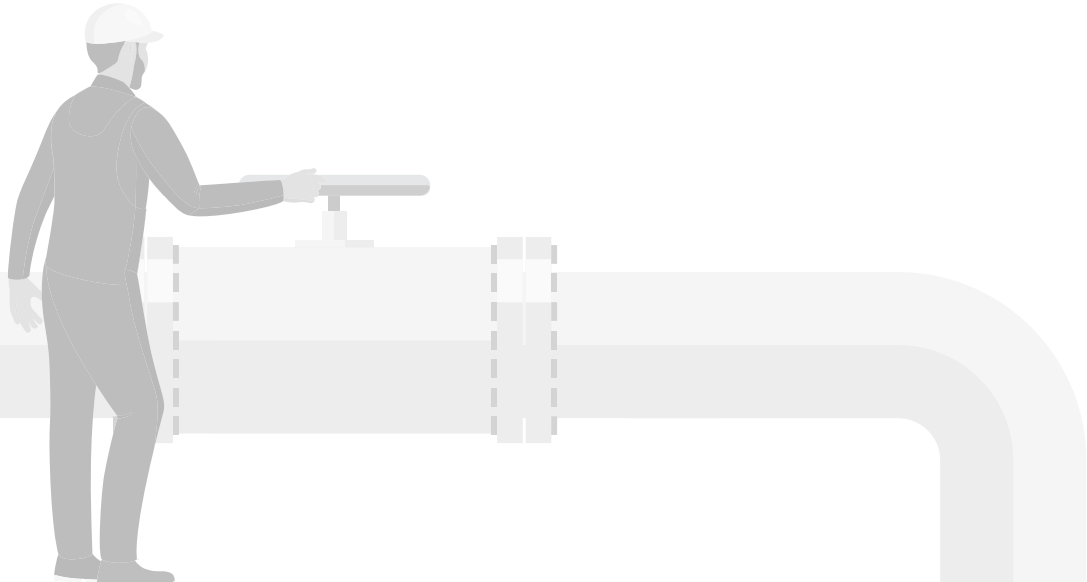
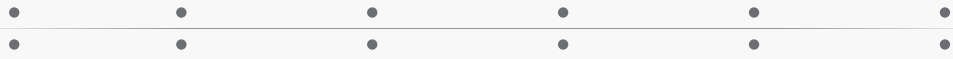
La Debida Diligencia se sustenta en estudios etnográficos y en la evaluación de riesgos para establecer formas de inclusión. La apertura de procesos de diálogo contribuye a velar por el respeto de los derechos, la cultura y las costumbres de cada comunidad.

Las condiciones de adaptación a las consecuencias climáticas y sus impactos sociales en interacción con las operaciones son evaluadas en

cada etapa del ciclo de vida de los proyectos. Dichas evaluaciones permiten mitigar los riesgos, salvaguardar las instalaciones y asegurar la continuidad del servicio.



TGN opera en territorios 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 sus prácticas de relacionamiento con dichas comunidades.





LOS PROGRAMAS

Se implementaron programas y acciones con el propósito de ampliar la interacción social y facilitar la participación de las comunidades cercanas a las instalaciones y gasoductos operados por TGN.

→ **Mediante la Debida Diligencia y la elaboración de planes de contingencia** se ejecutaron 15 obras en la provincia de Salta, en contextos territoriales con altos niveles de conflictividad. Entre otras actividades registradas bajo esta modalidad se realizaron obras para la conexión de derivaciones, corrección de erosiones, adecuación de cruces de río, mejoras en estaciones de medición y regulación y protección anticorrosiva.

→ **Se implementaron acciones en 15 provincias, alcanzaron a 8560 alumnos, 330 docentes con la intervención de 80 voluntarios de TGN.** Entre los principales programas se destacan: Juntos, destinado a la prevención de daños, y Cadena de Valor, de desarrollo de proveedores, pertenecientes a pequeños emprendimientos locales.



RONDA
Voluntariado corporativo

Objetivo: *promover la participación de los colaboradores en actividades voluntarias en favor de las comunidades locales y con el fin de consolidar la licencia social de TGN.*



SEGURIDAD VIAL

Objetivo: *mejorar las condiciones de seguridad en el manejo de vehículos por parte de jóvenes y adultos. Programa TC2000 va a la escuela.*



JUNTOS
Prevención

Objetivo: *estimular el aprendizaje e incentivar la curiosidad a través de la aplicación del método científico en talleres que se llevan a cabo en las aulas.*



CADENA DE VALOR
Proveedores

Objetivo: *desarrollar proveedores, formar emprendedores y contribuir con el desarrollo local de pequeñas jurisdicciones.*



CLUB DE CIENCIAS
Educación

Objetivo: *desarrollar acciones con las comunidades orientadas a la seguridad ciudadana y la prevención de daños sobre instalaciones y gasoductos.*



UNIVERSIDADES Y ESCUELAS SECUNDARIAS
Educación superior

Objetivo: *desarrollar actividades destinadas al aprendizaje y a la vinculación entre la escuela media y la formación universitaria. Implementación de pasantías, visitas guiadas en instalaciones, prácticas profesionales y trabajos de investigación.*

3.17. Derechos sobre la tierra y los recursos (superficiarios)

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, así como el resarcimiento en el caso de afectaciones entre otros impactos particulares.

La Ley de Gas N° 24076, en su artículo N° 22, otorga a TGN el derecho real de servidumbre previsto en los artículos 66 y 67 de la Ley de Hidrocarburos N° 17319. Este derecho real, denominado Servidumbre Administrativa de Gasoducto³ fue reglamentado por el ENARGAS, en el ámbito de sus competencias, a través de la Resolución N° I/3562 y sus actualizaciones.

--
3. 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.



3.17. Derechos de los pueblos indígenas



Los pueblos indígenas gozan de derechos tanto colectivos como individuales, tal como lo establecen la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos. Este tema abarca los impactos sobre dichos derechos. Dada su condición de grupos vulnerables, los pueblos indígenas presentan un mayor riesgo de sufrir impactos negativos más graves como consecuencia de las actividades de una organización.

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 operativas. **La Debida Diligencia mencionada se sustenta en estudios etnográficos y evaluaciones de riesgos con el fin de establecer formas de prevención o reparación.** Dichos estudios proporcionan información de base para diseñar modalidades de relacionamiento o consulta adaptadas a la cultura, el reconocimiento y las formas de representatividad de cada comunidad.



→ **Durante el período en el que se basa este reporte, se iniciaron procesos de consulta en las provincias de Salta y Jujuy relacionados con el proyecto Gasoducto Vicuñas.** Se realizaron presentaciones ante las autoridades provinciales respectivas para la gestión del Estudio de Impacto Ambiental (EIA) y el proceso de Consulta Previa, Libre e Informada (CPLI).



→ **En la provincia del Neuquén se suscribió un acuerdo de servidumbre de paso con la comunidad mapuche Kaxipayiñ.** El acuerdo alcanzado con el superficiario se concretó teniendo en cuenta las costumbres, prácticas institucionales de la comunidad y en consideración del ordenamiento constitucional vigente.

3.19. Conflictos y seguridad

A través de la Debida Diligencia, TGN establece procesos para evaluar riesgos y mitigar consecuencias negativas por situaciones de violencia. En el marco de cada proyecto, se identifican, evalúan y planifican acciones destinadas a evitar situaciones de riesgo y establecer formas eficaces para la resolución de conflictos. Promueve el diálogo social para crear o mejorar las condiciones de paz y recurre a prácticas seguras en operaciones situadas en zonas de conflicto. En ocasiones, para lograr operar en territorios de alta conflictividad, puede recurrir al uso de personal de seguridad.

La adopción de medidas de prevención por parte del poder público local o las fuerzas de seguridad se basan en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos y en los Principios Básicos de las Naciones Unidas.



A través de la Debida Diligencia, TGN establece procesos para evaluar riesgos.



COLUMNA DE OPINIÓN



Construir diálogos

Por Joaquín Vázquez, asistente Territorial



Nuestra labor diaria es construir vínculos con las comunidades locales que se desarrollan en áreas cercanas a los gasoductos que opera TGN.

Para lograr eso es muy importante el trabajo previo, mediante estudios etnográficos y de base social que nos permitan entender la situación y las complejidades de la zona. En esa primera instancia obtenemos un cuadro de situación que nos permite acercarnos a cada comunidad, comprendiendo su cultura e intereses.

Para atender a las diversas demandas se implementa un plan de contingencia social. Este plan, acordado con las empresas contratistas, tiene una doble función: prevenir y mitigar. Lo que da un marco al inicio de esos proyectos es la Debida Diligencia. Un proceso continuo que sirve para identificar las estrategias de intervención.

Durante 2024, se ejecutaron muchos planes de contingencia social en zonas de alta conflictividad sin ninguna paralización de obras, cumpliendo así el objetivo principal de nuestra intervención.

Gracias a este trabajo , **TGN se convirtió en un punto de referencia para las comunidades locales.** Actores e instituciones sociales que incluyen a referentes indígenas, organizaciones de desocupados o funcionarios gubernamentales conocen y respetan nuestro compromiso. Si bien nuestra vocación es la preven-

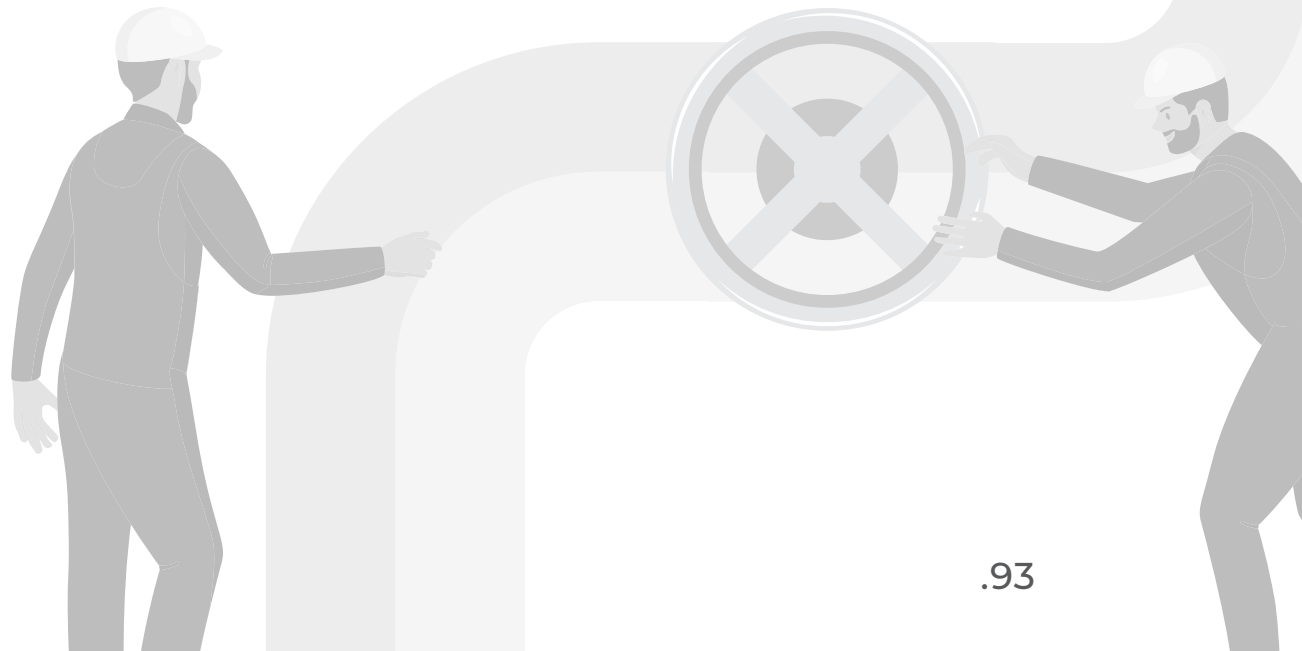
ción de situaciones de conflicto que puedan poner en riesgo la operatividad de la obra o la seguridad de terceros locales, nuestro trabajo trasciende esas dimensiones.

¿De qué manera?

Un gran ejemplo son los talleres de prevención de daños que realizamos con más de 1.100 alumnos distribuidos en 150 escuelas primarias de todo el país. Con esto, lo que buscamos es conectar y relacionarnos con las comunidades desde un enfoque humano e integrador.

Por otro lado, es importante mencionar los avances del proceso de Consulta Previa Libre e Informada para el relevamiento del Proyecto Vicuñas, un nuevo gasoducto en la zona de la Puna. Allí venimos dialogando con las diferentes comunidades incluidas en este proceso.

En dirección a lo que se viene, cohesionando los esfuerzos entre el área de RSE y los procesos de Debida Diligencia, es indispensable darle continuidad a las acciones que nos permitan seguir conectados con nuestros entornos. Alcanzando el consentimiento de las comunidades sobre el impacto social y ambiental de cada uno de nuestros proyectos.



3.20. Anticorrupción

La empresa cuenta con una Política Anticorrupción y un procedimiento detallado, conocido por todos los colaboradores y ejecutivos, que guían 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. **Tanto la Política como el Procedimiento Anticorrupción son revisados periódicamente, con el objetivo de agilizar, mejorar y controlar distintos procesos** en los que el área de Cumplimiento tiene participación.

Durante 2024, una consultora externa especializada realizó por primera vez un informe de diagnóstico de madurez del Programa de Integridad y Transparencia de TGN, con recomendaciones que le permitirán continuar robusteciendo el mismo en base a las mejores prácticas internacionales en materia de Compliance y a los lineamientos dictados por la Oficina Anticorrupción.

- •
- •
- •
- •
- •
- •

3.20.1. Evaluación de riesgo de corrupción

El área de Cumplimiento realiza evaluaciones anuales de riesgo de corrupción para identificar y entender la exposición de TGN, y en base a esto, elaborar estrategias de gestión de riesgo y asistir en el diseño de medidas para la mitigación de los mismos. Asimismo, monitorea el cumplimiento de los planes de acción definidos para cada riesgo identificado.

3.20.2. Difusión y capacitación

En la página web de TGN se encuentran publicados tanto los lineamientos generales del Programa de Integridad y Transparencia, como el Código de Ética y la Política Anticorrupción, de modo que sean accesibles para el público en general.

Anualmente, el área de Cumplimiento define cronogramas de comunicación interna y de capacitación para mantener actualizados a los colaboradores sobre las mejores prácticas para mitigar el riesgo de corrupción, y reforzar los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia.

En 2024 se realizaron campañas de comunicación referentes a:



COMPLIANCE EN PRIMERA PERSONA

→ Videos con la participación de colaboradores y directores de TGN, en los cuales se abordan temas relevantes sobre Cumplimiento: Programa de Integridad y Transparencia, Línea Transparente, Conflictos de interés, Código de ética, Relación con terceros y Valores.

Para conocer más, [hacé clic acá.](#)



CONFLICTOS DE INTERÉS

→ Cartelería digital y mails recordando a todos los colaboradores cuándo se producen y cómo deben reportarse.



LÍNEA TRANSPARENTE

→ Cartelería física y digital detallando los canales de acceso y características de la Línea.



DECLARACIÓN DE OBSEQUIOS RECIBIDOS

→ Recordatorio sobre la necesidad de informar estas situaciones por parte de proveedores y clientes.



Asimismo, se cumplió con el Plan de Capacitación definido, logrando un incremento en la cantidad de horas y de capacitaciones respecto a 2023.



Jornada de integración de Cumplimiento

- Curso virtual dirigido a los ingresantes a TGN, en el cual se abordan los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia, a través de actividades interactivas y casos prácticos. El mismo finaliza con una evaluación para medir el grado de entendimiento de los temas expuestos.



1º Jornada de Cumplimiento

- Encuentro dirigido a toda la organización, en el cual se generó un espacio de reflexión e intercambio sobre las mejores prácticas en materia de Compliance, con la participación de invitados referentes de la industria.



Para conocer más, **hacé clic acá.**



Recorriendo TGN

- Reunión virtual para nuevos ingresantes con el fin de dar a conocer al área de Cumplimiento y brindarles una introducción sobre los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia.



Reuniones de Región

- El área de Cumplimiento realizó exposiciones en reuniones de Región en las cuales participan jefes de sección, gerentes y analistas de la Dirección de Operaciones de TGN, con el fin de reforzar los temas más relevantes del Programa de Integridad y Transparencia, generando un espacio de intercambio.



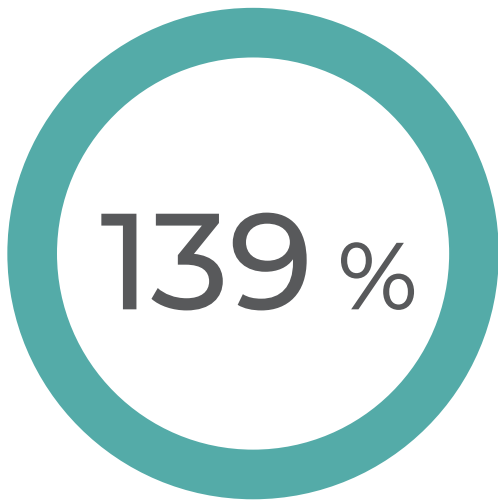
Integridad y transparencia para Proveedores

- Enfocado a proveedores clasificados como Terceras Partes Intermediarias, es mandatorio debiendo realizarse para completar el proceso de alta como proveedor.
- Se abordan los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia, haciendo hincapié en la importancia de la toma de decisiones éticas.

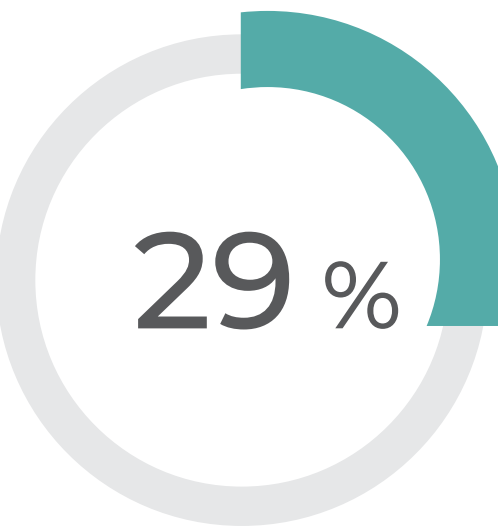


Alta Dirección

- Capacitación dirigida a directores, miembros del Directorio y Síndicos de TGN, sobre los principales avances y tendencias en Compliance.



Aumento de h promedio de capacitación respecto a 2023



Aumento de capacitaciones respecto a 2023

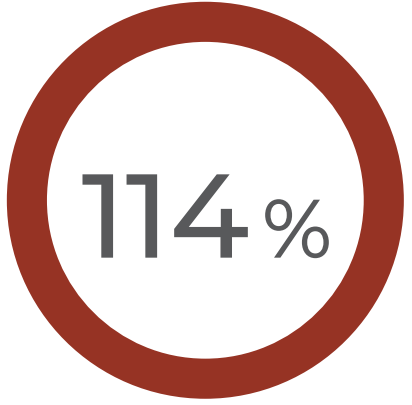


3.20.3. Canales de denuncia

Con el fin de detectar y corregir toda conducta contraria al Código de Ética y a la Política y Procedimiento Anticorrupción, **TGN cuenta con la Línea Transparente**, un canal confidencial a través del cual se pueden consultar inquietudes o informar incumplimientos, accediendo incluso de manera anónima y garantizando que no habrá ningún tipo de represalias. En TGN se valora que los colaboradores planteen sus inquietudes en temas vinculados al cumplimiento del Código de Ética, Políticas y Procedimientos.

Las comunicaciones recibidas a través de La Línea Transparente son gestionadas por el área de Cumplimiento, quien las evaluará e investigará, con el objetivo de obtener una resolución.

En 2024 aumentaron significativamente los casos reportados respecto a 2023, lo que refleja el aumento de confianza de los colaboradores y terceros en la Línea Transparente.



de aumento de casos reportados respecto a 2023

→ De los casos reportados en 2024, el 50 % de los mismos fueron confirmados luego de realizar las investigaciones correspondientes.

50 %

Confirmados

13 %

No confirmados

27 %

Referidos*

10 %

En investigación

**Casos que, debido a su naturaleza, se remiten a otras áreas de la compañía. Si bien no requieren una investigación por parte de Cumplimiento, se les da seguimiento hasta su resolución.*

3.21. Pagos a los gobiernos

Fuera del marco legal vigente, TGN no realiza pagos a los gobiernos. Empleados, terceras partes intermediarias y socios comerciales asumieron el compromiso de ajustar sus comportamientos a los procedimientos anticorrupción de la compañía, los cuales prohíben realizar pagos indebidos.

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 están 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.



Tabla de indicadores GRI y su relación con los principios del Pacto Global y los ODS

La medición de nuestro impacto, conectada a los pilares de la sostenibilidad global.

Este informe fue elaborado en base a las Guías del Global Reporting Initiative (GRI), GRI 2 y GRI 11 cuyas últimas versiones están en vigencia desde el 1 de enero de 2024.

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.



CAPÍTULOS	TEMAS y SUBTEMAS	ÍNDICE GRI	PÁG.	PPIO PACTO GLOBAL	ODS (y METAS)
01	Sobre el reporte	2.1 Detalles organizacionales	7		
		2.2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	7		
		2.3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	8		
		2.4 Actualización de la información	10		
		2.5 Verificación externa	10		
02	La compañía	Gobernanza	2.2 Estructura de gobernanza y composición	18	
			2.10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21	
			2.11 Presidente del máximo órgano de gobierno	23	
			2.12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	23	
			2.13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos en sostenibilidad	23	
			2.15 Conflictos de interés	25	16
			2.16 Comunicación de inquietudes críticas	25	
			2.17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	25	
			2.18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	26	
			2.19 Políticas de remuneración	28	
			2.20 Proceso para determinar la remuneración	28	
		Estrategia Políticas y Prácticas	2.22 Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible	30	
			2.3 Compromisos y políticas	30	
			2.24 Incorporación de los compromisos y políticas	33	
			2.25 Procesos para remediar los impactos negativos	33	7, 8, 9
			2.27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	35	
			2.28 Afiliación a asociaciones	36	
		Actividades y Trabajadores	2.6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	39	
			2.7 Empleados	44	
			2.8 Trabajadores que no son empleados	46	4 (4.4), 5 (5.5), 8 (8.2, 8.3)



CAPÍTULOS	TEMAS y SUBTEMAS	ÍNDICE GRI	PÁG.	PPIO PACTO GLOBAL	ODS (y METAS)
03	Temas Materiales	<i>Participación de los grupos de interés</i>			
		2.29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	47		9 (9.3)
		2.30 Convenios de negociación colectiva	47	3	8
		11.1 Emisiones de GEI	51	7, 8, 9	7 (7.3, 7.3ª. 7.3b), 13 (13.2)
		11.2 Adaptación al clima, resiliencia y transición	57	7, 8, 9	7 (7.3)
		11.3 Emisiones al aire	57	7, 8, 9	7 (7.3)
		11.4 Biodiversidad	58	7, 8, 9	
		11.5 Residuos	59	7, 8, 9	
		11.6 Agua y efluentes	61	7, 8, 9	
		11.7 Cierre y rehabilitación	62	7, 8, 9	
		11.8 Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos	63		
		11.9 Salud y seguridad en el trabajo	66		8 (8.8)
		11.10 Prácticas de empleo	74		
		11.11 No discriminación e igualdad de oportunidades	78	6	5 (5.5)
		11.12 Trabajo forzoso y esclavitud moderna	82		
		11.13 Libertad de asociación y negociación colectiva	82	4	
		11.14 Impactos económicos	83		
		11.15 Comunidades locales	88		4 (4.4, 4.4), 11(11.1, 11.2)
		11.16 Derechos sobre la tierra y los recursos - Superficiarios.	90		
		11.17 Derechos de los pueblos indígenas	91		10 (10.2, 10.3)
		11.18 Conflictos y seguridad	92		
		11.20 Anticorrupción	94	10	16
		11.21 Pagos a los gobiernos	96	10	16
		11.22 Política pública	96		

ACLARACIONES:

- **N/D:** significa no disponible durante el período de elaboración de este informe de sustentabilidad. Se pondrán en marcha los mecanismos necesarios para que esta información aparezca reflejada en próximos informes.
- **N/A:** significa que no aplica a las actividades de la empresa.
 - **Notas:** al pie final de la tabla.



ANEXO

Conectados con lo que nos rodea

Entrevista a Carlos Ranzani, director de Operaciones



Viene de página 86



Carlos Ranzani, director de Operaciones

-Estas obras que menciona, ¿garantizan el suministro de gas que se necesita para abastecer la demanda?

-Si bien el consumo residencial no se verá afectado, la demanda industrial, de centrales térmicas y de GNC aún podría tener restricciones. Por eso hemos propuesto a las autoridades la construcción de un nuevo gasoducto troncal desde Vaca Muerta hasta La Carlota, planta que se convierte en un nodo clave del sistema. También estamos analizando con privados la mejor manera de viabilizar la evacuación del gas de Vaca Muerta para garantizar la oferta en las provincias del norte y llevarlo a los países vecinos.

-¿Cuál fue el impacto de estos proyectos emblemáticos en la operación de TGN?

-En primer lugar, el desafío técnico fue enorme. Tuvimos dos premisas fundamentales: "No degradar el sistema", manteniendo las condiciones de diseño originales del Gasoducto Norte, y "velar por la seguridad pública". Todas las actividades se planificaron teniendo esto en cuenta. Respecto del transporte de gas, el manejo del sistema cambió por completo. Antes, todas las

inyecciones provenían del norte hacia el sur, y ahora gestionamos un flujo desde el centro oeste, vía La Carlota, hacia el norte. Esto también generó cambios en la dinámica de trabajo para las personas que operan en las plantas.

-¿De qué manera TGN puede capitalizar esta experiencia frente a los desafíos actuales?

-Siempre hemos tenido gasoductos vinculados a países vecinos. Hoy, TGN tiene conexiones de infraestructura existentes con Chile, Bolivia, Brasil y Uruguay, lo cual nos da un valor estratégico clave en el contexto actual. Nuestro *know how* y la posibilidad de conexión regional nos sitúan en un lugar estratégico para desarrollar la evacuación del gas de Vaca Muerta. Por eso, impulsamos la finalización de las obras necesarias para conectar este importante yacimiento con los consumos regionales.

Además, esta situación nos abre [nuevas oportunidades de negocio](#). Solo incrementando el volumen hacia el norte podemos satisfacer la demanda insatisfecha de centrales térmicas que desean instalarse, o de la propia industria minera de las provincias del norte. Ahí sí podemos generar una diferencia sustentable, suministrando gas en esos lugares.

-¿Qué rol cumple el desarrollo de conocimiento en TGN?

-Enfocándonos en el diseño, transporte y operación, el desarrollo de *know how* es fundamental. Contamos con un Centro de Transferencia de Conocimiento⁴ propio, que está batiendo récords en horas de capacitación, con programas plurianuales que acompañan las competencias necesarias para cada persona, y programas de profesionalización de roles clave. Robustecer nuestro saber hacer es un objetivo estratégico que nos da una ventaja competitiva.





-¿Qué lugar ocupa la sostenibilidad en proyectos como este?

-La sostenibilidad involucra a toda la industria, más allá de este proyecto específico. Tenemos un rol clave para avanzar en este sentido. Estamos trabajando fuertemente: formamos parte de ARPEL (Asociación de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable de América Latina y el Caribe), donde contribuimos a la elaboración de un libro blanco y hojas de ruta para trabajar de forma sustentable, con el objetivo de alcanzar Net Zero. Es motivador trabajar en la solución de un problema que impacta a tanta gente. Todas las personas que forman parte de estos equipos –como el de gestión de emisiones, porque así lo demanda el contexto– enfrentan un desafío enorme. Esto está directamente vinculado a nuestra licencia social: no podemos independizar nuestras operaciones del contexto en el que se desarrollan.

-Su equipo es robusto y muy capacitado; se percibe el orgullo entre quienes participaron en las reversiones de esas plantas. ¿Cómo impacta ese reconocimiento del capital humano de TGN?

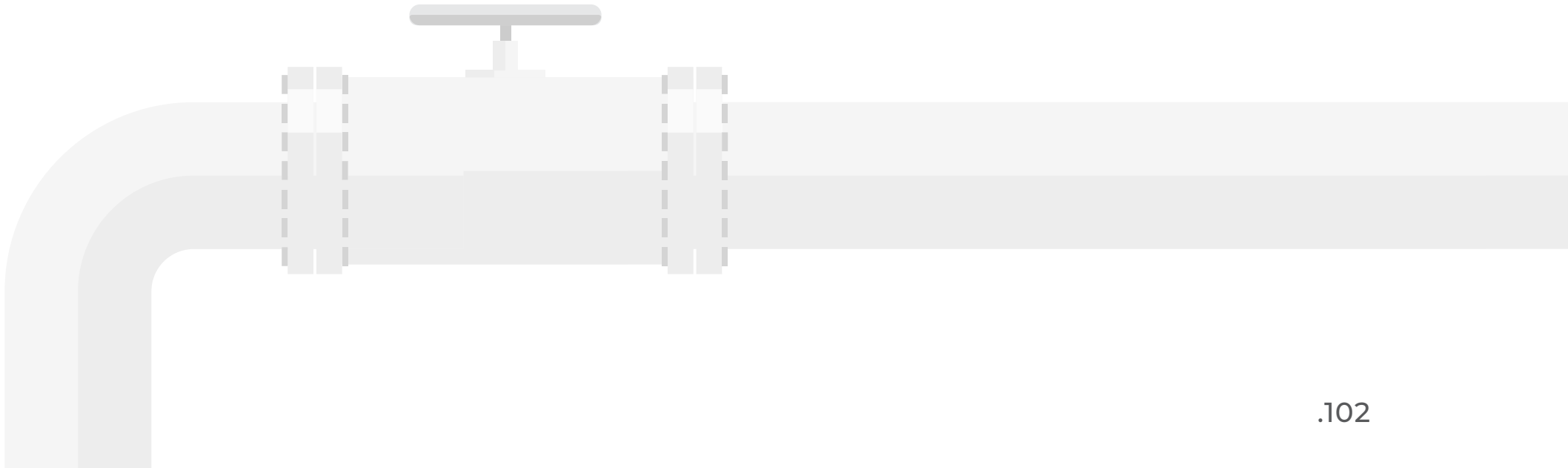
-Cualquier persona que haya trabajado en la industria del gas, en el Gasoducto Norte, siempre vivió la historia de una misma manera. Ahora, ser protagonista del cambio genera mucho orgullo. En los registros quedará asentado que, a partir de este momento, el sistema de gas argentino cambió, y que uno aportó su grano de arena para que eso fuera posible. En cuanto al *know how*, nuestros profesionales no solo se capacitan, sino que también se certifican y son invitados como *speakers* a diversas convenciones. Tenemos un liderazgo en esta materia dentro de la industria. Contamos con los mejores profesionales de la industria en varias áreas, y nos enorgullece ser reconocidos por ello.



Tenemos un liderazgo en esta materia dentro de la industria. Contamos con los mejores profesionales de la industria en varias áreas, y nos enorgullece ser reconocidos por ello.



4 El Centro de Transferencia de Conocimiento o CTC es el nombre del programa de capacitación de TGN.





CONTACTO

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 o por correo postal a través de este formulario a:

Claudio Moreno

jefe de Responsabilidad Social Empresaria
Transportadora Gas del Norte
Av. del Libertador 7208, Piso 22;
C1429BMS – Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
República Argentina
claudio.moreno@tgn.com.ar

Proceso de Elaboración del Informe de Sustentabilidad

Publicado en mayo de 2025

Coordinación General:

Jefatura de Responsabilidad Social Empresaria
Gerencia de Asuntos Públicos
TGN
www.tgn.com.ar

Facilitadores Externos:

Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa
www.sustentabilidad.org.ar



ENCUESTA

¡Gracias por tu interés!

Te invitamos a dejar tus comentarios en este [LINK](#).

