

## ENCUESTA DEL ÍNDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO DE BLOOMBERG (GEI) INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO DE YPF

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Liderazgo			
Porcentaje de mujeres en el directorio de la compañía	<p>Porcentaje total de mujeres en el directorio que tiene a su cargo la supervisión de la gestión, al cierre del ejercicio.</p> <p>Esto incluye únicamente a los directores de tiempo completo. No se computarán los miembros suplentes del directorio ni los directores suplentes. Se contarán los directores adicionales. Si la empresa tiene tanto un consejo de supervisión como un consejo de administración, esto se referirá a los directores del consejo de supervisión. No se computarán los secretarios de empresa (ni los observadores o censores de la junta directiva).</p>	9,1%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 11 página 112</p> <p>Enfocada en mejorar este KPI, YPF cuenta con representación femenina en los directorios de sus empresas participadas, alcanzando un 20,45% de participación de mujeres.</p>
La presidenta es una mujer	Indica si el presidente del directorio, o equivalente, es una mujer. Para las empresas europeas con un consejo de supervisión y un consejo de administración, este campo se refiere al presidente del consejo de supervisión.	No	<a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 12
Balance de género en el liderazgo de la junta	Porcentaje de los distintos comités del directorio presididos y copresididos por una mujer.	0%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 12</p> <p>Teniendo en cuenta dos comités externos a los del Directorio, el Comité de Diversidad y el Comité de Violencia Doméstica son presididos y copresididos por mujeres.</p>
La Chief Executive Officer (CEO) es una mujer	Indica si la Chief Executive Officer (CEO), o equivalente, es una mujer. Para las empresas europeas con un consejo de supervisión y un consejo de administración, este campo se refiere al director ejecutivo del consejo de administración o equivalente.	No	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 4</p> <p>La Directora General de OPESSA es una mujer.</p> <p>Nuestra red de distribución minorista de productos petrolíferos automotrices al 31 de diciembre de 2022 estaba compuesta por 1.658 estaciones de servicio marca YPF, que representan el 35,1% de las estaciones de servicio de gasolina en la Argentina, de las cuales operamos 157 a través de nuestra filial de total propiedad Operadora de Estaciones de Servicios. S.A. ("OPESSA").</p>
La directora financiera (CFO) o equivalente es una mujer	Indica si la directora financiera (CFO), o equivalente, es una mujer.	No	<p>La Gerenta Ejecutiva de Contabilidad y Reportes es una mujer. Reporta de forma directa al CFO.</p> <p><a href="#">YPF Form 20F 2022</a> página 1</p>

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Porcentaje de mujeres en posiciones ejecutivas	<p>Porcentaje de mujeres directivas de la sociedad, o miembros de órgano de dirección/ejecutivo equivalente, sobre el número de directivos al cierre del ejercicio.</p> <p>Los ejecutivos son los definidos por la empresa, o como personas que forman el comité/directorio ejecutivo de la empresa o el comité/directorio de gestión o equivalente.</p>	16,2%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 112</p> <p>A finales de 2017 YPF lanzó su plan de Equidad de Género, en ese momento el porcentaje de altos cargos ejecutivos ocupados por mujeres era del 5,8%, al cierre de 2022, como resultado de las acciones implementadas este porcentaje se elevó a 16,2%.</p>
Chief Diversity Officer (CDO)	<p>Chief Diversity Officer (CDO), o directivo dependiente del equipo ejecutivo (dentro de dos niveles de dirección ejecutiva), dedicado principalmente a la estrategia de diversidad e inclusión (D&amp;I) de la compañía al cierre del ejercicio fiscal. Puede referirse a un director de recursos humanos (CHRO) SOLAMENTE en el caso de que tenga una función principal de desarrollar y mantener las estrategias de D&amp;I de la empresa.</p>	Sí	<p>La Vicepresidenta de Personas y Cultura (CHRO) es la principal sponsor del Comité de Diversidad de YPF.</p> <p>La Líder de Diversidad, que reporta a la Vicepresidenta de Personas y Cultura, dedicada a la estrategia de diversidad e inclusión (D&amp;I) de la compañía, es mujer.</p> <p>La Líder de Diversidad preside el Comité de Diversidad de YPF y copreside el Subcomité de Violencia Doméstica de YPF.</p> <p><a href="https://diversidad.ypf.com/comite-de-diversidad.html">https://diversidad.ypf.com/comite-de-diversidad.html</a></p> <p><a href="https://diversidad.ypf.com/Diversidad-Subcomite-Violencia-Domestica.html">https://diversidad.ypf.com/Diversidad-Subcomite-Violencia-Domestica.html</a></p>

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Pipeline de talento			
Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo	Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo que tienen responsabilidades de supervisión de nivel superior, medio o inferior de la gestión total.	18,7	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 112</p> <p>18,7% incluye colaboradoras dentro y fuera de convenio lo que representa un aumento de 1,6 puntos desde 2017 (17,1%)</p> <p>Alcanzamos un 22,6% de participación total en el segmento de mujeres en posiciones de liderazgo fuera de convenio lo que representa un aumento de 5,2 puntos desde 2017 (17,4%)</p>
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales	Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo que tienen responsabilidades de supervisión de alto nivel y están ubicadas en la jerarquía directiva hasta a dos niveles de la dirección ejecutiva.	17,7%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 112</p> <p>17,7% representa un aumento de 5 puntos desde 2017 (12,7%)</p>
Porcentaje de mujeres en jefaturas	Porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo que tienen responsabilidades de supervisión de nivel medio o inferior y están ubicadas en la jerarquía de liderazgo a tres o más niveles de la dirección ejecutiva sobre el total de posiciones de liderazgo.	19%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 112</p> <p>19% representa un aumento de 6 puntos desde 2017 (13%)</p>
Porcentaje de mujeres en posiciones generales	<p>Porcentaje de mujeres en posiciones generales, sobre el total de posiciones generales al cierre del ejercicio.</p> <p>Se refiere a mujeres que trabajan directamente en un equipo como contribuyentes individuales y no tienen responsabilidad como líderes ante los demás.</p>	22,2%	<p>22,2% incluye colaboradoras dentro y fuera de convenio lo que representa una disminución de 0,9 puntos desde 2017 (23,3%)</p> <p>Alcanzamos el 32,1% de participación en posiciones generales en el segmento de empleadas fuera de convenio, lo que significa un aumento de 2 puntos desde 2017 (30,1%)</p>
Porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral	Porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral sobre la cantidad total de empleados/as de la compañía.	21,6%	<p>21,6% incluye colaboradoras dentro y fuera de convenio lo que representa un aumento de 0,5 puntos desde 2017 (21,6%)</p> <p>Alcanzamos el 28,6% de participación total en el segmento de empleadas fuera de convenio, lo que significa un aumento de 3,3 puntos desde 2017 (25,3%)</p> <p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 112</p>
Porcentaje total de promociones de mujeres	<p>Porcentaje de mujeres promocionadas sobre el total de promociones al cierre del ejercicio.</p> <p>Se refiere a mujeres que fueron promovidas o realizaron ascensos profesionales del total de empleados/as promovidos/as.</p>	31,5%	31,5% representa un aumento de 7,9 puntos desde 2017 (23,6%)
Porcentaje de mujeres en Tecnologías e Ingenierías	Porcentaje de mujeres que trabajan en roles funcionales con responsabilidades de TI (Tecnología de la Información) y/o Ingeniería (Investigación y Desarrollo; Programación/Codificación) en la empresa, sobre el total de empleados/as promovidos/as que trabajan en estos roles.	15,4%	<a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 113

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Porcentaje de nuevas contrataciones de mujeres	Porcentaje de nuevas contrataciones de mujeres sobre el total de nuevas contrataciones.	16,8%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 115</p> <p>16,8% incluye colaboradoras dentro y fuera de convenio</p> <p>Las nuevas contrataciones de empleadas fuera de convenio alcanzaron el 33,3%</p>
Porcentaje de baja de mujeres	Porcentaje de empleadas que abandonaron la empresa, sobre el total de empleados/as que abandonaron la empresa.	14,1%	<p>14,1% incluye colaboradoras dentro y fuera de convenio</p> <p>24,7% de empleadas fuera de convenio abandonaron la empresa</p>
Plan de acción con plazos determinados y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo	Indica si la empresa comparte públicamente un plan de acción cuantitativo y con plazos determinados con objetivos para aumentar la representación de las mujeres en puestos de liderazgo.	Sí	<p>Para acercarnos al hito de alcanzar el 25% de mujeres en posiciones de liderazgo en 2025, definimos anualmente objetivos de participación femenina para este rango.</p> <p>Nuestro plan de acción incluye iniciativas de liderazgo, formación, mentoría, desarrollo de carrera, reclutamiento, talento, reconocimiento, promoción, sensibilización, sesgos inconscientes e iniciativas de comunicación, entre otras, para mejorar la participación de las mujeres en todos los niveles, negocios y áreas de la empresa.</p> <p>Desde 2017, la participación femenina en este segmento ha aumentado un 47,9%.</p> <p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 62</p> <p><a href="#">YPF Form 20F 2022</a> Our People páginas 97, 98</p>
Plan de acción con plazos determinados y objetivos para aumentar la representación de las mujeres en la compañía	Empleados/as en posiciones de liderazgo (que pueden incluir gerencias con responsabilidades de nivel superior) o empleados/as con responsabilidades de supervisión para uno o más reportes directos.	Sí	<p>Anualmente fijamos objetivos de participación de mujeres en posiciones ejecutivas, gerenciales, jefaturas y generales.</p> <p>Realizamos un seguimiento permanente de indicadores que nos permiten acompañar el avance de las mujeres en diferentes áreas, incluyendo remuneraciones, participación, desarrollo y reconocimientos. Por otro lado, integramos la perspectiva de equidad de género en nuestra contratación, movilidad, ingreso de jóvenes profesionales, pasantías, mapas de talento, planes de sucesión y fijación de salarios.</p> <p><a href="#">YPF Form 20F 2022</a> Our People página 98</p>

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Salario			
Brecha salarial media ajustada por género	Brecha salarial de género con ajustes razonables realizados para considerar el rol, la ubicación y la permanencia.	Sí	<p>Anualmente realizamos ajustes técnicos de brecha salarial para todas/os los empleados/as. Un criterio clave considerado es la brecha salarial de género.</p> <p>Para los empleados/as fuera de convenio, la antigüedad no se considera una variable de ajuste.</p>
Brecha salarial de género total (promedio)	La brecha salarial de género bruta mide la diferencia en la remuneración total entre mujeres y hombres, sin ajustar factores como la función laboral, el nivel, la educación, el desempeño, la ubicación, etc.	93,5%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 62 página 114</p> <p>La brecha salarial de género del 6,5% a favor de los hombres se debe principalmente al nivel del puesto y al desempeño de cada empleado/a.</p>
Plan de acción con plazos determinados para cerrar la brecha salarial de género	Indica si la empresa comparte públicamente un plan de acción cuantitativo y con plazos determinados para cerrar su brecha salarial de género.	No	Aunque hacemos ajustes sobre la brecha salarial de género, esta información aún no es pública. Tenemos previsto compartirla en el Reporte de Sustentabilidad 2023.
Compensación ejecutiva vinculada a diversidad de género o diversidad, equidad e inclusión (DEI)	Indica si la remuneración de los ejecutivos de una empresa, ya sea a corto o largo plazo, está vinculada a la diversidad de género. Esto puede incluir la representación de las mujeres, la brecha salarial de género, etc.	Sí	<p>Anualmente YPF establece objetivos de participación de mujeres a nivel compañía y unidades de negocio. El cumplimiento de estos objetivos impacta con diferentes porcentajes en el bono anual de todos los empleados/as incluidos los ejecutivos/as.</p> <p>La diversidad es un ítem en el índice del Reporte de Sustentabilidad de YPF.</p> <p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 3 en adelante</p>

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Cultura inclusiva			
Número de semanas ofrecidas por licencia parental primaria totalmente remunerada	<p>Indica el número de semanas de licencia parental primaria (o licencia por maternidad) totalmente remunerada para los empleados/as a nivel global (proporcionada por la empresa y/o el gobierno).</p> <p>El cuidador primario es la persona que tiene la responsabilidad principal del cuidado de los niños/as o es la persona designada con la custodia principal. Si la empresa ofrece políticas de licencia parental por maternidad, aceptamos respuestas a preguntas sobre cuidador primario de acuerdo con la política de licencia por maternidad de la empresa.</p>	17	<p>Esto significa 30 días adicionales a los 90 días otorgados y pagados por el gobierno, pagados en su totalidad por la empresa.</p> <p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 65</p>
Número de semanas ofrecidas por licencia parental secundaria totalmente remunerada	<p>Indica el número de semanas de licencia parental secundaria (o licencia por paternidad) totalmente remunerada para los empleados/as a nivel global (proporcionada por la empresa y/o el gobierno).</p> <p>El cuidador secundario es la persona que tiene una menor responsabilidad en las tareas de cuidado de los niños. Si la empresa ofrece políticas de licencia parental por paternidad, aceptamos respuestas a preguntas sobre la política de licencia parental secundaria de acuerdo con la política de licencia de paternidad de la empresa.</p>	4	<p>Esto significa 28 días adicionales a los 2 días otorgados y pagados por el gobierno, pagados en su totalidad por la empresa.</p> <p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 65</p>
Tasa de retención de la licencia parental	<p>Porcentaje de empleadas que permanecieron en la empresa 12 meses después de su regreso de la licencia parental sobre todas las empleadas que utilizaron la licencia parental durante el año fiscal anterior.</p>	87%	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> página 116</p>
Servicios de apoyo a la atención familiar o subvenciones a través de la empresa	<p>Indica si la empresa ofrece a los empleados/as apoyo para el cuidado familiar de respaldo cuando hay una brecha en los arreglos de cuidado regular, o un subsidio para ayudar con el costo del cuidado de un miembro de la familia.</p> <p>Las cuentas de gastos flexibles (FSA), a las que la empresa no contribuye, no califican como subsidio de cuidado familiar. Puede incluir apoyo ofrecido a través de servicios gubernamentales.</p>	Sí	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> páginas 64, 65</p>
Política de trabajo flexible	<p>La empresa ofrece una opción para controlar las horas de inicio o finalización de la jornada laboral o la semana laboral (por ejemplo, horario flexible) u ofrece una opción para controlar el lugar donde trabajan los empleados/as (por ejemplo, teletrabajo, trabajo desde casa).</p> <p>Esto debería excluir cualquier política relacionada con COVID-19. El teletrabajo es la opción que tienen los empleados/as de controlar la ubicación de su trabajo; comúnmente conocido como trabajo desde casa.</p>	Sí	<p><a href="#">Reporte de Sustentabilidad 2022</a> páginas 64, 65</p>

KPI	DEFINICIÓN	DATOS 2022	COMENTARIOS
Grupos de recursos para empleadas (ERG)	Indica si la empresa tiene grupos de recursos para empleados/as o "comunidades" centradas en reclutar, retener y desarrollar mujeres.	Sí	<p>YPF cuenta con varias Comunidades de Diversidad enfocadas a incrementar la participación de las mujeres en áreas operativas con menores niveles de representación femenina.</p> <p>Nuestras Comunidades de Diversidad son: Upstream NOC, Logística, Industrialización, Refinerías, Upstream Convencional y Estaciones de Servicio.</p> <p>La Red de Mujeres de YPF (ERG) se lanzó en octubre de 2023.</p> <p><a href="#">Link</a></p>
Capacitación en sesgos inconscientes	<p>Indica si la empresa ofreció a todos los empleados/as capacitación sobre sesgos inconscientes para aumentar la conciencia sobre los sesgos implícitos y proporcionar herramientas o estrategias para reducir las conductas discriminatorias.</p> <p>Los sesgos inconscientes refieren a una preferencia a favor o en contra de una persona, perspectiva o grupo del que no se es consciente pero que, sin embargo, se comunica a través de declaraciones o acciones. La capacitación sobre sesgos inconscientes tiene como objetivo eliminar las barreras a la inclusión, el compromiso y el desempeño al comprender nuestros sesgos individuales y brindar conocimientos para mitigar esta inequidad.</p>	Sí	<p>La capacitación y las campañas de concientización sobre sesgos inconscientes son impulsoras clave de nuestro plan de acción y, sin ser obligatorias, están disponibles para todos los empleados/as.</p> <p>La equidad de género y la diversidad son un valor en nuestro <a href="#">Código de Ética y Conducta</a>.</p> <p>Contamos con una <a href="#">Política de Diversidad e Inclusión</a>, un <a href="#">Protocolo de Igualdad de Oportunidades</a> y un <a href="#">Protocolo de Transición de Identidad de Género</a>.</p>
Capacitación anual sobre acoso sexual	Indica si una empresa requiere que todos los empleados/as completen una capacitación contra el acoso sexual al menos una vez al año. La capacitación contra el acoso sexual explica las políticas contra el acoso sexual de la empresa, proporciona ejemplos específicos de conducta inapropiada y describe los procesos y procedimientos para presentar una queja.	Sí	<p>Bajo el lema #NosTratamosBien, realizamos talleres de concientización sobre buen trato, que promueven la valoración de la diversidad, la inclusión, el respeto y la no discriminación.</p> <p>La equidad de género y la diversidad son un valor en nuestro <a href="#">Código de Ética y Conducta</a>.</p> <p>Contamos con una <a href="#">Política de Lugar de Trabajo Libre de Acoso</a> y un <a href="#">Manual de Comportamiento</a>.</p>