



Reporte de Sustentabilidad 2025

LA RED QUE NOS CONECTA



ÍNDICE

| | | | | | |
|--|-----------|--|-----------|--|------------|
| Cartas | | | | | |
| Carta del Director General | 03 | | | | |
| Carta del Presidente del Directorio | 04 | | | | |
| 01 | | 03 | | | |
| Sobre el reporte | 05 | Temas materiales | 42 | | |
| Detalles organizacionales | 06 | 3.1. Materialidad y su relación con los | | 3.18. Derechos de los pueblos indígenas | 82 |
| Entidades incluidas | 06 | Objetivos de Desarrollo Sostenible | 43 | 3.19. Conflictos y seguridad | 83 |
| Proceso de elaboración | 06 | 3.2. Emisiones GEI | 44 | 3.20. Anticorrupción | 85 |
| Actualización de la información | 07 | 3.3. Adaptación al clima, resiliencia y | | 3.21. Pagos a los gobiernos | 92 |
| Verificación externa | 07 | transición | 55 | 3.22. Política pública | 92 |
| | | 3.4. Emisiones al aire | 55 | | |
| 02 | | 3.5. Biodiversidad | 56 | 04 | |
| La empresa | 08 | 3.6. Residuos | 57 | Tabla de indicadores GRI | 93 |
| 2.1. Introducción | 09 | 3.7. Agua y efluentes | 59 | Contacto | 100 |
| 2.2. Gobernanza | 13 | 3.8. Cierre y rehabilitación | 60 | | |
| 2.3. Estrategia, políticas y prácticas | 25 | 3.9. Integridad de los activos y gestión de | | | |
| 2.4. Actividades y trabajadores | 33 | los incidentes críticos | 61 | | |
| 2.5. Ciberseguridad | 40 | 3.10. Salud y seguridad en el trabajo | 64 | | |
| 2.6. Participación de los grupos de interés | 41 | 3.11. Prácticas de empleo | 71 | | |
| | | 3.12. No discriminación e igualdad de | | | |
| | | oportunidades | 74 | | |
| | | 3.13. Trabajo forzoso y esclavitud moderna | 77 | | |
| | | 3.14. Libertad de asociación y negociación | | | |
| | | colectiva | 77 | | |
| | | 3.15. Impactos económicos | 78 | | |
| | | 3.16. Comunidades locales | 80 | | |
| | | 3.17. Derechos sobre la tierra y los recursos | | | |
| | | (superficiales) | 82 | | |

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL



HORACIO PIZARRO

ESTIMADOS LECTORES:

Es un placer para mí compartir con ustedes el Reporte de Sustentabilidad de Transportadora de Gas del Norte. Tengo la oportunidad de expresar mi alegría por partida doble: es el primer reporte que tengo la ocasión de presentar desde que asumí como Director General, y también por haber tomado la responsabilidad de gestionar una infraestructura energética como la de TGN, tan relevante para el desarrollo del país y la región.

El sector energético despliega un dinamismo sin precedentes, impulsado por Vaca Muerta, el fortalecimiento de las exportaciones y un renovado interés en obras de

infraestructura que integran regiones y consolidan oportunidades productivas. Estas condiciones confieren una dimensión estratégica al sistema de gasoductos de TGN.

La incipiente ampliación y reversión del sistema operado por TGN no sólo aporta capacidad de transporte para la provisión de gas de sur a norte del país, sino que además respalda el creciente suministro del mercado interno. Asimismo, crea condiciones para la exportación a países limítrofes y complementa los proyectos de exportación de hidrocarburos para el mercado global, en especial para el gas natural licuado.

Los procesos centrales de nuestra operación, como así también el

diseño y la ejecución de nuestros proyectos se ven atravesados por criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG). En este reporte podrán conocer más sobre nuestra gobernanza, la adopción de estándares y procedimientos tendientes a profundizar los procesos de descarbonización y la búsqueda de mejoras en la gestión social. La debida diligencia, los procesos de consulta y el diálogo con diversos actores son orientados en la búsqueda de acciones que favorezcan el desarrollo de las comunidades en los territorios donde operamos.

Tal como lo hacemos desde 2004, renovamos nuestra adhesión al Pacto Global de las Naciones Unidas y a sus Diez Principios, reafirmamos nuestro

compromiso con los derechos humanos, el trabajo responsable, el cuidado del ambiente y la lucha contra la corrupción.

Agradezco a todas las personas que forman parte del equipo de TGN, también a clientes, proveedores, comunidades y a las autoridades, por acompañarnos en nuestro propósito.

Atentamente,

HORACIO PIZARRO

Director General
Transportadora de Gas del Norte S.A.

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

ESTIMADOS LECTORES:

Me es grato presentar un nuevo Reporte de Sustentabilidad de TGN, con los avances más relevantes de gestión de la compañía y sus desafíos asumidos en un contexto energético dinámico y de alta exigencia operativa.

En el plano operativo, la empresa sostuvo la disponibilidad del sistema acorde con los estándares de la industria que priorizan la integridad de los gasoductos, el funcionamiento confiable de las plantas compresoras y el resguardo de las comunidades cercanas. Las obras de mantenimiento y las tareas de inspección e integridad fueron acompañadas por una cuidada planificación destinada a mejorar la eficiencia de los equipos, los procesos y la calidad del servicio.

A través del programa Cadena de Valor se llevaron adelante actividades de capacitación para pequeñas empresas de las provincias de Chaco, Santa Fe y Entre Ríos.

La gestión de las personas que integran la organización se focaliza en atraer, desarrollar y retener el talento humano mediante políticas y programas orientados a la formación continua y el crecimiento profesional. En 2025 se incorporaron 61 personas, de las cuales el 31 % ocuparon nuevas posiciones, principalmente en áreas operativas. Priorizando la diversidad se incorporaron personas con un enfoque de género en las 17 provincias en las que opera la compañía. A su vez, se fomentó la participación en ferias, actividades académicas y espacios de intercambio con jóvenes talentos.

También se ampliaron las iniciativas de pasantías y programas educativos, acercando a estudiantes al mundo del transporte de gas natural.

El desarrollo de capacidades de ciberseguridad fue una prioridad. Se profundizó la implementación de controles, protocolos y sistemas de monitoreo que permiten proteger los activos tecnológicos asociados a la operación del sistema de transporte. Se afianzaron los mecanismos de detección temprana de amenazas y se capacitó a los diversos equipos en el uso seguro de herramientas y plataformas. La protección de los entornos digitales es vital para garantizar la continuidad y la confiabilidad del servicio.

El reporte resume las principales acciones y resultados para la rendición de cuentas hacia sus

stakeholders. Agradezco al equipo de TGN que mantiene viva esta red extensa de personas y organizaciones abocada al desarrollo del negocio y la comunidad

Atentamente,

EMILIO DANERI CONTE-GRAND

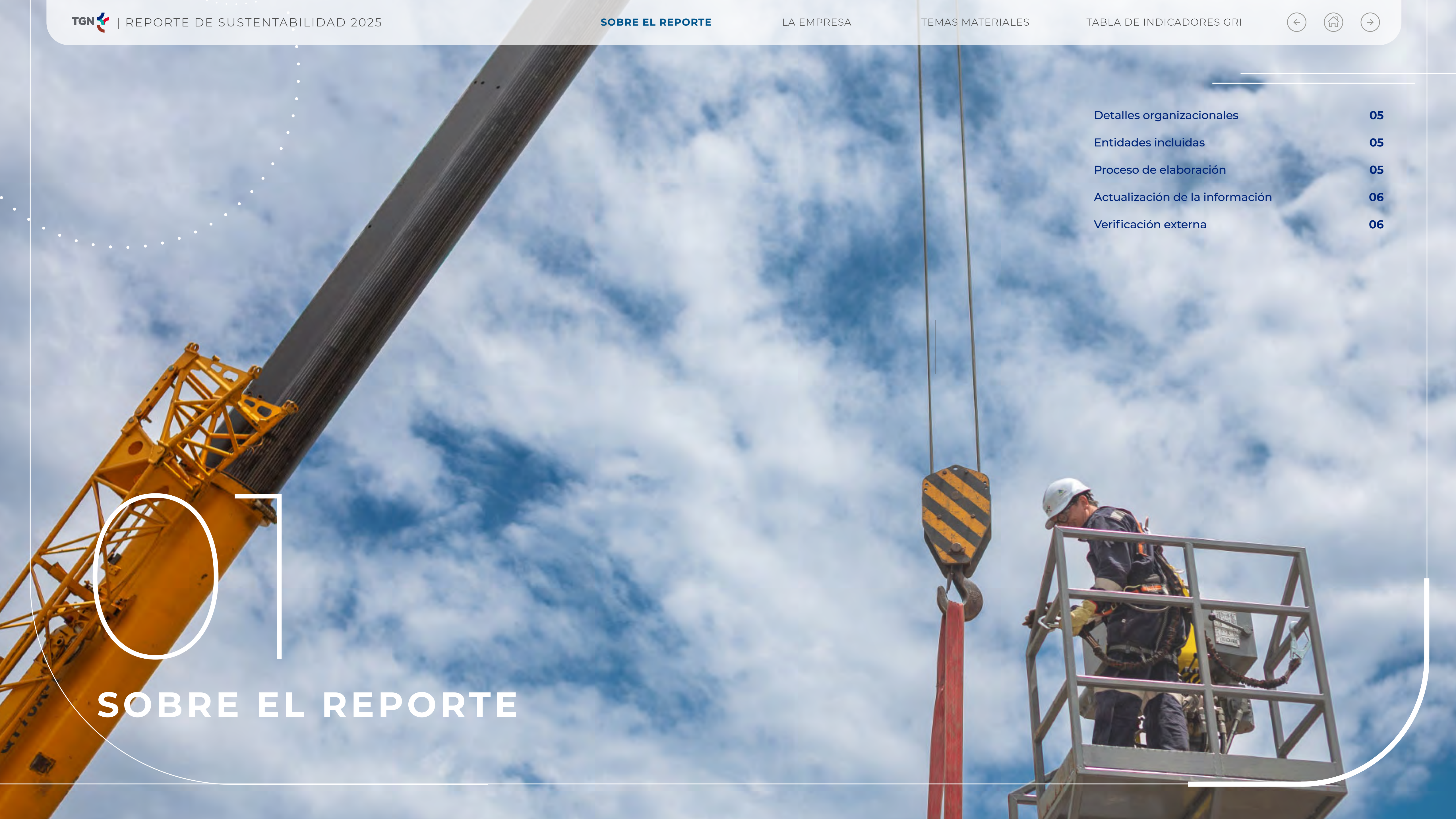
Presidente del Directorio
Transportadora de Gas del Norte S.A.



EMILIO DANERI

| | |
|---------------------------------|----|
| Detalles organizacionales | 05 |
| Entidades incluidas | 05 |
| Proceso de elaboración | 05 |
| Actualización de la información | 06 |
| Verificación externa | 06 |

SOBRE EL REPORTE



1.1

Detalles organizacionales

NOMBRE LEGAL:

Transportadora de Gas del Norte S.A.

UBICACIÓN SEDE CENTRAL:

Av. del Libertador 7208, piso 22, C1429BMS, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

1.2

Entidades incluidas

Este reporte no incluye otras entidades.

1.3

Proceso de elaboración

1.3.1 PERÍODO OBJETO Y FRECUENCIA

El presente Reporte de Sustentabilidad 2025 da a conocer el desempeño económico, social y ambiental de Transportadora de Gas del Norte S.A. (en adelante TGN). El documento da cuenta de las actividades centrales desarrolladas por la compañía y su relación con las principales partes interesadas. El informe, de frecuencia anual, toma el período comprendido del 01/01/2025 hasta el 31/12/2025.

1.3.2 PUNTO DE CONTACTO

Claudio Moreno
Jefe de Responsabilidad Social Empresaria
Transportadora de Gas del Norte
Av. del Libertador 7208, piso 22, C1429BMS, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

1.3.3 OTRAS CARACTERÍSTICAS

Lineamientos

El reporte examina las materias esenciales vinculadas al servicio de transporte de gas, su función dentro de la cadena de abastecimiento energético y las estrategias implementadas para contribuir al desarrollo sostenible. La información presentada fue formulada con referencia a los estándares GRI 2 y GRI 11, y los indicadores y protocolos utilizados se encuentran alineados con las operaciones que la empresa desarrolla en el ámbito local. Este documento, de carácter independiente, puede entenderse como complementario a la Comunicación de Progreso (CoP), edición 2025, en relación con los diez principios establecidos por el Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC).

Proceso de elaboración del reporte

Profesionales especialistas y responsables de diversas áreas que gestionan los procesos centrales de la

organización suministraron información para consolidar el presente reporte. Dicho equipo facilitó información para la elaboración de la Comunicación de Progreso (CoP), principal mecanismo de presentación de informes del Pacto Global de las Naciones Unidas. El equipo gerencial supervisó y validó el proceso, además de designar a los responsables para integrar el Grupo de Implementación. Este último, con el acompañamiento de la Jefatura de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), reportó los contenidos pertinentes de acuerdo con la matriz de materialidad de la compañía.

Selección de contenidos y fuentes

Los contenidos y la estructura surgieron a partir del análisis de materialidad, elaborado en función de las fuentes y 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 2024 y comunicaciones de progreso previas de TGN
- Memoria del Directorio por el ejercicio económico finalizado el 31 de diciembre de 2025

Fuentes y factores externos

- Ley N.º 24 076 “Ley del Gas” cuya autoridad de aplicación es el ENARGAS
- Estándares GRI: GRI 2 y GRI 11 para el sector del petróleo y del gas
- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
- Normas ISO 14 001, ISO 9001, OHSAS 18 001, ISO 26 000
- Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)
- Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)
- Iniciativa Global del Metano (GMI), anteriormente Metano a Mercados (M2M)
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (también conocidos como Principios de John Ruggie)

1.4 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN

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

1.5 VERIFICACIÓN EXTERNA

Aunque este informe no cuenta con verificación externa, en su elaboración interviene el máximo órgano de administración de TGN. Los ejecutivos participan en el proceso de diseño y realizan la revisión final de las materias correspondientes a las áreas bajo su responsabilidad. Asimismo, parte de la información presentada en el capítulo 2 se encuentra incluida en la Memoria del Directorio 2025 de la compañía.



Para más información sobre TGN, visitá www.tgn.com.ar
La materialidad se desarrolla en el capítulo 3: Temas materiales

| | |
|--|----|
| Introducción | 09 |
| Gobernanza | 13 |
| Estrategia, políticas y prácticas | 25 |
| Actividades y trabajadores | 33 |
| Ciberseguridad | 40 |
| Participación de los grupos de interés | 41 |

02

LA EMPRESA



2.1

Introducción

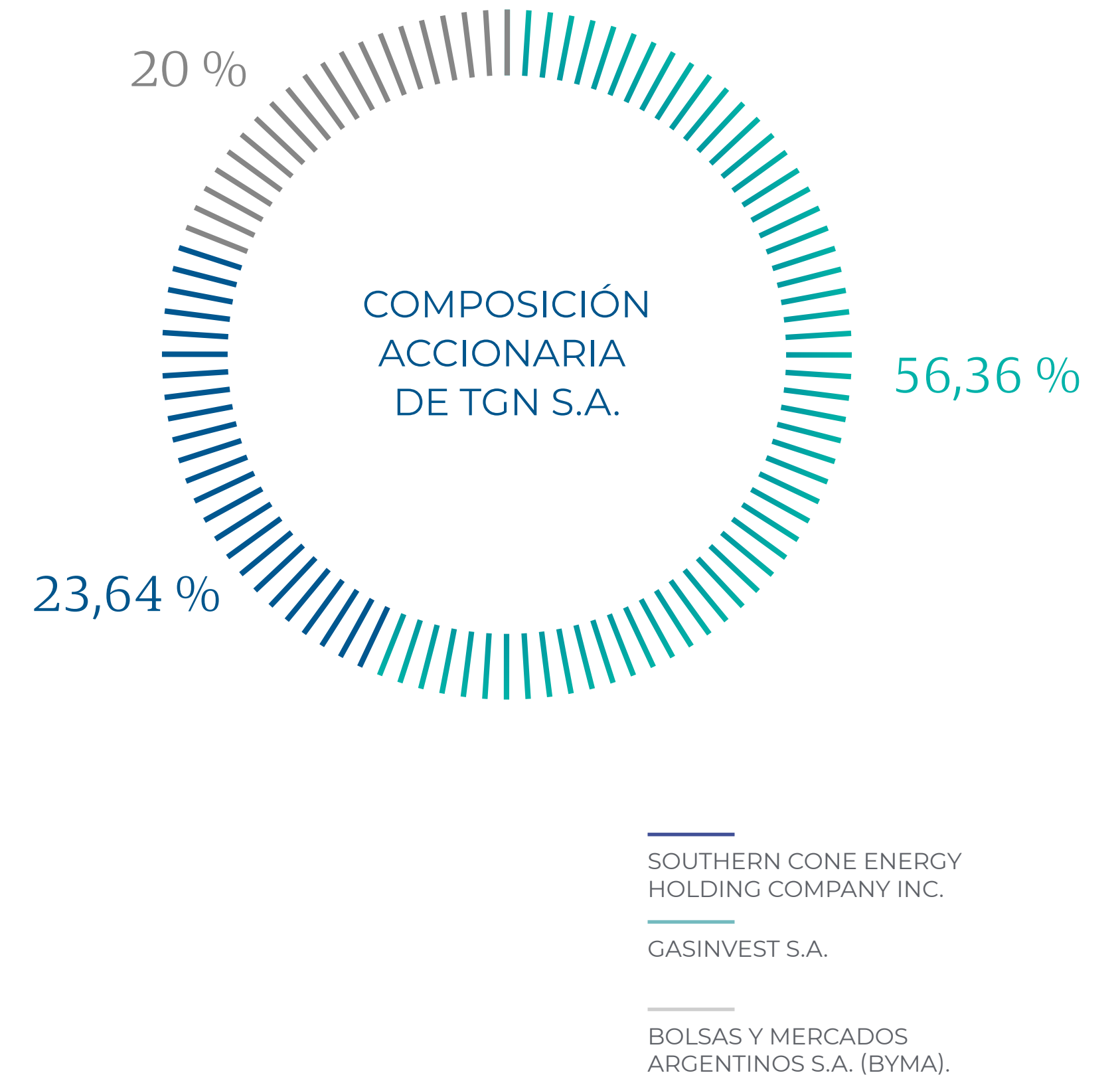
Transportadora de Gas del Norte S.A. (TGN) es una operadora de ductos y proveedora de soluciones para proyectos energéticos.

Titular de una licencia para la prestación del servicio público esencial de transporte de gas natural por gasoductos de alta presión, la empresa 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.º 24 076 de Gas Natural, 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).



2.1

Introducción

DIMENSIONES

INFRAESTRUCTURA OPERADA Y MANTENIDA:

11 317 km

DE GASODUCTOS DE ALTA PRESIÓN
(PROPIOS Y DE TERCEROS)

22 PLANTAS COMPRESORAS =
393 700 HP DE POTENCIA
INSTALADA

PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA



DEL GAS INYECTADO A LA
RED DE GASODUCTOS
TRONCALES ARGENTINOS

DE LA MATRIZ
ENERGÉTICA
ARGENTINA

59,9 MMm³/d
DE CAPACIDAD DE TRANSPORTE

COBERTURA TERRITORIAL

Conecta

2 CUENCAS
PRODUCTORAS

(Neuquina y Noroeste) y la Terminal
Regasificadora de Escobar

con

8 de las 9 DISTRIBUIDORAS
DE GAS DEL PAÍS

Y con subdistribuidoras, industrias, centrales
térmicas y comercializadoras en

17 PROVINCIAS



*TGN opera y monitorea el sistema
24x7, en tiempo real, desde la sala
de control ubicada en la Sede
Central de la empresa*



2.1

Introducción

SISTEMA TGN

TGN opera y mantiene la infraestructura que permite hoy llevar el gas natural de Vaca Muerta al centro y norte del país, abasteciendo el mercado interno y creando condiciones para la exportación.

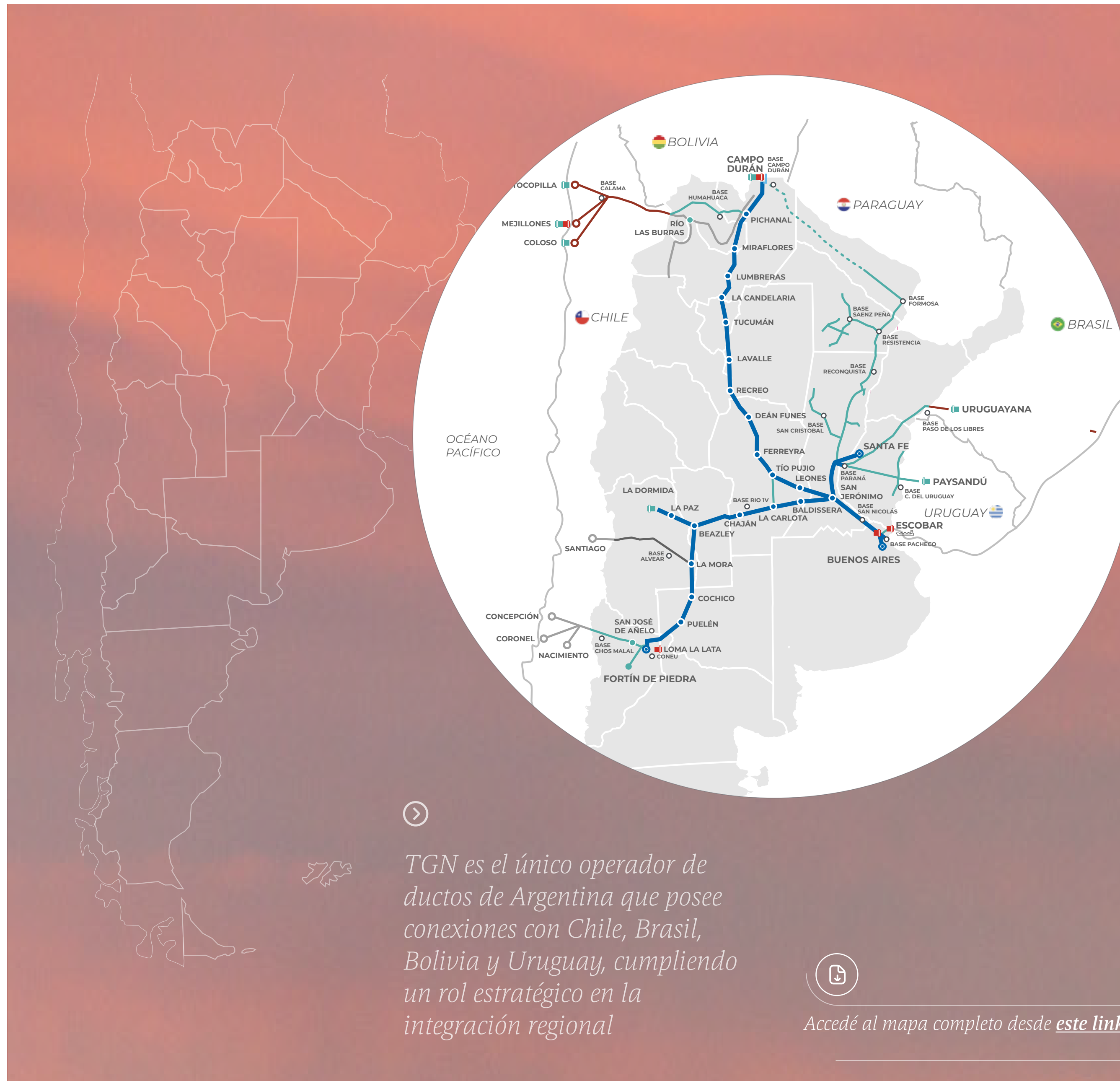
La compañía ha realizado obras intermedias de readecuación en 4 de sus plantas compresoras, permitiendo invertir el flujo del Gasoducto Norte, mientras se completan las obras de reversión definitiva que está llevando adelante el Estado Nacional.

El 1 de abril de 2025 se concretó la primera exportación de gas natural a Brasil a través de Bolivia, utilizando el sistema de TGN y la red de gasoductos de ese país, en un paso significativo hacia la integración energética regional.

Hasta noviembre de 2025

TGN TRANSPORTÓ en sentido inverso
DE SUR A NORTE

3 870 MMm³
de gas natural



TGN es el único operador de ductos de Argentina que posee conexiones con Chile, Brasil, Bolivia y Uruguay, cumpliendo un rol estratégico en la integración regional



Accedé al mapa completo desde [este link](#)

GASODUCTOS

DE TGN

6 832 km

TGN posee un sistema de gasoductos propio que consta de 2 redes troncales: Gasoducto Norte y Gasoducto Centro Oeste

DE TERCEROS

4 485 km

TGN opera y mantiene instalaciones de terceros, tanto de transporte como de alimentación

REGIONALES

719 km

A través de sus filiales Comgas y Coperg, TGN opera infraestructura de terceros en Chile y Brasil



Gasoducto de terceros con Política Técnica de TGN

PLANTAS COMPRESORAS

DE TGN

TGN cuenta con 20 PC que elevan la presión del gas para permitir el transporte

DE TERCEROS

TGN opera dos PC de terceros en las provincias de Neuquén y Salta

16 BASES OPERATIVAS TGN

2.1

Introducción

SERVICIOS A TERCEROS

TGN ofrece a grandes clientes servicios vinculados con la operación, el mantenimiento y la gestión de infraestructura energética, así como con la consultoría y el desarrollo de proyectos.

→ Operación y mantenimiento de infraestructura

Gasoductos de transporte y alimentación, plantas compresoras, instalaciones midstream y oleoductos.

→ Soluciones para la industria

Hot taps y obras de conexión, SCADA y comunicaciones, análisis de integridad, proyectos especiales, ingeniería, capacitaciones y entrenamientos.

→ Consultoría y gestión

Gerenciamiento de obras, gestión con las comunidades, seguridad industrial y ambiente, y prevención de daños.

NUESTROS CLIENTES

→ Instalaciones de Midstream

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

→ Gasoductos de transporte

- Energía Argentina con los gasoductos de Integración Juana Azurduy (GIJA), del Noroeste Argentino (GNEA), de Integración Federal (GIF) y Mercedes-Cardales.
- Gasoducto Norandino Argentina (Gasoducto Norandino)
- Gasoducto del Pacífico Argentina (Gasoducto del Pacífico)
- Compañía Entrerriana de Gas (Gasoducto Entrerriano)
- Transportadora de Gas del Mercosur (Gasoducto TGM)
- GasAndes (policía técnica de Gasoducto GasAndes)

→ Gasoductos de Alimentación

- YPF Luz (CT Loma Campana I y II)
- Río Energy (CT Rojo)
- APR Energy (CT Matheu II)
- Sullair Argentina (CT Caimancito)
- Albanesi Energía (CT Cogeneración Timbúes)
- Sipar Aceros (Planta Aceros Pérez)

→ Plantas compresoras

- Recursos Energéticos y Mineros de Salta (PC Río Las Burras)
- Gasoducto del Pacífico Argentina (Planta Compresora SJ de Añelo)



TGN ofrece a grandes clientes servicios vinculados con la operación, el mantenimiento y la gestión de infraestructura energética, así como con la consultoría y el desarrollo de proyectos

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.

2.2

Gobernanza

2.2.1 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN

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

ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

La sociedad controlante de TGN, Gasinvest S.A. (Gasinvest), tiene derecho a designar a nueve de los catorce 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, de modo que se efectúen en condiciones de mercado, conforme a 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\$ 4 000 000 deberán ser aprobadas por el Directorio. La remuneración del Directorio es establecida para cada ejercicio por la Asamblea de Accionistas.

2.2

Gobernanza

DIRECTORIO

El Directorio de la Sociedad está conformado por trece 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.

NÓMINA DE AUTORIDADES DESIGNADAS EN LAS ASAMBLEAS ORDINARIAS Y ESPECIALES DE ACCIONISTAS CELEBRADAS EL 14/04/2025

Directores titulares

- | | |
|--|------------------------------|
| → Emilio Daneri Conte-Grand ⁱ | → Diego Antonio Blasco Funes |
| → Luis Alberto Santos ⁱⁱ | → Hugo Vivot |
| → Rodrigo Fernández | → Enrique Waterhouse |
| → Emilio Nadra | → Sergio Revilla Cornejo |
| → Jorge Perczyk | → Alberto Saggese |
| → Horacio Pizarro | → Marcelo Blanco |
| → Ignacio Casares | |

ⁱ Presidente designado por Directorio con fecha 14/04/2025.

ⁱⁱ Vicepresidente designado por Directorio con fecha 14/04/2025.

Directores suplentes

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| → Pablo Chebli | → Gustavo Kopyto |
| → Fernando Pelaez | → Marcelo Blanco |
| → María Esperanza Del Río | → Rufino Arce |
| → María Victoria Sabbioni Pérez | → José María Nelson |
| → Claudio Gugliuzza | → Emile Du Toit |
| → José Bejar | → Roberto Helbling |
| → Leopoldo Macchia | → Pablo Mautone |
| → Fernando Moreno | |



“Nuestra gobernanza se fortalece cada vez que tomamos mejores decisiones, en sintonía con los principios de TGN. Esta es también la base de la confianza que construimos entre los accionistas, los colaboradores y las comunidades”.

HORACIO PIZARRO
DIRECTOR GENERAL

2.2

Gobernanza

OTROS INDICADORES REFERIDOS AL MÁXIMO ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

| ÓRGANO | MIEMBROS | REUNIONES | PROMEDIO ASISTENCIA |
|------------------------|-----------------|-----------|---------------------|
| Directorio | 33 ⁱ | 11 | 19 |
| Comité de Auditoría | 6 | 5 | 6 |
| Comisión Fiscalizadora | 6 | 6 | 6 |

ⁱ Entre directores y síndicos, titulares y suplentes.

COMITÉ DE AUDITORÍA

El Comité de Auditoría funciona en forma colegiada y la mayoría de sus miembros reviste 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 los auditores externos e internos y la evaluación de su desempeño, entre otros.

Durante el ejercicio 2025, este 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.

Integrantes del Comité de Auditoría

- Alberto Saggesse
- Diego Blasco Funes
- Emilio Daneri Conte-Grand
- Marcelo Blanco
- Gustavo Kopyto
- Ignacio Casares

ⁱ Todos independientes, excepto Daneri Conte-Grand y Casares que son no independientes, designados por Directorio con fecha 14/04/2025.

COMISIÓN FISCALIZADORA

La fiscalización interna está a cargo de una Comisión Fiscalizadora compuesta por tres síndicos titulares y tres suplentes. Sus integrantes tienen el deber y el derecho de asistir a las reuniones de Directorio y a las Asambleas de Accionistas, convocarlas en su caso y requerir la inclusión de temas en el orden del día y, en general, velar por el cumplimiento de la legalidad de la Sociedad.

2.2

Gobernanza

2.2.2 DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

A continuación, se describen los procesos y criterios aplicados para la designación y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno y de sus comités.

DIRECTORIO

De los catorce directores de la compañía: (i) nueve directores titulares y sus respectivos suplentes son elegidos por las acciones clase A reunidas en Asamblea Especial de dicha clase; (ii) cuatro directores titulares y sus respectivos suplentes son elegidos por las acciones clase B reunidas en Asamblea Especial de dicha clase; y (iii) un director titular y su respectivo suplente son elegidos por las acciones clase C, reunidas en Asamblea Especial de dicha clase. De ellos, al menos un director de la clase A y un director de la clase B revestirán la condición de independientes con arreglo a la Ley N.º 26831 de Mercado de Capitales (modificada por Ley N.º 27 440) y las normas aplicables de la Comisión Nacional de Valores (CNV). El director designado por la clase C no revestirá la condición mencionada.

La sociedad controlante, Gasinvest, tiene derecho a designar a la mayoría de los directores titulares y suplentes (los nueve que designa la Clase A). Compañía General de Combustibles S.A. y Tecpetrol Internacional S.L., que

en conjunto resultan titulares del 100 % de las acciones ordinarias de Gasinvest, celebraron un convenio de accionistas con el fin de regular ciertos aspectos relacionados con su participación indirecta en TGN, tales como el número de directores que puede designar cada accionista y las decisiones y acciones que deben contar con su acuerdo unánime. El convenio establece las acciones y decisiones que deben contar con el acuerdo unánime de Compañía General de Combustibles S.A. y Tecpetrol Internacional S.L.

Decisiones que requieren el acuerdo unánime de los accionistas

.....

Enmiendas al estatuto u otros documentos equivalentes de TGN

Cualquier consolidación o fusión de TGN con otra sociedad

Adopción de planes de actividades, planes de inversión y planes financieros anuales

Presupuestos y eventuales modificaciones

Aumento o disminución del número de miembros del Directorio de TGN y/o cualquier otro comité de la Sociedad

Emisión o rescate de acciones de TGN

Disolución, liquidación o presentación en concurso de TGN

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

Cualquier inversión de TGN en otra sociedad

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

Cualquier cambio material en la conducción de TGN

Selección del auditor independiente de TGN

2.2

Gobernanza



COMISIÓN FISCALIZADORA

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

COMITÉ DE AUDITORÍA

El Comité de Auditoría es colegiado e integrado por no menos de tres miembros del Directorio y su mayoría reviste la condición de independiente conforme con lo determinado por las normas de la Comisión Nacional de Valores.

2.2.3 EL PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

El Presidente del máximo órgano de administración no tiene un cargo ejecutivo en la organización.

.....

2.2.4 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN 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. Asimismo, aprueba los planes de negocio en los cuales se incluyen los objetivos de gestión y el presupuesto anual.

2.2

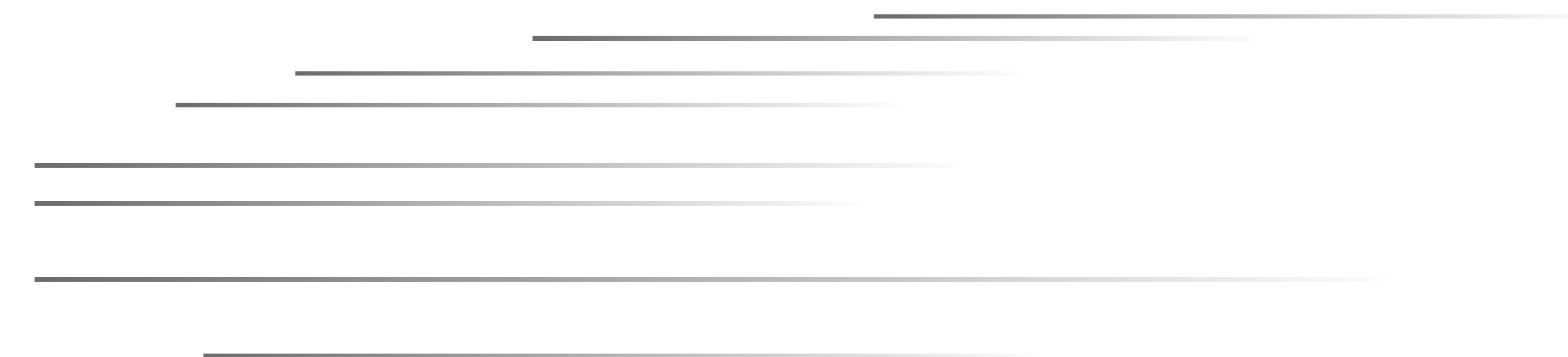
Gobernanza

2.2.5 DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

El Directorio fija la estrategia general de la compañía y 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; también aprueba y supervisa el cumplimiento de las políticas y estrategias de TGN, sujeto a la aprobación de 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 con el Comité de Gerentes, evalúa 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 vinculados con los derechos laborales, por múltiples especialistas desde la Dirección de Recursos Humanos; en materia ambiental, 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 integridad 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 integral del enfoque ASG 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 la cultura ASG en la organización.



El Comité de Dirección, junto con el Comité de Gerentes, evalúa en forma periódica los impactos económicos, ambientales y sociales de la organización

2.2

Gobernanza

2.2.6 CONFLICTOS DE INTERÉS

No existen conflictos de interés en los que pudieran estar involucrados miembros del Directorio.

.....

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 ADMINISTRACIÓN

A fin de mantener actualizados a los miembros del Directorio sobre el Programa de Integridad y Transparencia y su injerencia en la organización, el Oficial de Cumplimiento expone en las reuniones de Directorio temas puntuales que afectan a la organización en materia de cumplimiento. Asimismo, miembros del Directorio participaron de la 2.ª Jornada de Cumplimiento realizada para toda la compañía.



2.2

Gobernanza

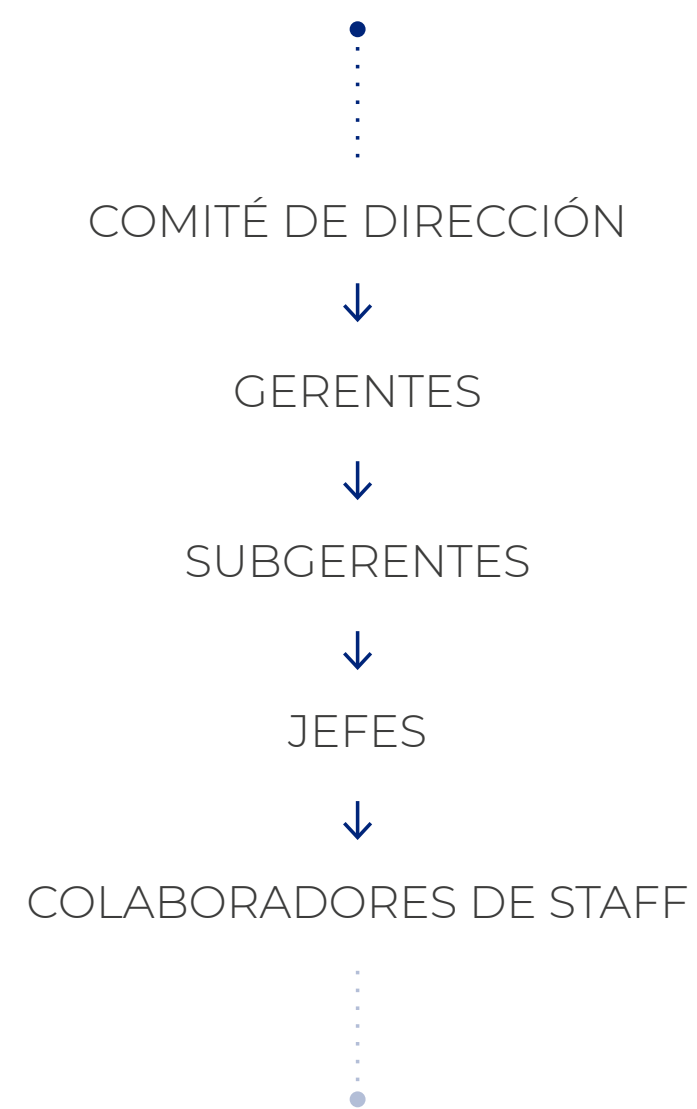
2.2.9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

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 este modo, 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. Tanto el registro como la evaluación de estos objetivos se gestionan mediante un sistema informático en línea.



Escalonamiento de objetivos

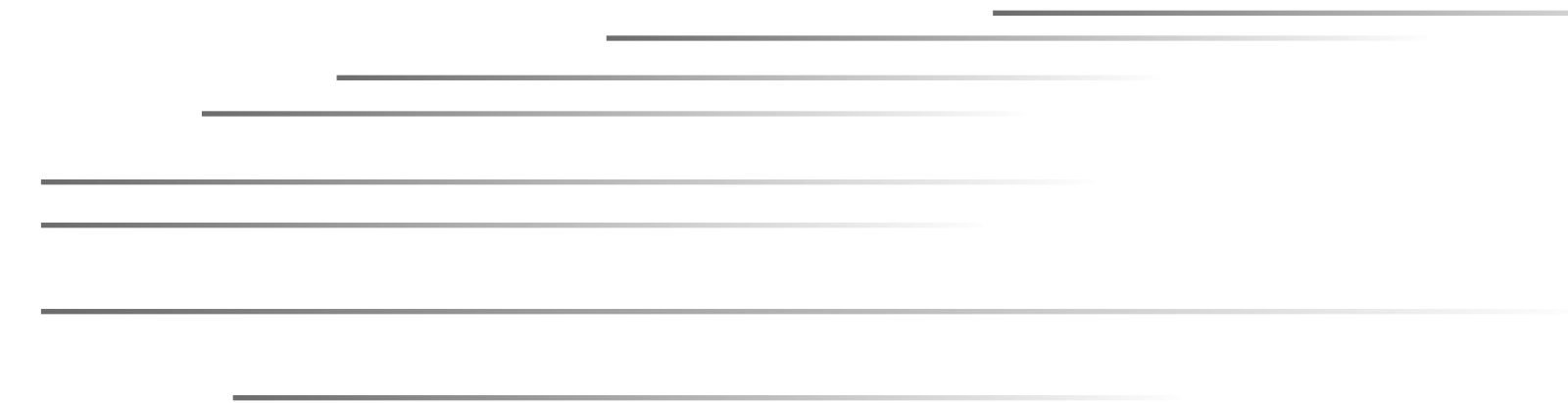


El CEO es evaluado por el Presidente del Directorio, representante del accionista mayoritario Compañía General de Combustibles S.A., junto con el CEO del otro accionista mayoritario, Tecpetrol Internacional S.L. Los resultados de esta evaluación son gestionados por la Dirección de Recursos Humanos y el propio CEO.

Este proceso está directamente vinculado con la Política de Bono por Desempeño, la cual establece un esquema de remuneración variable de carácter anual. El monto del bono se define en función de una matriz de mérito y de la calificación final otorgada a cada colaborador tras la evaluación del comité.

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

Gobernanza



2.2.10 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

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

La política salarial de los cuadros gerenciales y de dirección de la Sociedad establece un monto básico de remuneración fija mensual y otro adicional, variable, que se abona en forma anual. La remuneración fija se establece de acuerdo con el nivel de responsabilidad inherente a la posición y con los valores de mercado, y se encuentra alineada con 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

Gobernanza

2.2.11 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

La remuneración del personal encuadrado en el Convenio Colectivo de Trabajo se determina según lo establecido en dicho convenio y por los acuerdos salariales que surgen de las negociaciones paritarias con el sindicato. El convenio fija la estructura salarial, las categorías, las funciones y los adicionales, de los que se derivan las escalas vigentes que deben aplicarse. Además, los salarios se actualizan conforme a los incrementos y condiciones acordados en paritarias, asegurando el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales.

Con respecto al personal fuera de convenio, TGN cuenta con un área dedicada a las compensaciones dentro de la Dirección de Recursos Humanos, que además gestiona los beneficios de todo el personal.

La compañía posee una estrategia de pago y un mercado de comparación que fueron presentados al Directorio en 2018. 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 la competitividad externa.

Para gestionar la competitividad externa, TGN utiliza el sistema Mercer, mediante el cual se evalúan los puestos de la organización y se determina un puntaje para cada uno de ellos. Luego, los puestos se agrupan según niveles de responsabilidades similares en lo que se denomina *position class*. Dichos agrupamientos tienen asociados niveles de pago que se determinan utilizando encuestas de mercado de remuneraciones.

El desempeño individual es otro pilar clave en TGN y tiene un alto impacto en la determinación de las remuneraciones de los colaboradores. Se mide a través del proceso de gestión de desempeño y tiene por objetivo reconocer el desempeño destacado a través de los incrementos por mérito y el bono por desempeño.



2.2

Gobernanza

Durante 2025 también se llevó a cabo el proceso anual de bono por desempeño. Se sustentó en la Política de Bono por Desempeño, implementada en 2019, que alcanza al 100 % del personal fuera de convenio y se encuentra alineada a las prácticas del mercado de remuneraciones. Su principal objetivo es brindar competitividad a la compañía de modo de facilitar la atracción, retención y motivación de los talentos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, dicha política implica el pago de un incentivo variable, de esquema anual, sujeto a metas de logro para su percepción.

Por otro lado, con el objetivo de cubrir las vacantes que se generan en las distintas locaciones de la compañía con personal propio, TGN cuenta con una Política de Traslados que facilita la concreción de las transferencias del personal, reforzando la generación de oportunidades de carrera y la disponibilidad real de cuadros de reemplazo. Esta práctica brinda una mayor competitividad para retener y atraer talentos del mercado laboral respecto a otras empresas.

Durante 2025 también se llevó a cabo el proceso anual de bono por desempeño. Se sustentó en la Política de Bono por Desempeño, implementada en 2019, que alcanza al 100 % del personal fuera de convenio y se encuentra alineada a las prácticas del mercado de remuneraciones. Su principal objetivo es brindar competitividad a la compañía de modo de facilitar la atracción, retención y motivación de los talentos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, dicha política implica el pago de un incentivo variable, de esquema anual, sujeto a metas de logro para su percepción.

Por otro lado, con el objetivo de cubrir las vacantes que se generan en las distintas locaciones de la compañía con personal propio, TGN cuenta con una Política de Traslados que facilita la concreción de las transferencias del personal, reforzando la generación de oportunidades de carrera y la disponibilidad real de cuadros de reemplazo. Esta práctica brinda una mayor competitividad para retener y atraer talentos del mercado laboral



TGN cuenta con una Política de Traslados que facilita la concreción de las transferencias del personal, reforzando la generación de oportunidades de carrera y la disponibilidad real de cuadros de reemplazo

PROGRAMA DE BENEFICIOS

El Programa de Beneficios de TGN forma parte de su propuesta de valor al colaborador y centraliza su gestión a través de un Portal de Beneficios que reúne información y modalidades de acceso.

Incluye iniciativas orientadas al bienestar integral, la conciliación entre vida personal y laboral, el desarrollo profesional y el acompañamiento familiar, tales como licencias extendidas por maternidad y paternidad, reintegro

de guardería, ayuda escolar, esquema de trabajo híbrido, días por estudio, asesoramiento nutricional, campañas de vacunación, clases de inglés, descuentos educativos y convenios con gimnasios.

Asimismo, contempla beneficios de reconocimiento, apoyos económicos y acciones de cuidado para el colaborador y su familia. Estas iniciativas buscan fortalecer la experiencia laboral, promoviendo un entorno saludable, inclusivo y sostenible.



El Programa de Beneficios de TGN incluye iniciativas orientadas al bienestar integral, la conciliación entre vida personal y laboral, el desarrollo profesional y el acompañamiento familiar

2.3

Estrategias, políticas y prácticas

2.3.1 DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La estrategia de TGN incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) a los procesos centrales que dan soporte al núcleo de sus operaciones y al desarrollo de sus negocios.

Los estándares internacionales ambientales y éticos de comportamiento empresarial responsable estructuran los ejes de la estrategia de sustentabilidad. TGN busca ampliar sus aportes para el desarrollo energético local y regional y contribuir al crecimiento de la oferta energética con capacidad para comercializar saldos de exportación. TGN evalúa y gestiona sus impactos bajo el paraguas de su estrategia de sustentabilidad. Las variables sociales y ambientales son correlacionadas para definir procesos de mejora orientados a potenciar oportunidades de negocio y gestionar los riesgos que interaccionan con el ambiente organizacional (enfoque ASG).

Los proyectos, programas y acciones toman en consideración el involucramiento de las partes interesadas. Estos procesos interactivos contribuyen a rediseñar procesos, abordar oportunidades de mejora en el rendimiento operativo y abrir perspectivas hacia nuevos negocios. Este enfoque multidimensional permite identificar impactos sobre los stakeholders que repercuten en el negocio. Mediante la debida diligencia se identifican temas materiales relacionados con los derechos humanos, el cuidado del ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde 2004 el Director General presenta anualmente su declaración de compromiso con el desarrollo sostenible a través de la Comunicación de Progreso de las Naciones Unidas. 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.



La estrategia de TGN incorpora criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) a los procesos centrales que dan soporte al núcleo de sus operaciones y al desarrollo de sus negocios



2.3

Estrategias, políticas y prácticas

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 a nivel interno 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 SUSTENTABILIDAD (Ambiental, Social y Gobernanza; ESG, por sus siglas en inglés)

Tras la elaboración de hojas de ruta destinadas a establecer líneas de acción relacionadas con los temas materiales, las áreas especializadas —tales como Ambiente, Responsabilidad Social, Proyectos e Integridad y Cumplimiento— incorporaron mejoras de proceso y acciones a sus programas de gestión. El diseño y la implementación de proyectos introdujeron mejoras para la evaluación de riesgos, la debida diligencia y el involucramiento de partes interesadas como contratistas y proveedores. Los proyectos cuentan ahora con instancias de evaluación conjunta desde el diseño. Equipos multidisciplinarios, en los que intervienen las áreas de Ambiente y Responsabilidad Social, analizan e introducen variables desde la instancia del diseño de los proyectos de ampliación y de las obras con mayor impacto.

TGN participa de distintos foros que abordan temáticas de interés público como el suministro energético, la configuración de la matriz energética y el rol del gas natural en el proceso de transición energética justa y el desarrollo económico. Eventos como las Conferencias AOG (Argentina Oil & Gas) o instituciones como el Instituto Argentino de la Industria y del Gas, el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS), la Red Argentina del Pacto Global y la Asociación de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable de Latinoamérica y el Caribe (Arpel), proporcionaron espacios para crear dinamismo a las discusiones.



Equipos multidisciplinarios, en los que intervienen las áreas de Ambiente y Responsabilidad Social, analizan e introducen variables desde la instancia del diseño de los proyectos de ampliación y de las obras con mayor impacto

“El vínculo con las comunidades no se construye solo hablando, sino sosteniendo en el tiempo lo que decimos y cumpliendo con lo que nos comprometemos”.

GUSTAVO FERNÁNDEZ BLANCO
SUBGERENTE DE OPERACIONES
REGIÓN NORTE



2.3

Estrategias, políticas y prácticas

2.3.3 INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS

Se establecen mejoras en las prácticas de operación tomando en consideración los lineamientos definidos por los estándares de Comportamiento Empresarial Responsable, comprendido en los estándares de Corporate Social Responsibility (CSR, por sus siglas 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.

Los riesgos se evalúan en el marco de cada proyecto en base a los criterios de diseño, implementación y actividades regulares de la operación del sistema de ductos. El método de evaluación tiene en cuenta los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. La declaración de respeto de los

derechos humanos está incorporada en el Código de Ética, mientras que la debida diligencia es operacionalizada mediante procedimientos internos destinados a orientar el comportamiento de contratistas y en la búsqueda de concitar el compromiso de actores institucionales y gobiernos. Un equipo de profesionales interno provee asesoramiento para el desarrollo de dispositivos de prevención y la adopción de medidas de reparación en caso de impactos no deseados que afecten a terceras partes.

TGN fue un actor estratégico en la implementación del Programa Sistema de Gasoductos Transport.Ar Producción Nacional, que contemplaba la adecuación del Gasoducto Norte para sostener las condiciones de abastecimiento del mercado interno y promovía el desarrollo energético regional¹.

La declinación de los yacimientos bolivianos y la creciente producción

de la cuenca neuquina desde Vaca Muerta hicieron necesaria la reversión del flujo de gas en el Gasoducto Norte.



TGN fue un actor estratégico en la implementación del Programa Sistema de Gasoductos Transport.Ar Producción Nacional, que contempla la adecuación del Gasoducto Norte para sostener las condiciones de abastecimiento del mercado interno y promover el desarrollo energético regional



¹ Utilizando el sistema TGN y los gasoductos de Bolivia, el 1 de abril de 2025 se concretó la primera exportación de gas natural a Brasil a través de dicho país. Un paso importante en la integración energética regional.

2.3

Estrategias, políticas y prácticas

La adecuación de la infraestructura de transporte impulsada por el Estado Nacional implicó la construcción de: un gasoducto de 122 km, llamado Gasoducto de Integración Federal (GIF); dos tramos de gasoductos paralelos a la traza del Gasoducto Norte de aproximadamente 50,5 y 10,5 km cada uno; y obras de adaptación de cuatro plantas compresoras existentes en las provincias de Córdoba, Santiago del Estero y Salta, cuya finalización se prevé para 2026. Por su parte, TGN realizó obras intermedias de readecuación en cuatro plantas compresoras ubicadas en la provincia de Córdoba, que permitieron revertir tempranamente el flujo del gas. Hasta noviembre de 2025 TGN transportó en sentido inverso, de sur a norte, 3 870 MMm³ de gas natural.

En materia de reporte corporativo se llevó a cabo una revisión del informe en sí, del proceso que le da soporte, de los estándares aplicables y de la utilización de los estándares GRI. El estudio abarcó los contenidos generales y los estándares específicos del sector.

Las conclusiones identificaron oportunidades de mejora sobre la aplicación de los estándares GRI, algunas de ellas implementadas en el presente reporte. La interacción con otros estándares internacionales como los del Sustainability Accounting Standards Board (SASB), la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) o los European Sustainability Reporting Standards (ESRS) para empresas que aplican el marco Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), se dejaron por el momento de lado, considerando el plan de negocios y la estrategia en curso. La revisión de los estándares por aplicar en función de la estrategia es un proceso relacionado con la implementación de la estrategia de sustentabilidad de la compañía.



2.3

Estrategias, políticas y prácticas

2.3.4 PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS

La empresa dispone de distintos canales de reclamos, entre ellos 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 superficiarios. Los profesionales prestan servicio con responsabilidades asignadas por secciones que abarcan las 17 provincias en las que TGN opera. Las relaciones con poblaciones de alta vulnerabilidad y pueblos indígenas se entablan con el soporte de profesionales especializados con formación en ciencias sociales.

CANALES DE CONTACTO

Línea Transparente



Sitio web + E-chat:
www.resguarda.com/tgn



Correo electrónico:
lineatransparente.TGN@resguarda.com



Teléfono:
0-800-999-4636 / 0-800-122-7374



WhatsApp:
+54 11 5365 8978



Prevención de Daños
Línea gratuita:
0800-333-2223

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 en la adopción de comportamientos basados en el respeto de los derechos humanos.

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 acorde a los riesgos inherentes a cada proyecto.

Mediante los procesos de evaluación de proveedores y el Programa de Desarrollo de Proveedores "Cadena de Valor", 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 el que se desarrollan las obras de mantenimiento y/o los proyectos de ampliación de capacidad. Estos planes permiten promover procesos de diálogo social.

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, aun luego de la adopción de planes de prevención, se produzcan consecuencias adversas, la empresa prevé mecanismos de reparación. Estos pueden consistir en

la ejecución de tareas de recomposición cuando se trata de daños materiales (camino, accesos a campos, cosecha dañada, etc.), o en el acompañamiento para el acceso a gestiones frente a organismos estatales.

2.3

Estrategias, políticas y prácticas

2.3.5 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS

Se registraron sanciones por la vía administrativa por parte del Ente Nacional Regulador de Gas (ENARGAS), relacionadas con los Indicadores de Calidad del Servicio (Resolución ENARGAS N.º 818/2019) relativos al control de emisiones de gases contaminantes y ruidos en plantas reguladoras.

2.3.6 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Con la finalidad de fortalecer alianzas y promover los desafíos mundiales del desarrollo a nivel local, 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 de la sociedad civil.

Se enumeran a continuación las principales alianzas:

American Society of Mechanical Engineers (ASME)

Asociación Argentina de Ética y Compliance (AAEC)

Asociación de Consumidores Industriales de Gas de la República Argentina (ACIGRA)

Asociación de Distribuidores de Gas (ADIGAS)

Asociación de Empresas de Petróleo, Gas y Energía Renovable de América Latina y el Caribe (ARPEL)

Association for the Advancement of Cost Engineering International (AACE International)

Cámara de Comercio Argentino Canadiense (CCAC)

Cámara de Sociedades Anónimas (CSA)

Centro Argentino de Ingenieros (CAI)
Círculo de Directores de Comunicación de la Argentina (DIRCOMS)

Club del Petróleo de Buenos Aires

Colegio de Ingenieros de Neuquén

Colegio de Ingenieros de Santa Fe

Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS)

Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas (CIGRE)

Consejo Profesional de Relaciones Públicas (ConsejoPR)

Consortio H2 Argentina (H2ar)

Fundación Capacitarse

Fundación Cimientos

Fundación Horacio Zorraquín

Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE)

Instituto de Auditores Internos de Argentina (IAIA)

Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM)

Instituto Argentino de Responsabilidad Social y Sustentabilidad (IARSE)

Instituto Argentino de Seguridad (IAS)

Instituto Argentino de Seguridad Vial (IASEVI)

Instituto Argentino de Siderurgia (IAS)

Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)

Instituto de Estudios para la Sustentabilidad Corporativa (IESC)

Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos (IEEE)
Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA)

Instituto para la Cultura, la Innovación y el Desarrollo (INCIDE)

Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI)

International Gas Union (IGU)

International Society of Automation (ISA)

LIDE Argentina – Grupo de Líderes Empresariales

NACE International – Asociación Nacional de Ingenieros de Corrosión (NACE)

Organización Latinoamericana de Energía (OLADE)

Red Argentina del Pacto Global de las Naciones Unidas

Red de Acción Política (RAP)

Red de Innovación Local (RIL)

Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (SMTBA)

Universidad de San Andrés (UdeSA)

Universidad del Aconcagua (UDA)

Universidad Nacional de Salta (UNSA)

Universidad Nacional de San Luis (UNSL)

YPF Tecnología (Y-TEC)



“Parte de nuestro trabajo es ayudar a que las conversaciones avancen, acercando posiciones y generando puntos de encuentro que permitan construir soluciones sostenibles en el tiempo para los principales desafíos sectoriales y globales”.

IVÁN HANSEN
GERENTE DE ASUNTOS PÚBLICOS

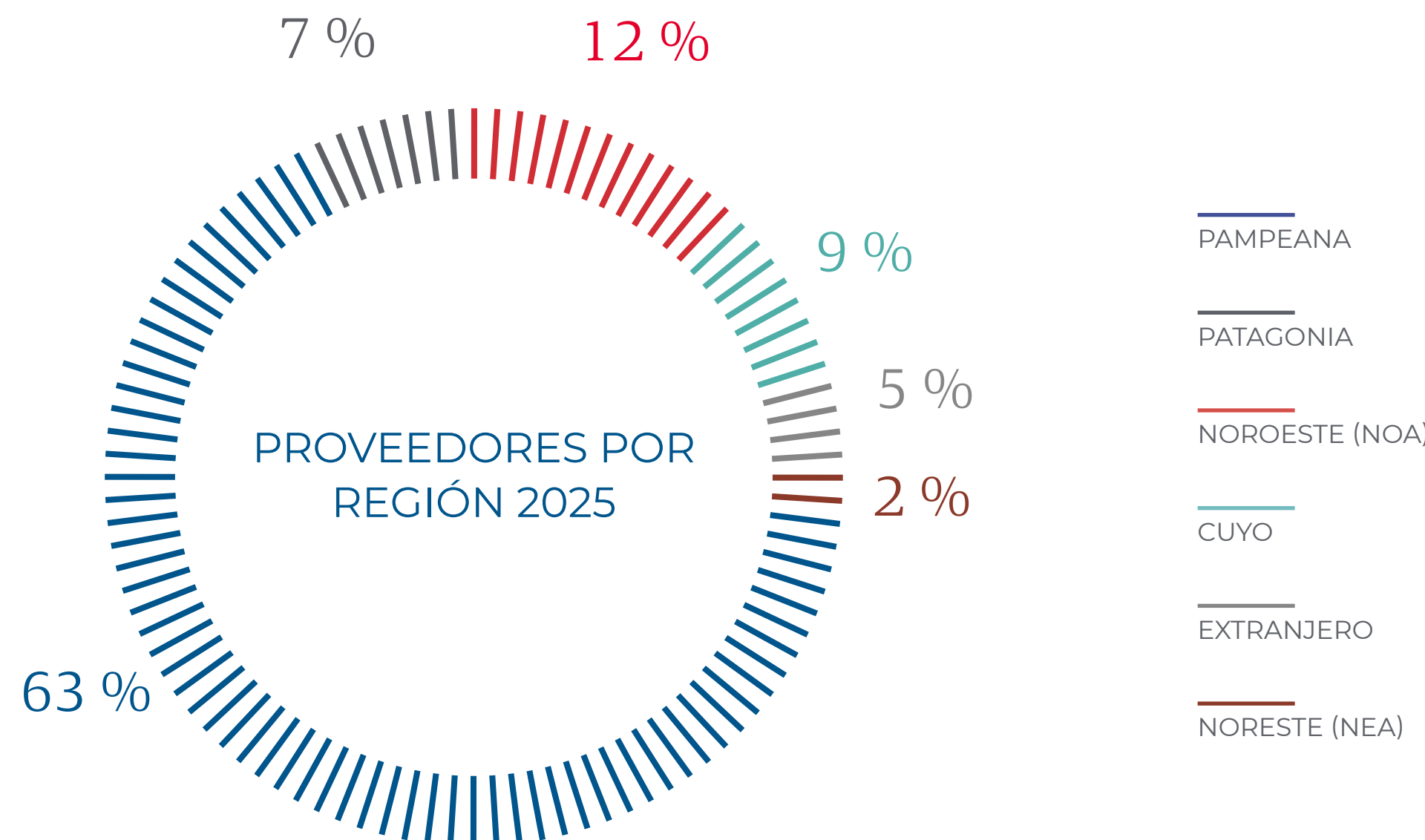
2.4

Actividades y Trabajadores

2.4.1 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES

PROVEEDORES

Los principales proveedores de TGN se agrupan en dos categorías: los vinculados a la construcción y mantenimiento de gasoductos y los asociados a la operación y mantenimiento de plantas compresoras. En el primer grupo, se incluyen las empresas constructoras, cuya actividad implica el traslado de cuadrillas de trabajo, en algunos casos integradas por un gran número de personas. En el segundo, se encuentran los talleres metalmecánicos y las empresas de servicios de reparación de partes calientes de equipos principales y álabes, de inspección interna, de telecomunicaciones y de sistemas de control de gasoductos. TGN también trabaja con grandes proveedores, como los fabricantes de equipos turbocompresores y cañerías.



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 y de obras, auditorías y evaluación del desempeño. A partir del análisis de estos resultados, se detectan oportunidades de mejora que se comunican al proveedor y dan lugar a la elaboración de planes de acción. Durante 2025 se contrataron 1 792 proveedores, de los cuales 245 se incorporaron ese mismo año.

Proveedores nuevos vs. antiguos por región

| REGIÓN | ANTIGUOS | NUEVOS | TOTAL |
|----------------|--------------|------------|--------------|
| CUYO | 142 | 14 | 156 |
| EXTRANJERO | 62 | 19 | 81 |
| NORESTE (NEA) | 38 | 6 | 44 |
| NOROESTE (NOA) | 187 | 27 | 214 |
| PAMPEANA | 1 005 | 160 | 1 165 |
| PATAGONIA | 113 | 19 | 132 |
| TOTAL | 1 547 | 245 | 1 792 |



Durante 2025 se contrataron 1 792 proveedores, de los cuales 245 se incorporaron ese mismo año

2.4

Actividades y Trabajadores

Programa Cadena de Valor

Vigente desde 2007, el programa Cadena de Valor está destinado al desarrollo de proveedores locales. Su principal propósito es favorecer el desarrollo de emprendedores con capacidad para brindar servicios a plantas compresoras y bases de operación y mantenimiento del sistema de gasoductos.

Durante 2025 las actividades se focalizaron en la formación de proveedores de localidades cercanas de las provincias de Santa Fe, Chaco y Entre Ríos. Se dictaron dos jornadas presenciales intensivas, una en la ciudad de Reconquista, provincia de Santa Fe, y otra en Paraná, provincia de Entre Ríos, a las que se sumó una jornada en modalidad virtual. El itinerario de formación, que guarda consistencia con las actividades dictadas en 2024, cubrió aspectos procedimentales de la gestión de compras de TGN, conocimientos para la interpretación de cláusulas contractuales, costos, presupuestación, seguridad, higiene y salud ocupacional, entre otros.

Adicionalmente, en función de la creciente demanda para el desarrollo de proveedores en otras áreas de TGN, se inició un análisis para diseñar un programa que logre ampliar la oferta de formación hacia toda la extensión territorial de las operaciones de la empresa en un plazo de dos años.



Desde 2007 el programa Cadena de Valor favorece el desarrollo de emprendedores con capacidad para brindar servicios a plantas compresoras y bases de operación y mantenimiento del sistema de gasoductos de TGN



2.4

Actividades y Trabajadores

Clientes del servicio de transporte de gas

TGN concibe a sus clientes como aliados estratégicos en la generación de valor, promoviendo un vínculo sólido orientado a brindar un servicio seguro y eficiente a cada sector que lo requiera. En este marco, la empresa desarrolla planes de mantenimiento que atienden los aspectos operativos de su actividad e incorpora políticas destinadas a asegurar la protección del ambiente, la seguridad de los usuarios y de los entornos en los que opera. En relación con el servicio de transporte de gas, se identifican como actores aguas abajo de la organización a:

- **Distribuidoras**

Son las empresas que llevan el gas hasta los domicilios de los consumidores finales, tanto residenciales y comerciales como 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 firme² de gas natural necesario para cubrir el pico invernal de su demanda ininterrumpible.

- **Clientes directos y comercializadores**

Este segmento está conformado por clientes que se encuentran físicamente conectados al sistema de gasoductos operado y mantenido por TGN, sin intervención de las empresas distribuidoras (por ejemplo, industrias o centrales térmicas), así como por los intermediarios que compran y venden volúmenes de gas.

² Servicio que no prevé interrupciones durante todo el contrato, salvo en caso de emergencia o fuerza mayor. El cliente abona un cargo fijo por reserva de capacidad.

| SEGMENTO | % DE FACTURACIÓN | PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL SEGMENTO |
|------------------------------------|------------------|---|
| Distribuidores y Subdistribuidores | 46,1 % | 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 | 32,7 % | Usinas o generadoras de energía eléctrica. Mayor consumo en período estival. |
| Comercializadores | 9,9 % | Intermediarios en la compraventa de gas natural, siendo nexo entre los productores y la demanda atomizada. |
| Otros | 4,7 % | Principalmente industrias en donde el consumo de gas está ligado a la actividad. |
| Exportación | 6,6 % | Transporte de gas con destino de exportación, principalmente hacia Chile a través del gasoducto GasAndes, conectado a la Planta Compresora La Mora, y del Gasoducto Nor Andino, conectado a la Planta Compresora Pichanal. |

2.4

Actividades y Trabajadores



OTRAS RELACIONES COMERCIALES

TGN cuenta con planes estratégicos de evaluación, seguimiento y proyección de la demanda de gas natural en Argentina, lo que le permite hacer frente a los distintos escenarios que propone el sector energético del país, estando en contacto permanente con sectores de producción y de consumo de gas natural.

Facultada en su trayectoria, la empresa asesora a sus clientes sobre la evolución del mercado, evaluando de forma temprana alternativas de transporte que garanticen su confiabilidad y eficiencia a la hora de brindar sus servicios.

En función de la sinergia con su actividad, TGN gestiona además servicios auxiliares que son de vital importancia para la industria, que abarcan desde la atención de emergencias hasta soluciones operativas, como la instalación de nuevos puntos de inyección, *overhaul*³ de turbocompresores y trabajos de *hot tap*⁴.



TGN asesora a sus clientes sobre la evolución del mercado, evaluando de forma temprana alternativas de transporte que garanticen su confiabilidad y eficiencia a la hora de brindar sus servicios

³ Proceso de mantenimiento que restaura la maquinaria a su estado operativo óptimo, alargando su vida útil y mejorando su rendimiento.

⁴ Técnica especializada para realizar conexiones, reparaciones o modificaciones en cañerías a presión sin interrumpir el flujo ni el servicio.

2.4

Actividades y Trabajadores

2.4.2 EMPLEADOS

Para tener una clara visualización se presentan ocho tablas con la composición de la dotación activa al 31/12/2025.

Empleados desglosados por género, según lugar de trabajo y regiónⁱ

| LUGAR DE TRABAJO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|------------|------------|------------|
| BUENOS AIRES | 2 | 18 | 20 |
| CABA | 107 | 251 | 358 |
| CATAMARCA | 0 | 7 | 7 |
| CHACO | 1 | 6 | 7 |
| CÓRDOBA | 5 | 93 | 98 |
| CORRIENTES | 0 | 1 | 1 |
| ENTRE RÍOS | 0 | 14 | 14 |
| FORMOSA | 0 | 3 | 3 |
| JUJUY | 0 | 25 | 25 |
| LA PAMPA | 1 | 25 | 26 |
| MENDOZA | 0 | 23 | 23 |
| NEUQUÉN | 4 | 33 | 37 |
| SALTA | 3 | 41 | 44 |
| SAN LUIS | 0 | 20 | 20 |
| SANTA FE | 3 | 39 | 42 |
| SANTIAGO DEL ESTERO | 0 | 15 | 15 |
| TUCUMÁN | 1 | 29 | 30 |
| TOTAL GENERAL | 127 | 643 | 770 |

| REGIÓN | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| CENTRO | 6 | 99 | 105 |
| COMAHUE | 5 | 58 | 63 |
| NORTE | 8 | 169 | 177 |
| OESTE | 1 | 67 | 68 |
| SEDE CENTRAL + ADMA ⁱ | 107 | 250 | 357 |
| TOTAL GENERAL | 127 | 643 | 770 |

ⁱ Administración de Materiales

2.4

Actividades y Trabajadores

Empleados propios desglosados por género, según lugar de trabajo y región

| LUGAR DE TRABAJO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|------------|------------|------------|
| BUENOS AIRES | 2 | 18 | 20 |
| CABA | 100 | 245 | 345 |
| CATAMARCA | 0 | 7 | 7 |
| CHACO | 1 | 6 | 7 |
| CÓRDOBA | 5 | 93 | 98 |
| CORRIENTES | 0 | 1 | 1 |
| ENTRE RÍOS | 0 | 14 | 14 |
| FORMOSA | 0 | 3 | 3 |
| JUJUY | 0 | 25 | 25 |
| LA PAMPA | 1 | 25 | 26 |
| MENDOZA | 0 | 23 | 23 |
| NEUQUÉN | 4 | 33 | 37 |
| SALTA | 3 | 41 | 44 |
| SAN LUIS | 0 | 19 | 19 |
| SANTA FE | 3 | 39 | 42 |
| SANTIAGO DEL ESTERO | 0 | 15 | 15 |
| TUCUMÁN | 1 | 29 | 30 |
| TOTAL GENERAL | 120 | 636 | 756 |

| REGIÓN | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|------------|------------|------------|
| CENTRO | 6 | 99 | 105 |
| COMAHUE | 5 | 58 | 63 |
| NORTE | 8 | 169 | 177 |
| OESTE | 1 | 66 | 67 |
| SEDE CENTRAL + ADMA | 100 | 244 | 344 |
| TOTAL GENERAL | 120 | 636 | 756 |

2.4

Actividades y Trabajadores

Empleados temporales desglosados por género, según lugar de trabajo y región

| LUGAR DE TRABAJO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|-----------|
| CABA | 7 | 6 | 13 |
| SAN LUIS | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL GENERAL | 7 | 7 | 14 |

Empleados a tiempo completo desglosados por género, según lugar de trabajo y región

| LUGAR DE TRABAJO | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|------------|------------|------------|
| BUENOS AIRES | 2 | 18 | 20 |
| CABA | 107 | 251 | 358 |
| CATAMARCA | 0 | 7 | 7 |
| CHACO | 1 | 6 | 7 |
| CÓRDOBA | 5 | 93 | 98 |
| CORRIENTES | 0 | 1 | 1 |
| ENTRE RÍOS | 0 | 14 | 14 |
| FORMOSA | 0 | 3 | 3 |
| JUJUY | 0 | 25 | 25 |
| LA PAMPA | 1 | 25 | 26 |
| MENDOZA | 0 | 23 | 23 |
| NEUQUÉN | 4 | 33 | 37 |
| SALTA | 3 | 41 | 44 |
| SAN LUIS | 0 | 20 | 20 |
| SANTA FE | 3 | 39 | 42 |
| SANTIAGO DEL ESTERO | 0 | 15 | 15 |
| TUCUMÁN | 1 | 29 | 30 |
| TOTAL GENERAL | 127 | 643 | 770 |

| REGIÓN | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|----------|-----------|-----------|
| SEDE CENTRAL + ADMA | 7 | 6 | 13 |
| OESTE | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL GENERAL | 7 | 7 | 14 |

| REGIÓN | FEMENINO | MASCULINO | TOTAL |
|----------------------|------------|------------|------------|
| CENTRO | 6 | 99 | 105 |
| COMAHUE | 5 | 58 | 63 |
| NORTE | 8 | 169 | 177 |
| OESTE | 1 | 67 | 68 |
| SEDE CENTRAL + ADMA | 107 | 250 | 357 |
| TOTAL GENERAL | 127 | 643 | 770 |

2.4

Actividades y Trabajadores

2.4.3 TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS

Durante 2025 se registró la contratación de 18 colaboradores eventuales por agencia. Las contrataciones eventuales responden a exigencias temporales y extraordinarias en la prestación del servicio, como paradas de planta para desmontaje de equipos de compresión o reparaciones de gasoducto no programadas.



2.5

Ciberseguridad

La Política de Seguridad Informática de TGN establece lineamientos para garantizar la seguridad de la operación, de las personas y de los activos de la compañía frente a amenazas internas y externas, en cualquier ámbito en el que se manifiesten. Se actualiza en forma bianual y aplica a empleados propios y de terceros. Su incumplimiento puede derivar en sanciones internas o en la promoción de acciones legales.

El área especializada interviene en los proyectos que involucran tecnologías de la información y de la operación, con el objetivo de minimizar la probabilidad de ciberataques. El Comité de Seguridad de la Información realiza el seguimiento de los riesgos, de los planes de acción asociados y del nivel de madurez de la ciberseguridad en la empresa.

Cada año se evalúa la madurez de la ciberseguridad y se desarrolla un plan estratégico orientado a fortalecer esta capacidad en la compañía. A su vez, se ejecuta un plan de concientización dirigido a todo el personal, con foco en

directores y usuarios clave, que incluye al menos tres simulaciones de ciber incidentes con el objetivo de identificar riesgos y oportunidades de mejora.

Los planes contemplan también simulacros de eventos de ciberseguridad con distinto alcance, cuyo impacto requiere notificaciones internas a inversores y a otros actores relevantes. En todos los casos participan diferentes áreas de la compañía. Estos ejercicios permiten poner a prueba los procesos de respuesta y escalamiento frente a incidentes.

El equipo que gestiona la ciberseguridad participa en actividades de formación y entrenamiento en el uso de plataformas destinadas a mitigar riesgos en esta materia. Asimismo, integra comités y grupos de trabajo a nivel nacional, como el Club de CISO (Chief Information Security Officers) y el Comité de CISO del IAPG.

2.6

Participación de los grupos de interés

2.6.1 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

El siguiente listado enumera los principales grupos de interés:

.....

Accionistas

Clientes

Empleados

Proveedores y 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 (agrupaciones y organizaciones de la sociedad civil)

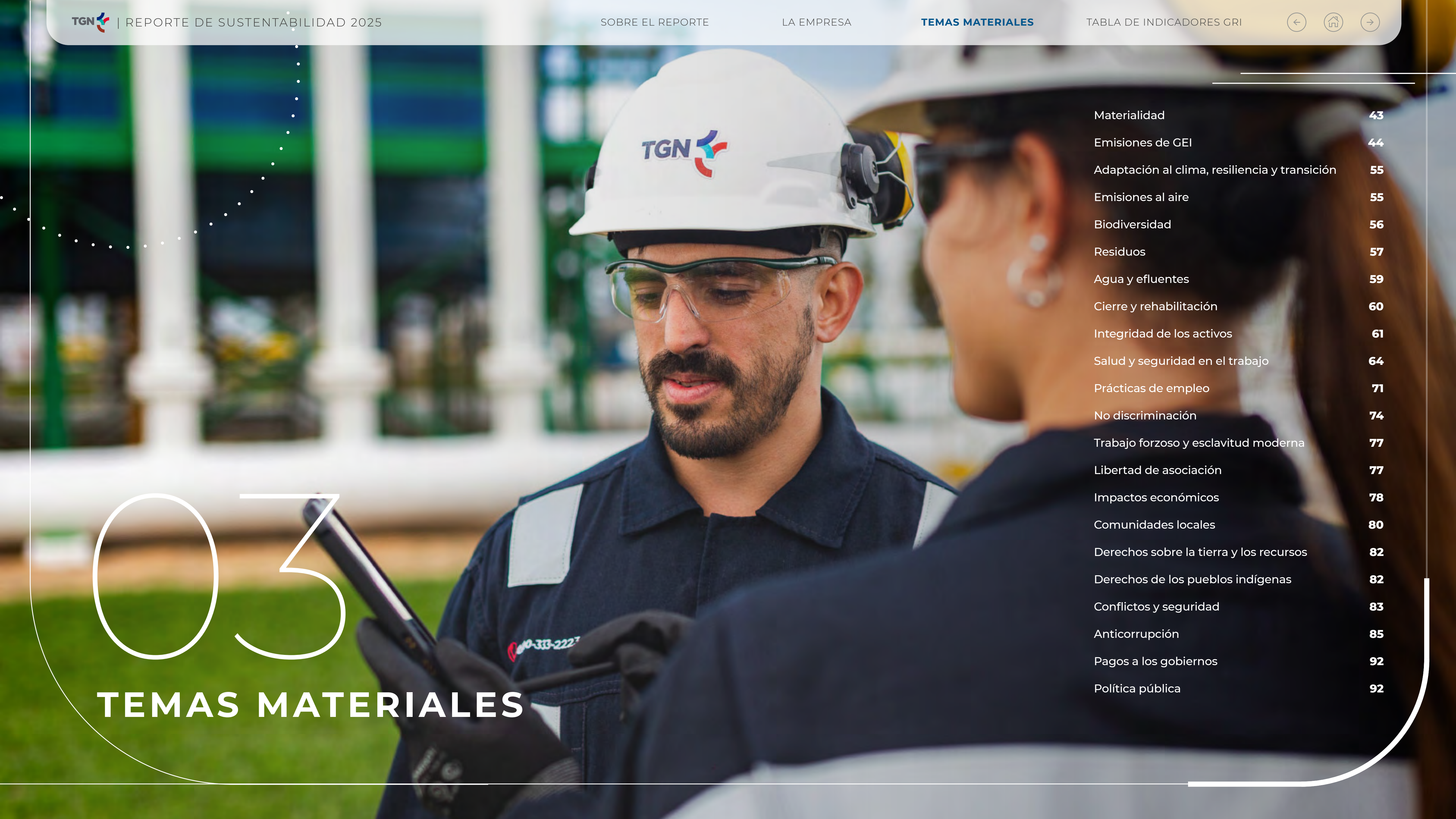
Otros prestadores de servicio

Medios de comunicación

2.6.2 CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La compañía cuenta con los convenios colectivos de trabajo 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. Ambos son convenios colectivos de trabajo de empresa.





03

TEMAS MATERIALES

| | |
|---|----|
| Materialidad | 43 |
| Emisiones de GEI | 44 |
| Adaptación al clima, resiliencia y transición | 55 |
| Emisiones al aire | 55 |
| Biodiversidad | 56 |
| Residuos | 57 |
| Agua y efluentes | 59 |
| Cierre y rehabilitación | 60 |
| Integridad de los activos | 61 |
| Salud y seguridad en el trabajo | 64 |
| Prácticas de empleo | 71 |
| No discriminación | 74 |
| Trabajo forzoso y esclavitud moderna | 77 |
| Libertad de asociación | 77 |
| Impactos económicos | 78 |
| Comunidades locales | 80 |
| Derechos sobre la tierra y los recursos | 82 |
| Derechos de los pueblos indígenas | 82 |
| Conflictos y seguridad | 83 |
| Anticorrupción | 85 |
| Pagos a los gobiernos | 92 |
| Política pública | 92 |

3.1

Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

REFERENCIAS

AMBIENTAL

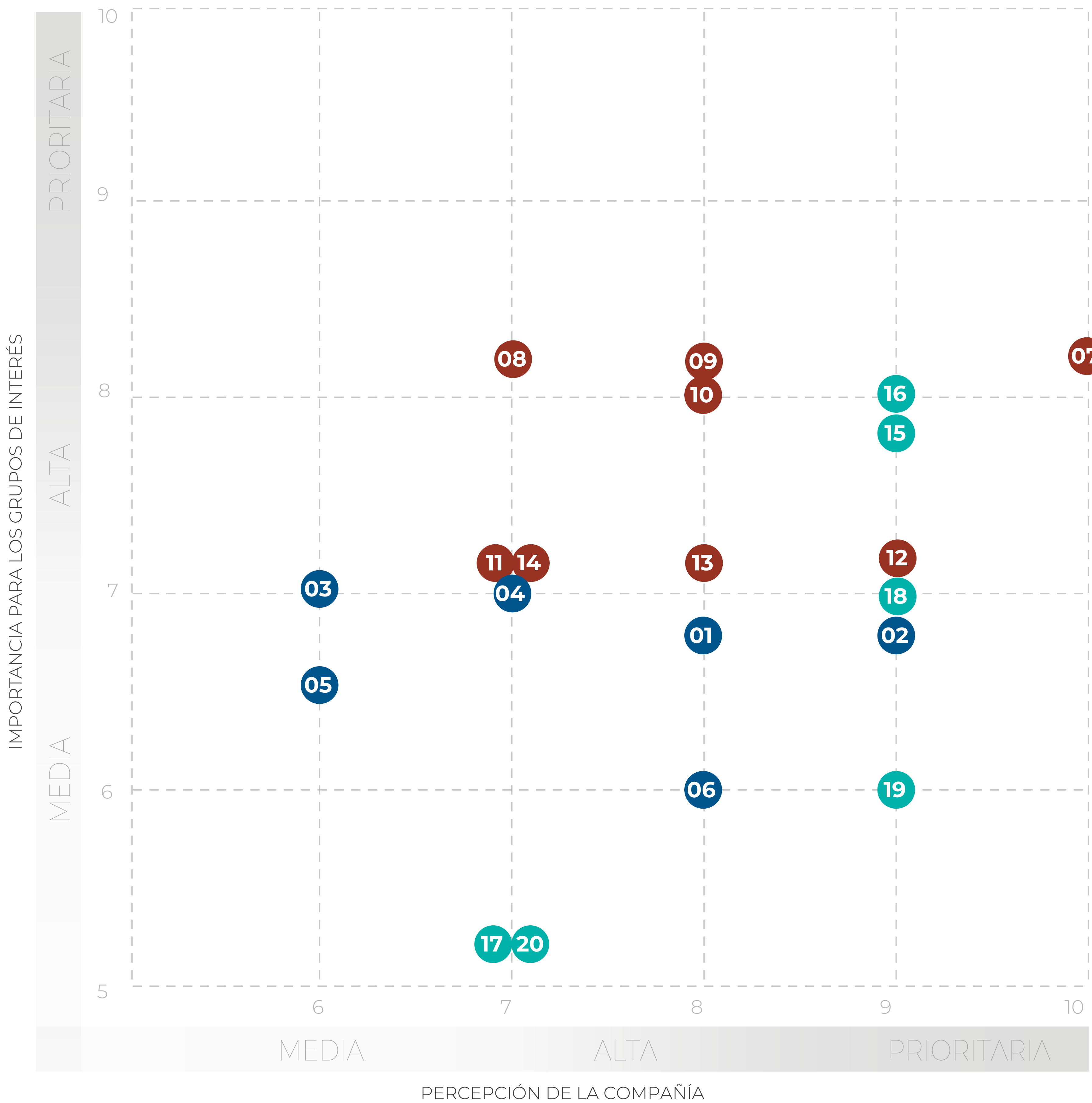
- 01. Emisiones GEI + Emisiones al aire
- 02. Adaptación al clima, resiliencia y transición
- 03. Biodiversidad
- 04. Residuos
- 05. Agua y efluentes
- 06. Cierre y Rehabilitación

SOCIAL

- 07. Salud y seguridad en el trabajo
- 08. Prácticas de empleo
- 09. No discriminación e igualdad de oportunidades
- 10. Trabajo forzado y esclavitud moderna
- 11. Libertad de asociación y negociación colectiva
- 12. Comunidades locales
- 13. Derechos sobre la tierra y los recursos
- 14. Derechos de los pueblos indígenas

GOBERNANZA

- 15. Integridad de los activos
- 16. Conflictos y seguridad
- 17. Impactos económicos
- 18. Anticorrupción
- 19. Pagos a los gobiernos
- 20. Política pública



CONTRIBUCIÓN DE TGN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TGN reconoce que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por las 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.

Los ODS del negocio responden a una clasificación que distingue dos categorías: los denominados *core*, relacionados en forma directa con las actividades centrales de la organización; y los que hacen a la sostenibilidad de su negocio, por su impacto social y por su relación con el entorno en el que opera.



TGN reconoce que los Objetivos de Desarrollo Sostenible representan tanto desafíos como oportunidades para el desarrollo de negocios dentro de su cadena de valor



ACTIVIDADES CENTRALES

- 7 ENERGÍA ASURABLE Y NO CONTAMINANTE: Energía segura y sostenible, Eficiencia energética
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: Crecimiento económico, Trabajo decente y seguro
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA: Infraestructuras resilientes, Contribución al desarrollo económico
- 13 ACCIÓN POR EL CLIMA: Medidas contra el cambio climático, Planes nacionales

SOSTENIBILIDAD DEL ENTORNO DE NEGOCIOS

- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD: Desarrollo de competencias técnicas, Educación de calidad
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO: Igualdad de género
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES: Protección, Desigualdad, Políticas de remuneraciones
- 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES: Ciudades y comunidades sostenibles
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS: Gobernanza, Anticorrupción

3.2

Emisiones de GEI

AMBICIÓN CLIMÁTICA

En 2023 se estableció un objetivo trascendente y de largo plazo consistente en lograr emisiones netas cero en las operaciones de transporte de gas natural para 2050. La organización reconoce el cambio climático como un desafío estratégico y ambiental prioritario. En este marco, se gestiona de forma sistemática la medición, control y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), integrando criterios ambientales en la toma de decisiones operativas y estratégicas.

INVENTARIO DE EMISIONES GEI

Desde 2020 la empresa contabiliza anualmente sus emisiones GEI mediante el inventario elaborado conforme al GHG Protocol considerando los alcances 1 y 2. Este instrumento permite identificar las principales contribuciones al perfil de emisiones de la organización, sirviendo como base para la toma de decisiones y la planificación ambiental.

El inventario analiza la distribución de las emisiones de GEI

correspondientes al período 2025, clasificadas por tipo de fuente emisora. La información se expresa en toneladas de dióxido de carbono equivalente (tCO₂eq).

Es importante mencionar que, en este período, se actualizó el potencial de calentamiento global (PCG) de los gases metano y óxido nitroso, de acuerdo con los estándares que surgen del Sexto Informe de Evaluación (AR6) del IPCC¹ (2021-2023).

| GAS | PCG ⁱ INVENTARIOS GEI 2019 A 2024 | PCG ⁱ INVENTARIO GEI 2025 |
|----------------------------------|--|--|
| METANO (CH ₄) | 21 | 29,8 |
| ÓXIDO NITROSO (N ₂ O) | 310 | 270 |

ⁱPotencial de calentamiento global

¹ Intergovernmental Panel on Climate Change (Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático).

A partir del inventario 2025 se adoptan para el metano un PCG de 29,8 (en reemplazo del valor anterior de 21) y para el óxido nitroso un PCG de 270 (en reemplazo del valor anterior de 310), de acuerdo con su impacto a largo plazo en relación a la unidad equivalente, es decir, el dióxido de carbono (CO₂eq). Este cambio impacta directamente en las fuentes que emiten metano directo (venteos, fugitivas y gas de sellos).

Como resultado de esta cuantificación, se observa que las emisiones totales del inventario descendieron a 907 926 tCO₂eq, lo que representa una reducción neta aproximada del 25,4 % respecto de 2024, cuando totalizaron 1 216 471 tCO₂eq². La disminución se explica principalmente por una menor utilización de equipos turbocompresores, lo que redujo las emisiones de gases de combustión, así como por una mejora en la cuantificación del gas de sello hidráulico de dichos equipos: en el período actual, los valores provienen de mediciones, mientras que en el período anterior se estimaban en función de factores de emisión provistos por el fabricante de cada equipo. Esta marcada reducción

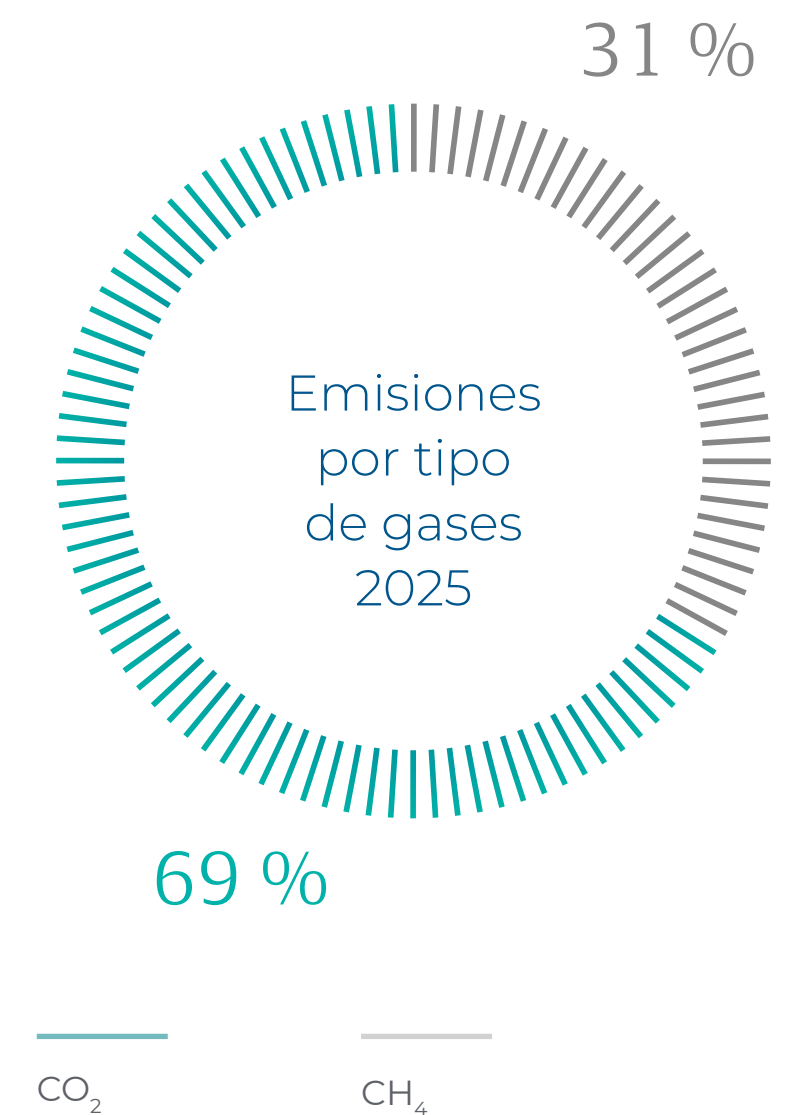
constituye una señal positiva de eficiencia de las acciones operativas, además de la mejora continua del tratamiento de la información y del compromiso organizacional para contribuir a la gestión de emisiones y mejorar su cuantificación.

Las principales emisiones directas de GEI se originan en gran medida en los gases de combustión liberados por los equipos de compresión y generación eléctrica, donde el CO₂ representa el 69 % del total emitido. Por otra parte, las fuentes de GEI se completan con un 31 % emisiones de metano propio del gas natural asociado a la operación de los equipos compresores, incluyendo emisiones fugitivas y aquellas originadas en venteos, tanto de seguridad en plantas compresoras como operativos para la intervención de gasoductos.

² Valor corregido sobre el presentado en el Reporte 2024 que informaba 1 209 800.



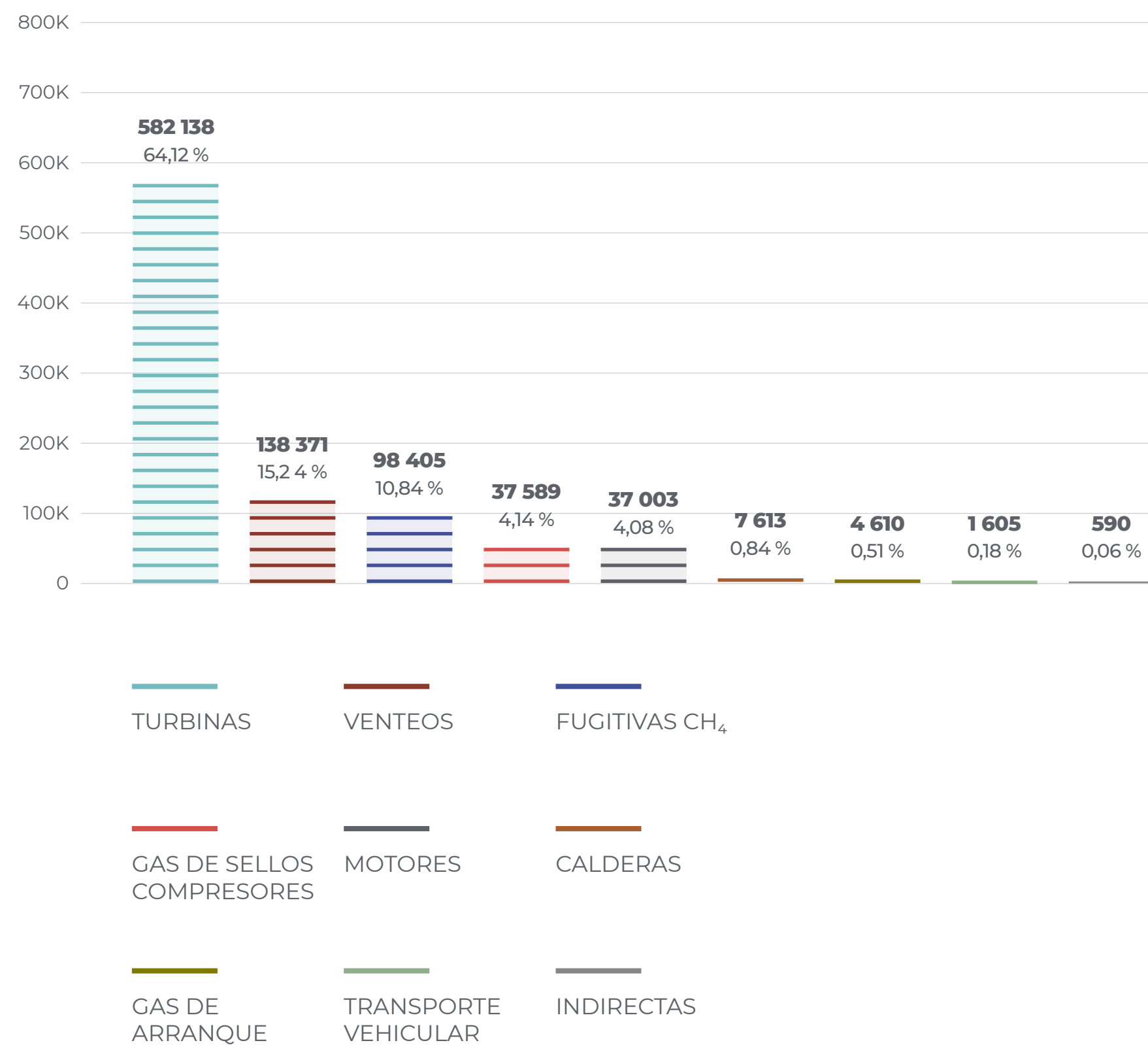
En 2025 las emisiones totales de la empresa se redujeron en un 25,4 % respecto del año anterior



3.2

Emisiones de GEI

Emisiones por tipo de fuente (tCO₂eq) - 2025



EMISIONES ALCANCE 1

907 336

(tCO₂eq)

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

EMISIONES ALCANCE 2

590

(tCO₂eq)

Incluye energía comprada de fuentes externas

La gráfica “Emisiones por tipo de fuente (tCO₂eq) – 2025” presenta las emisiones asociadas a nueve categorías; cada barra representa el volumen total emitido por fuente durante el año. En términos porcentuales, se observa que los gases de combustión (principalmente CO₂) de los equipos turbocompresores, al igual que en períodos anteriores, constituyen la principal fuente emisora, con el 64 % 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.

En segundo lugar se ubican los venteos de gas natural (principalmente metano), tanto de carácter operativo para la intervención de gasoductos libres de gas, como de seguridad en plantas compresoras. Estas fuentes cuentan con objetivos de reducción de emisiones de metano y con acciones concretas, como las descritas en el apartado [“Conocimiento para la acción climática”](#).

En tercer término, se encuentran las emisiones fugitivas de CH₄ que se contabilizan a partir de estimaciones a nivel de las instalaciones, de acuerdo con los estándares definidos en el Compendium of Greenhouse Gas Emissions Methodologies for the Oil and Natural Gas Industry (American Petroleum Institute —API—, 2021), capítulo 6, que establece factores de emisión para cada tipo de instalación presurizada. Cabe señalar que TGN se encuentra enfocada en obtener mediciones directas a fin de reducir errores asociados a las estimaciones estandarizadas. Por otra parte, como consecuencia de

mejoras aplicadas en la cuantificación —en gran medida por la incorporación de mediciones—, el gas de sello hidráulico de equipos compresores (principalmente CH₄) pasó de ser la segunda fuente emisora en 2024 a representar una fuente secundaria en 2025, reduciendo su participación del 17 % al 4 % y ubicándose como la cuarta fuente de emisión en importancia. Cabe destacar que, en períodos anteriores, esta emisión se estimaba a partir de los datos proporcionados por los fabricantes de los equipos turbocompresores, mientras que en el período actual se llevaron a cabo mediciones en los escapes de estas fuentes.

En cuanto a los motores, calderas y transporte vehicular, estos mantienen en conjunto una participación baja y estable, y representan cerca del 5 % del total. Su impacto es menor, aunque requieren de un control continuo. El gas de arranque incrementa su participación relativa de 0,24 % a 0,51 %, como resultado de mejoras en la cuantificación, principalmente por la incorporación de mediciones en los equipos compresores. Las emisiones indirectas aumentan

3.2

Emisiones de GEI

levemente de 0,04 % a 0,06 % y, aunque siguen siendo marginales, reflejan un mayor consumo de energía adquirida externamente, además de mejoras en la cuantificación.

HUELLA DE CARBONO

Este indicador representa la intensidad de carbono emitido a la atmósfera para la prestación del servicio de transporte de gas por gasoductos a lo largo del año, y se expresa en toneladas emitidas de CO₂eq por cada millón (MM) de metros cúbicos de gas natural transportado.

El cálculo de la huella de carbono de las operaciones de transporte de gas de la empresa revela que, en las condiciones operativas del período 2025, se emitieron a la atmósfera 47 toneladas de CO₂eq por cada millón de metros cúbicos de gas transportado.

.....
GAS NATURAL TRANSPORTADO EN TODO EL SISTEMA

19 381
MMm³

.....
TOTAL DE EMISIONES GEI

907 926
tCO₂eq

.....
HUELLA DE CARBONO

47 tCO₂eq/MMm³
Transportado



3.2

Emisiones de GEI

CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN CLIMÁTICA

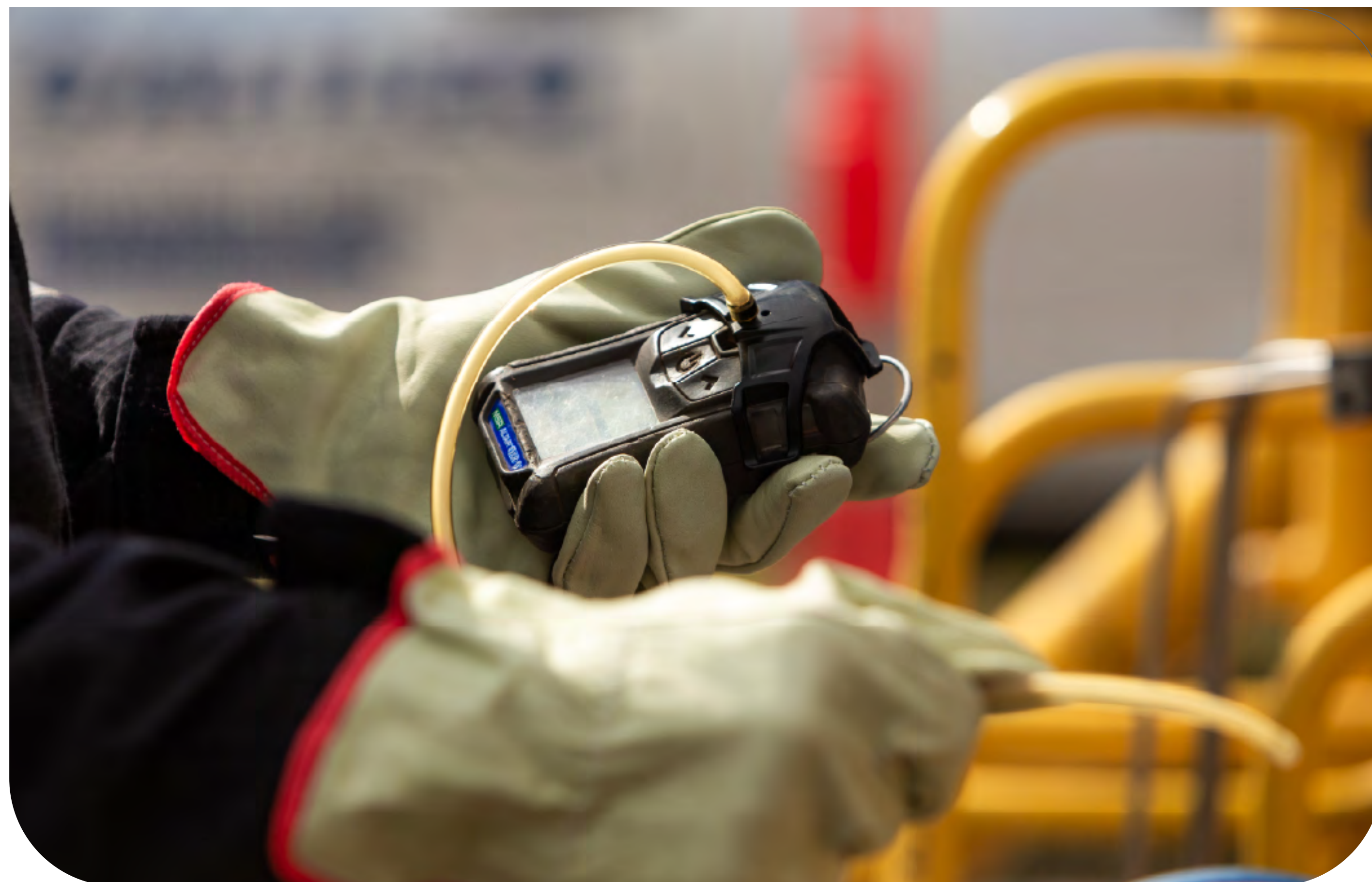
En 2022 se conformaron los equipos interdisciplinarios de gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), con el propósito de analizar, evaluar y fomentar la implementación de diversas acciones destinadas a reducir dichas emisiones, con foco en la ambición climática de TGN.

Durante 2025 la empresa fortaleció su gestión climática mediante un enfoque transversal basado en datos, innovación tecnológica y articulación operativa. A través del trabajo coordinado de más de 90 especialistas de distintas áreas, se consolidaron avances concretos en los ejes críticos de emisiones fugitivas, venteos operativos, eficiencia energética, captura de carbono, gobernanza de datos y construcción de la estrategia climática corporativa.

Entre ellos se encuentran:

→ **Modernización de la gestión de fugas.** TGN emitió el nuevo Procedimiento Corporativo de Gestión de Fugas, que unifica procesos de detección, operación y mantenimiento; incorpora metodologías de detección avanzadas (IR, láser, ultrasonido y OGI); e introduce lineamientos de reclasificación, trazabilidad y registros específicos para gasoductos, estaciones y plantas compresoras. Se avanzó, además, en la definición de parámetros mínimos, pruebas de concepto y normas de calibración.

→ **Benchmarking internacional.** Se llevó a cabo el estudio de benchmarking técnico-operativo junto con operadores de Europa y Sudamérica. Los resultados permitieron identificar tendencias sectoriales en medición de metano, intensidades de emisión, adopción de tecnologías de mitigación y



3.2

Emisiones de GEI



prácticas avanzadas de gobernanza climática. Los hallazgos alimentan la fase 2026 de análisis de brechas y la hoja de ruta de descarbonización.

→ **Alternativas técnicas para la reducción de venteos.** Se avanzó en la adopción de tecnologías que reducen sustancialmente los venteos operativos. Entre las principales iniciativas se encuentran:

- Adquisición de equipamiento *line-stop*³(24" y 30")
- Avances de ingeniería y adjudicación del equipo *pull-down compressor*⁴
- Relevamiento de aplicabilidad tecnológica para el Plan Quinquenal 2026–2030

Estos desarrollos posicionan a TGN como líder en la implementación efectiva de técnicas de mitigación no utilizadas aún en Argentina.

³ Equipamiento que permite interrumpir o aislar temporalmente el flujo de gas en un ducto presurizado, sin necesidad de despresurizar ni detener completamente el sistema.

⁴ Equipo de compresión utilizado para reducir la presión de gas dentro de un ducto o instalación que permite disminuir significativamente los volúmenes de gas que se requiere ventear por motivos de seguridad.

→ **Gestión integrada de venteos.** Se habilitó el aplicativo corporativo de gestión de venteos, una herramienta central para la planificación y registro de venteos operativos y de emergencia. El sistema mejora la transparencia, la trazabilidad y la disponibilidad de datos, y constituye la base para la automatización y el análisis de eficiencia previstos para 2026.

→ **Estrategia climática TGN.** En 2025 se avanzó en la construcción de la estrategia climática corporativa, incluyendo:

- Ampliación del inventario de GEI con nuevas fuentes directas
- Actualización del Programa de Contabilidad de GEI
- Definición del objetivo quinquenal de reducción (de -10% a -20% frente al período 2021–2025)

• Definición de pautas para el relevamiento inicial en riesgos climáticos físicos

La estrategia sintetiza la ambición climática en un marco de largo plazo (2050) e integra iniciativas de mitigación, adaptación y gobernanza.

→ **Fortalecimiento de la gobernanza de datos de emisiones.** TGN incorporó nuevas fuentes de medición —gas de arranque, gas de generación, venteos por equipos auxiliares— y desarrolló flujos formales de reporte para plantas compresoras y bases. A su vez, se avanzó en la consolidación de un indicador corporativo de eficiencia energética (uso del recurso gas natural por millón de metros cúbicos transportado), lo que permite un monitoreo más preciso del desempeño ambiental.

→ **Captura de carbono y compensación.** Se realizó el relevamiento de línea de base forestal

3.2

Emisiones de GEI

en cuatro plantas compresoras (Lumbreras, Tucumán, Cochico y San Jerónimo) en vistas al desarrollo de un plan de manejo de montes existentes. Además, se diseñó un proyecto piloto de forestación y compensación para una planta compresora, y se evaluaron alternativas de uso agrícola de terrenos con el objetivo de ampliar las oportunidades de captura y los cobeneficios ambientales.

→ Reducción de emisiones de metano en plantas compresoras. Los principales logros se centraron en la medición, la eficiencia y la modernización operativa:

- Construcción de un equipo portátil de medición de venteos de gas de sello, con campañas comparativas entre sellos húmedos y secos.
- Elaboración del documento de alcance para la migración del sello húmedo Ruston⁵ (prevista para 2027).
- Mejoras en los sistemas de aire comprimido, migración de gas operador a aire en una planta compresora y cuantificación de nuevas fuentes menores (válvulas de línea).

Estas iniciativas incrementan la precisión del inventario y preparan el terreno para inversiones clave en la reducción de emisiones en los sistemas de turbocompresión.

⁵ Sistema que utiliza un líquido (generalmente aceite) para sellar el eje del compresor y evitar fugas de gas hacia la atmósfera.

Gestión climática 2025: en síntesis

.....

En 2025, TGN consolidó su madurez climática a través de las siguientes iniciativas:

Actualización de procesos críticos de operación y mantenimiento.

Digitalización y trazabilidad de datos clave de emisiones.

Relevamiento de masas forestales existentes para la obtención de una línea de base de captura de carbono existente y áreas posibles de ampliación de la masa forestal en cuatro plantas.

Adopción de tecnologías de avanzada para la reducción de venteos (compra de equipo *line stop* 24" y 30", inicio de fabricación de un equipo *pull-down* compresor).

Fortalecimiento metodológico del inventario GEI (mejora en la medición de fuentes y ajustes de coeficientes).

Progresos sustantivos en la estrategia climática y primeros pasos para la determinación de riesgos climáticos físicos.

Desarrollo de proyectos concretos de mitigación y captura con impacto futuro (emisiones en plantas compresoras, gas de sellos, venteos de seguridad no programados).

Estos avances fortalecen la capacidad de TGN para transitar hacia una operación más eficiente, resiliente y alineada a los estándares internacionales.

3.2

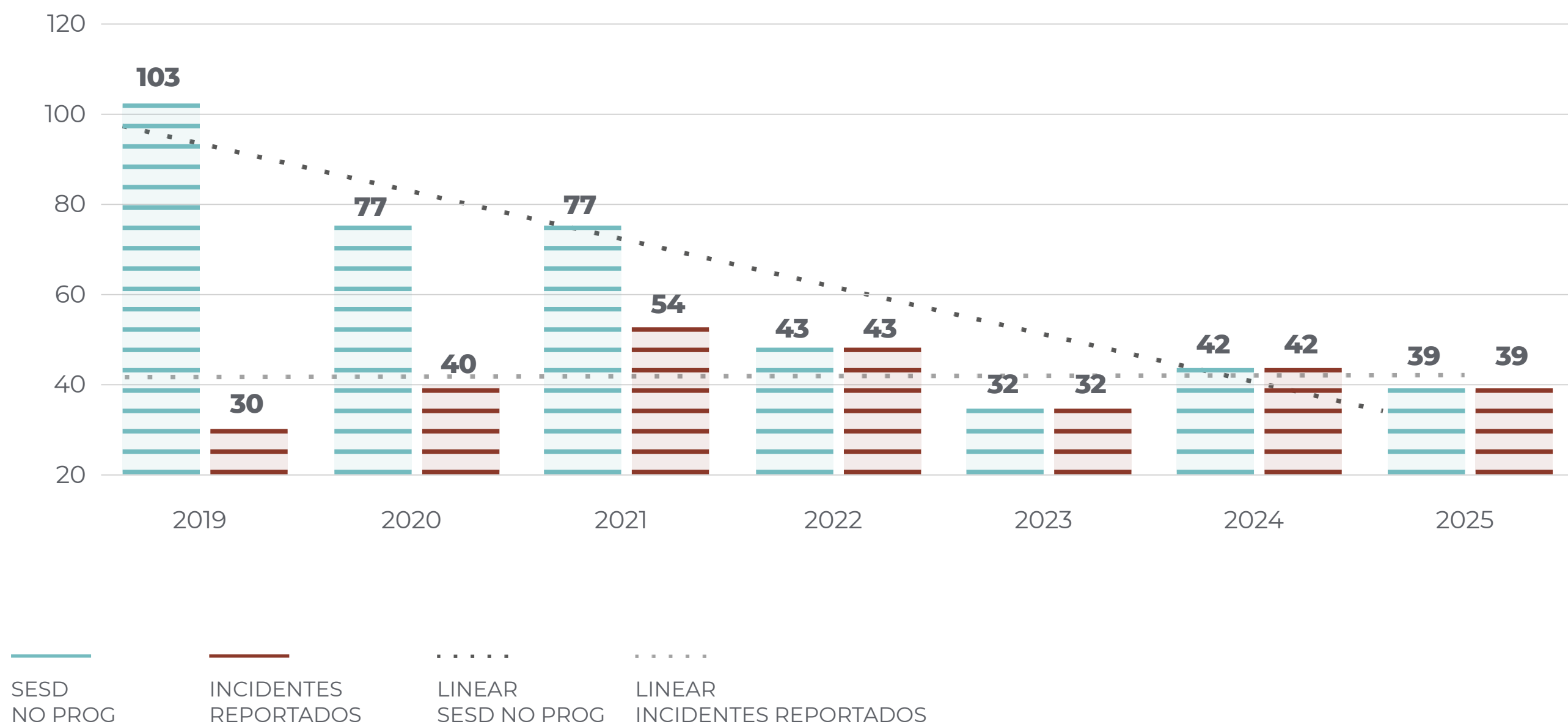
Emisiones de GEI

MEJORAS AMBIENTALES - GEI

REPORTABILIDAD DE VENTEOS DE SEGURIDAD NO PROGRAMADOS⁶ (ESD) DE PLANTAS

Desde 2020 TGN trabaja en pos del objetivo de asegurar la consistencia y el registro de los venteos de seguridad no programados en plantas compresoras, así como de analizar cada caso para identificar cuáles son evitables y determinar las causas a gestionar para reducirlos. En este sentido, se mantiene el cumplimiento de este objetivo, con mejoras sostenidas en la reportabilidad de eventos ESD.

REPORTE DE INCIDENTES CON ESD 2019-2025



Se redujo el número de venteos no programados en más del 60 % entre 2019 y 2025. En el último período se mantuvo la frecuencia de estos eventos y se alcanzó el objetivo de no superar los 40 ESD durante 2025, incluso en condiciones particulares de tormentas eléctricas frecuentes en algunas plantas durante el período estival, que son detectadas como amenaza por los sistemas de protección y desencadenan venteos de seguridad.

Se mejoró de manera sostenida el nivel de reportabilidad de incidentes con ESD, alcanzando el 100 % en 2022 y manteniéndolo hasta 2025.

REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE VENTEOS NO PROGRAMADOS

60 %

desde 2019 a 2025.

NIVEL DE REPORTABILIDAD DE INCIDENTES CON ESD

100 %

⁶ Ante una situación de amenaza, en las instalaciones de gas de las plantas compresoras se activa un mecanismo de seguridad que produce la parada y el venteo total de la estación, llevando la instalación a una condición segura. Este venteo se denomina ESD (emergency shut down, por sus siglas en inglés).



“La reducción de emisiones es una parte central de nuestro enfoque climático. Por eso la asumimos como un desafío cada vez más transversal, donde el conocimiento técnico y la planificación operativa son fundamentales”.

NELSON ELIZONDO
JEFE DE AMBIENTE Y
SOSTENIBILIDAD

3.2

Emisiones de GEI

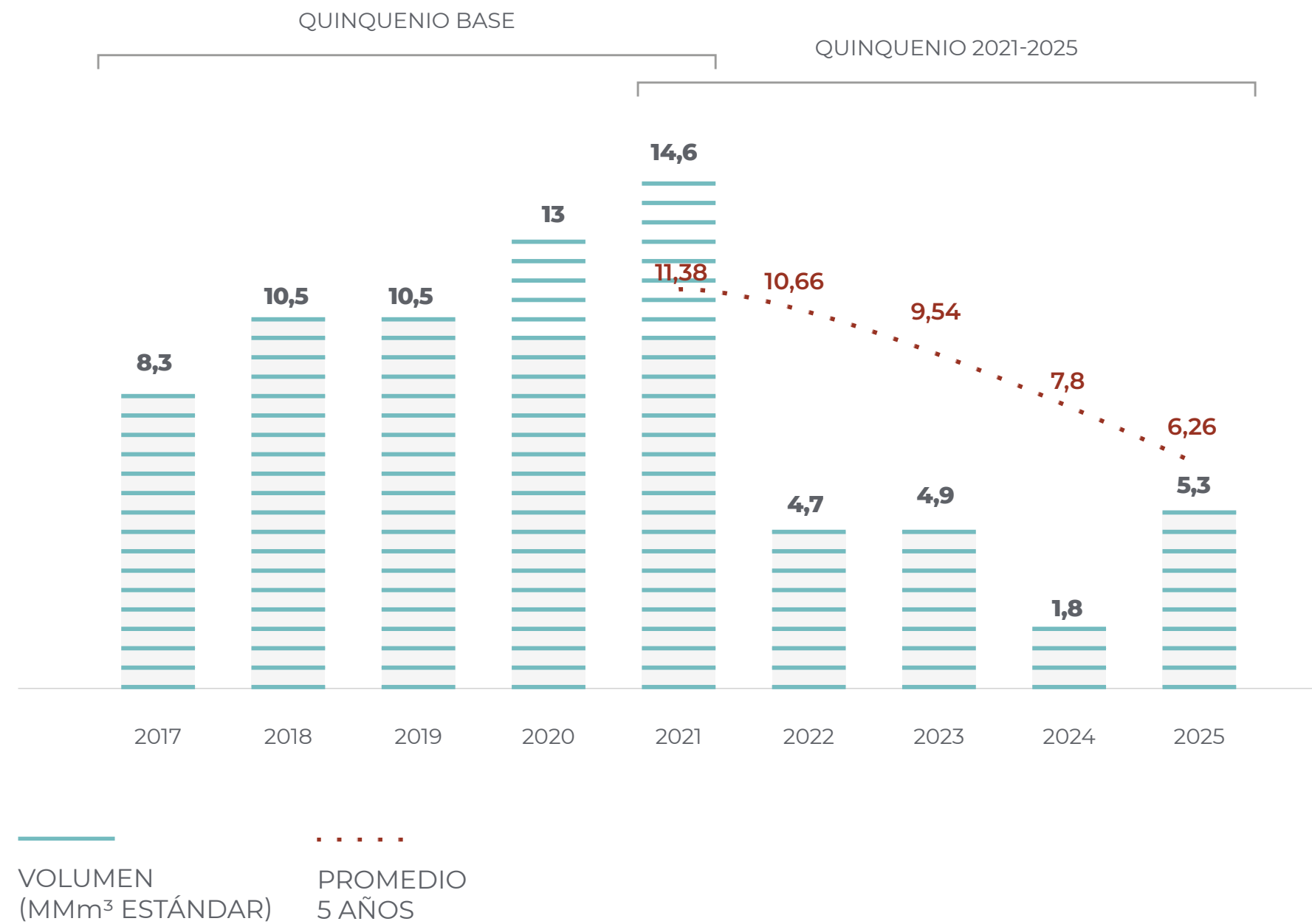
MEJORAS AMBIENTALES - GEI

REDUCCIÓN DE VENTEOS OPERATIVOS DE GASODUCTOS

En el marco de la ambición climática, se definió una estrategia orientada a reducir la huella de carbono, con foco en las emisiones de metano, mediante el establecimiento de un objetivo para minimizar las emisiones de gas natural durante operativos de mantenimiento de gasoductos que requieren la cañería libre de gas.

Concretamente, se definieron metas a cinco años alineadas con el Plan Quinquenal de Proyectos con el objetivo de reducir en un 12 % las emisiones recuperables de gas natural en operativos de desvinculación de gasoductos durante el período 2022-2026, respecto del promedio móvil del quinquenio de base de referencia 2017-2021, con hitos anuales parciales.

Para atender este objetivo se hicieron diferentes ajustes en la programación y la planificación de las actividades, concentrando la mayor cantidad de intervenciones posibles en un mismo segmento venteado a fin de aprovecharlo eficientemente.



La gráfica muestra, mediante barras verdes, el volumen de gas natural emitido en millones de metros cúbicos a condición estándar durante operaciones de intervención de gasoducto para cada período, mientras que la línea punteada roja representa el promedio quinquenal. Como puede apreciarse, en los últimos años y hasta el período actual los proyectos implementados alcanzaron el objetivo de reducción,

ubicándose muy por debajo del promedio móvil quinquenal.

Con una marcada actividad de proyectos, el desafío para el quinquenio que comienza será mantener la tendencia a la reducción, sostenida por el compromiso con la implementación de soluciones técnicas que superen las prácticas meramente administrativas.



Los proyectos implementados alcanzaron el objetivo de reducción de un 12 % en las emisiones recuperables de gas natural en operativos de desvinculación de gasoductos durante el período 2022-2026



“El sistema energético está en transformación. Creemos en avanzar hacia una matriz energética más diversificada y sostenible. En ese proceso, el gas natural es clave”.

CARLOS RANZANI
DIRECTOR DE OPERACIONES.

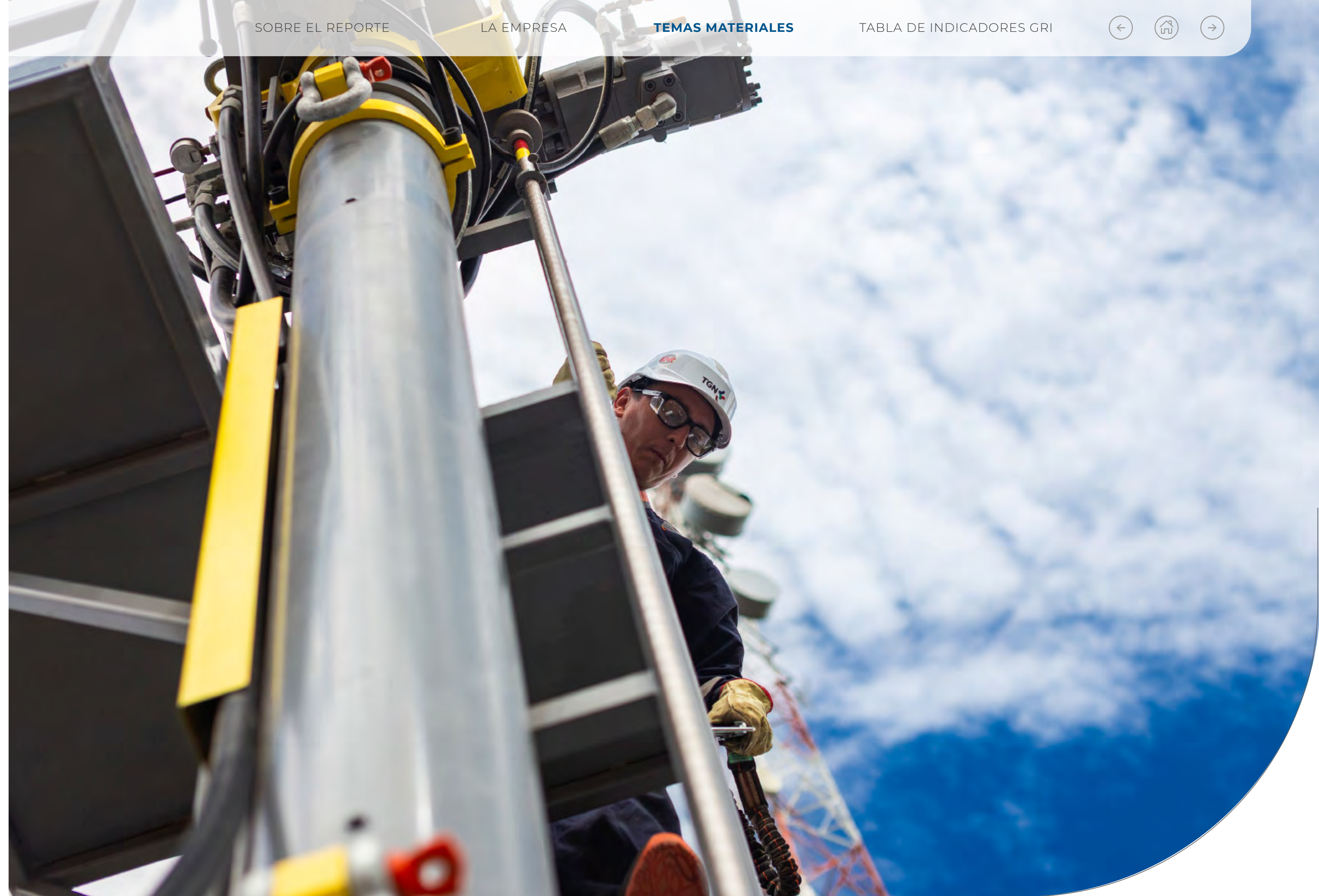
3.2

Emisiones de GEI

INNOVACIÓN EN EQUIPOS DE LINE-STOP Y PULLDOWN COMPRESSOR

En el marco del Plan Quinquenal de Proyectos, el objetivo de reducir la huella de carbono resulta particularmente desafiante. En este sentido, como resultado del análisis de alternativas técnicas para la reducción de emisiones de GEI en operativos con venteo en gasoductos de transporte, se definió avanzar con la adquisición de equipamiento de *line-stop*, que permite el bloqueo transitorio de una línea presurizada para realizar el corte e intervención de la cañería, reduciendo de manera significativa el volumen de gas venteado.

Asimismo, con la especificación técnica definida en 2024, se avanzó en la adjudicación de la fabricación de dos equipos compresores portátiles (*pull-down compressors*) que permitirán reinyectar parte del gas que debe ventearse durante los operativos, utilizando un *by-pass* de la válvula de bloqueo de línea.



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 sus instalaciones. Esto comienza con evaluaciones periódicas de riesgo, tanto de las operaciones como de 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.

Durante 2025 se analizaron diferentes alternativas para el estudio de riesgos climáticos, con foco en los escenarios extremos y sus consecuencias para las personas involucradas en las operaciones, las instalaciones y la continuidad del servicio. Como resultado, se elaboró una especificación técnica para un estudio integral que permita identificar y evaluar vulnerabilidades, así como también definir estrategias para fortalecer la resiliencia climática del negocio. Su inicio está previsto para 2026.

3.4

Emisiones al aire

MEDICIÓN DE EMISIONES DE GASES DE COMBUSTIÓN

Anualmente, por administración, se realiza la medición de emisiones de gases de combustión en las chimeneas de las plantas, tanto en equipos compresores como generadores. Para ello, se dispone de un equipamiento portátil específico que permite, además, prestar el servicio a terceros.

Todas las acciones cumplen con el Indicador de Calidad Ambiental N.º 1, “Control de la emisión de gases de combustión”, establecido en la Resolución ENARGAS 818/19 y con la legislación provincial aplicable, que reflejan estándares de la EPA (Environmental Protection Agency). La campaña anual de medición se realiza durante el “invierno de gas”⁷ y los resultados se presentan al ENARGAS mediante un protocolo específico. Los gases controlados son: NO_x (óxidos de nitrógeno expresados como NO₂) y CO (monóxido de carbono). En TGN cumplimos con este indicador de calidad ambiental sin desvíos en los últimos más de 20 años.

.....

Desde hace más de

20 años

TGN CUMPLE CON EL INDICADOR DE CALIDAD AMBIENTAL N.º 1, “CONTROL DE LA EMISIÓN DE GASES DE COMBUSTIÓN”, establecido en la Resolución ENARGAS 818/19

Emisiones totales de la campaña 2025

| EQUIPOS | TONELADAS CO | TONELADAS NO _x |
|--------------|--------------|---------------------------|
| Compresores | 845 | 3 061 |
| Generadores | 835 | 578 |
| Total | 1 680 | 3 639 |

⁷ Período operativo de mayor demanda de gas natural, asociado a los meses más fríos del año, en el que el sistema de transporte y distribución funciona bajo condiciones de máxima exigencia.

.....

3.5 Biodiversidad

A través de su Política de CSAS (Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud) y del Sistema de Gestión Ambiental, la empresa ha establecido procesos de protección ambiental en todas las etapas del ciclo de vida de sus instalaciones.

Concretamente, durante el diseño de una nueva instalación, se seleccionan trazados y sitios de emplazamiento que no presenten singularidades en materia de biodiversidad, es decir, se evitan sitios de anidamiento, abrevaderos, zonas de alta densidad de flora y fauna, área de endemismos y/o con especies protegidas. Una vez seleccionado el emplazamiento de un proyecto, se realiza la evaluación de impacto ambiental que permite diseñar estrategias de conservación y, de corresponder, planes de manejo 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.

Dentro de la estrategia ESG, se trazó como objetivo mejorar el conocimiento de la biodiversidad en el ámbito de TGN. Como parte de las metas de 2025, se realizó el mapeo

de áreas protegidas jurídicamente comprendidas en el área de influencia de la empresa (radio de 10 km) dentro del Sistema de Información Geográfica (SIG) corporativo. Esto permite la identificación de hábitats críticos (de alto valor de biodiversidad) en el entorno directo y planificar acciones de resguardo y protección para la implementación de proyectos en dichas áreas.



En todas las etapas del ciclo de vida de las instalaciones se prioriza la conservación de hábitats y se promueve la convivencia armónica con la diversidad presente

Paralelamente, se identificaron proyectos de conservación de especies de flora y fauna en el territorio de influencia de TGN. Como paso a seguir, se prevé la implementación de contribuciones a las iniciativas relevadas.



Mapa visor del SIG que incluye polígonos con las áreas jurídicamente protegidas en el entorno de los gasoductos



El mapeo de áreas protegidas jurídicamente comprendidas en el área de influencia de la empresa permite la identificación de hábitats de alto valor de biodiversidad en el entorno directo y planificar acciones de resguardo y protección

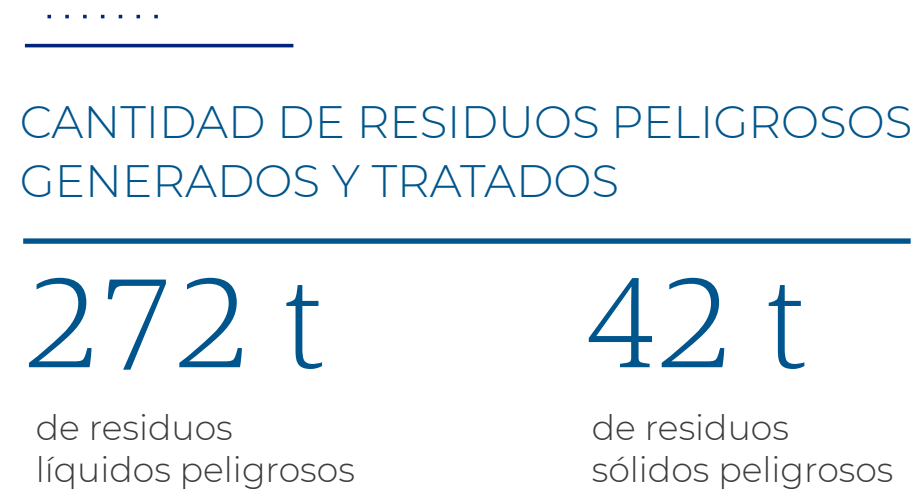
3.6

Residuos

Los residuos son gestionados conforme a la jerarquía ambiental, priorizando la minimización en origen, la correcta separación y clasificación, así como su reutilización y reciclaje dentro de las capacidades operativas y logísticas disponibles.

Los residuos generados en las actividades de operación y mantenimiento del sistema incluyen residuos no peligrosos (domiciliarios e inertes) y residuos sólidos y líquidos peligrosos propios de dichas tareas.

Para la gestión de residuos peligrosos se cuenta con un proceso formalmente establecido —alineado con la legislación nacional y las normativas provinciales aplicables—, que contempla la trazabilidad, el transporte, el tratamiento y la disposición final a través de empresas debidamente habilitadas.

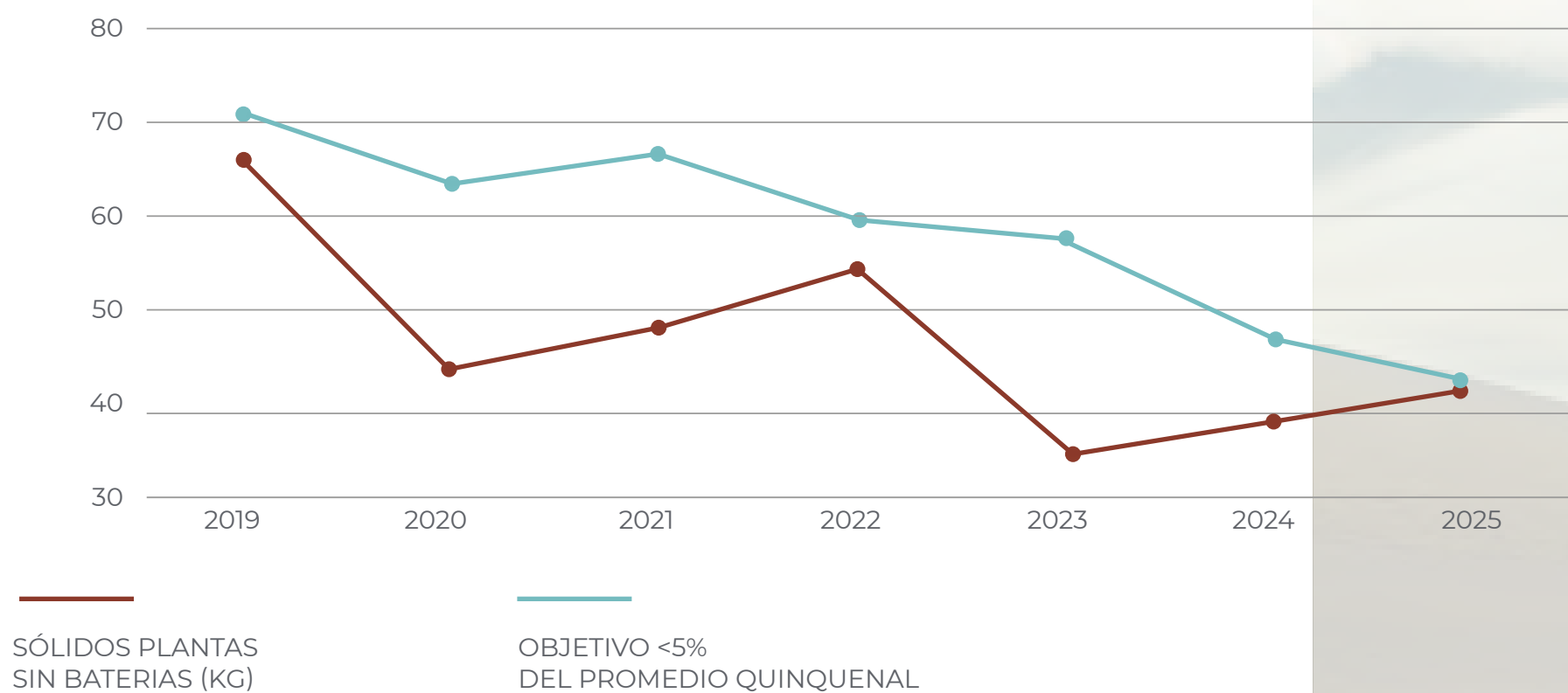


Asimismo, se ha definido como objetivo reducir en un 5 % en la generación de residuos peligrosos, tomando como referencia el promedio móvil de los últimos cinco años.

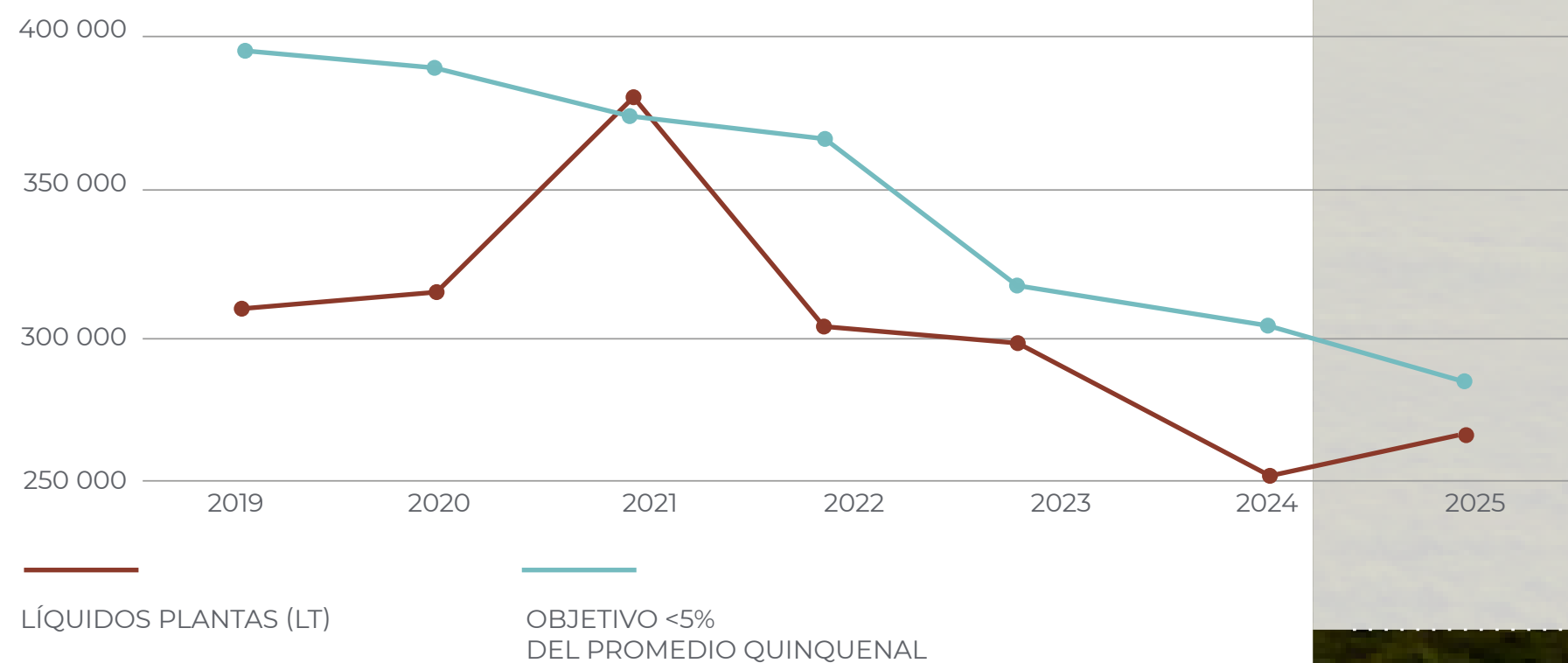
En las gráficas se observa el cumplimiento del objetivo de reducción del 5 % en la generación de residuos peligrosos durante 2025, tanto sólidos como líquidos, respecto del promedio de los últimos cinco años.

Evolución de la generación anual de residuos peligrosos sólidos de los últimos 6 años expresada en kg:

NO INCLUYE BATERIAS



Evolución de la generación anual de residuos peligrosos líquidos de los últimos 6 años expresada en litros:



En 2025 se cumplió con el objetivo de reducción del 5 % en la generación de residuos peligrosos, tanto sólidos como líquidos, respecto del promedio de los últimos cinco años

3.6

Residuos

En materia de residuos no peligrosos, se implementa un programa integral orientado a la minimización en origen y a la segregación primaria, con el fin de optimizar los flujos de valorización y recuperación de materiales. En el ámbito de las oficinas de la Sede Central, los residuos valorizables son derivados a la Cooperativa Las Madreselvas, que realiza su clasificación, acondicionamiento y procesamiento para incorporarlos a cadenas formales de reciclaje.

Desde 2023 TGN participa del programa de reciclaje de Nespresso, que busca reciclar las cápsulas de café consumidas en la empresa y las cápsulas hogareñas de los colaboradores. Esta iniciativa permite reutilizar el aluminio para la producción de nuevos objetos y aprovechar la borra de café para la producción de compost orgánico en el marco de la Fundación Huerta Niño.

Otra acción vinculada al cuidado del ambiente fue la primera experiencia de compostaje de residuos orgánicos realizada en la Planta Compresora La Carlota, cuyo objetivo fue transformar los desechos en abono natural para el parque del sitio operativo. A partir de esta experiencia, y con el propósito de seguir construyendo un espacio de trabajo cada vez más sustentable, durante 2026 se impulsará esta iniciativa en otras plantas de TGN.

MATERIALES RECICLABLES **CANTIDAD**

| | |
|-------------------|---------------|
| CÁPSULAS DE CAFÉ | 744 kg |
| PLÁSTICOS | 328 kg |
| CARTÓN | 224 kg |
| PAPEL | 35 kg |
| VIDRIO Y ALUMINIO | 7 kg |

RESIDUOS ORGÁNICOS **245 kg**



3.7

Agua y efluentes

Los principales consumos de agua en TGN se destinan a actividades de limpieza, al funcionamiento de las instalaciones sanitarias y a tareas de riego en los distintos sitios operativos, representando en conjunto volúmenes no significativos.

El uso de agua más relevante se registra en las operaciones auxiliares, específicamente en los sistemas de enfriamiento de los motocompresores en cuatro plantas compresoras, donde se emplean tres fuentes subterráneas y una captación de un curso de agua superficial.

En todos los casos, los volúmenes utilizados no resultan sustanciales, dado que el recurso hídrico no constituye un insumo crítico para el proceso de transporte de gas.

| FUENTE DE AGUA | USO | VOLUMEN (L/AÑO) |
|--|--|-----------------|
| SUBTERRÁNEA | Refrigeración en plantas motocompresoras | 25 935 |
| | Servicios en plantas compresoras | 4 100 |
| | Subtotal agua subterránea | 30 035 |
| SUPERFICIAL | Refrigeración en plantas motocompresoras | 14 032 |
| | Subtotal agua superficial | 14 032 |
| RED PÚBLICA | Refrigeración en plantas motocompresoras | 13 306 |
| | Subtotal agua superficial | 13 306 |
| TOTAL DE AGUA CONSUMIDA (L/AÑO) | | 57 373 |

INCORPORACIÓN DE CAUDALÍMETROS

En 2025 se adquirieron caudalímetros que permitirán la medición del consumo de agua utilizada para las actividades de operación y mantenimiento en plantas compresoras, y construir la línea base para gestionar el recurso. Durante 2026 se avanzará con el proyecto de instalación de estos medidores.

3.8

Cierre y rehabilitación



En el período 2025 no se produjo el cierre de activos de TGN; no obstante, el proceso de desafectación de instalaciones considera la evaluación de impacto ambiental y, de ser necesario, la recomposición del sitio intervenido.

En lo que respecta a la gestión de impactos ambientales directos en áreas de proyecto, durante 2025, en el marco de las obras de reversión del Gasoducto Norte, se siguieron lineamientos estrictos de gestión ambiental, considerando la mitigación y la compensación de los 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 a los ecosistemas y a las comunidades que los habitan. Como parte de esta iniciativa, se realizó la forestación de cinco ejemplares de árboles nativos por cada árbol o

arbusto retirado, incorporando nuevos ejemplares de árboles autóctonos en áreas disponibles de la misma planta.

También dentro de las obras de reversión del Gasoducto Norte, en la Planta Compresora Ferreyra se procedió al trasplante de un ejemplar añoso y de gran porte de tala (*Celtis tala*) dentro del terreno del sitio operativo.



Durante 2025, en el marco de las obras de reversión del Gasoducto Norte, se siguieron lineamientos estrictos de gestión ambiental, considerando la mitigación y la compensación de los impactos

3.9

Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos

TGN dispone de un Programa de Gerenciamiento de Integridad (PGI), diseñado para la gestión continua y sistemática de las potenciales amenazas a las que está expuesto el sistema de transporte de gas de alta presión, con el objetivo de garantizar la seguridad de las comunidades, proteger el ambiente y asegurar la disponibilidad sin interrupciones del transporte de gas natural. A través del análisis de riesgos se definen los planes de inspección, verificación y acciones de mitigación. El proceso es periódicamente auditado y validado con especialistas externos.

→ La integridad de los ductos se gestiona mediante inspecciones internas inteligentes utilizando *in line inspection* (ILI). Prácticamente la totalidad del sistema puede ser evaluada con esta tecnología. En los últimos 25 años se relevó una superficie equivalente a siete veces su longitud actual. La herramienta a aplicar se define en función del tipo de amenaza que se busca inspeccionar.

→ La realización de pruebas hidráulicas y la renovación de revestimientos permiten garantizar las presiones máximas de operación

y la integridad estructural de los ductos, manteniendo el sistema en condiciones seguras de operación.

→ El control de la corrosión se lleva a cabo mediante un sistema de protección catódica que cuenta con más de 300 equipos en funcionamiento. Dicho sistema es monitoreado de modo remoto y mediante un plan de relevamientos de campo, que permiten identificar condiciones de riesgo y definir las medidas correspondientes de mitigación. Equipos de última tecnología facilitan la elaboración de diagnósticos precisos, con carga directa de los relevamientos de campo en las bases de datos corporativas, la evaluación de defectos y la realización de ensayos no destructivos de laboratorio.

→ Frente a la amenaza de daños de terceros, originada por actividades realizadas en las proximidades de las instalaciones del gasoducto, se implementan medidas de mitigación y actividades de concientización en la comunidad. La prevención está orientada principalmente a evitar 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 la gestión de las interferencias, lo que permite satisfacer sus necesidades, dar cumplimiento al marco normativo vigente y mantener la seguridad para todas las partes involucradas en cercanías de las instalaciones.

TGN posee un grupo de integridad interdisciplinario formado por profesionales con amplia experiencia. En 2021, este equipo se convirtió en el primero en obtener a nivel mundial la certificación internacional Pipeline Integrity Engineer en el nivel Foundation, otorgada por el panel internacional de expertos Qualification Panel for the Pipeline Industry (QPPI). En 2023, este mismo órgano evaluador extendió a TGN la certificación Pipeline Integrity Management en el nivel Practitioner. Durante 2025 se avanzó en los programas de Pipeline Integrity Engineer Expert Level y Defect Analysis Practitioner Level.

El PGI permite gestionar la confiabilidad de activos que, a la fecha, tienen más de 60 años de



El sistema de protección catódica de TGN cuenta con más de 300 equipos en funcionamiento y es monitoreado de forma remota y mediante relevamientos de campo

3.9

Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos

antigüedad, manteniendo vigentes y, en muchos casos, incrementando los factores de seguridad originales. Actualmente, el 100 % del sistema cuenta con un factor de seguridad mayor a 1,25 respecto de la máxima presión admisible de operación de cada tramo de gasoducto. Este valor es la referencia establecida por normas nacionales e internacionales. Se destaca que el 80 % del sistema cuenta con un factor de seguridad mayor a 1,4. En el último quinquenio calculado (2019-2023), el sistema operado presenta una frecuencia de falla de 0,04 fallas cada 1 000 km/año, valor que muestra una disminución sostenida y que se ubica por debajo de los valores de referencia regionales e internacionales.

A futuro, los principales desafíos para mantener la excelencia operacional son la incorporación progresiva de nuevas tecnologías a los procesos —como el machine learning (ML) y la inteligencia artificial (IA)—, la gestión de grandes volúmenes de datos y la retención del conocimiento desarrollado a lo largo del tiempo.



El Programa de Gerenciamiento de Integridad permite gestionar la confiabilidad de activos que, a la fecha, tienen más de 60 años de antigüedad, manteniendo vigentes y, en muchos casos, incrementando los factores de seguridad originales

A continuación, se detallan los avances registrados durante 2025 sobre los principales planes que componen el PGI:

PLAN DE REEMPLAZO DE REVESTIMIENTO: se sustituyeron 2,8 km de revestimiento original deteriorado por un recubrimiento de pintura epoxi de 100 % sólidos. El avance de este plan permite mejorar la distribución de corriente de protección catódica, con la consecuente disminución de pozos de verificación y reparaciones.

PLAN DE PRUEBAS HIDRÁULICAS: se probaron 63 km de cañería pertenecientes al Sistema Troncal Norte-NIT (Gasoducto Norte). A la fecha, este plan acumula pruebas sobre 770 km de gasoducto, principalmente sobre la infraestructura mencionada cuya construcción data de 1960.

OBRAS DEL PLAN DE ADECUACIÓN EN CRUCES DE RÍOS Y EROSIONES: se adecuaron los cruces de los ríos Mistol Norte, Jesús María y Unchimé. Las obras incluyeron la colocación de colchonetas en lecho y el encauzamiento y la protección de márgenes con geotubos. A su vez, se ejecutó un nuevo cruce HDD de 1 010 metros de longitud sobre el río Medina, correspondiente al Sistema 30" N1P, el cual atraviesa las provincias de Salta y Jujuy.

“Estar siempre un paso adelante es lo que realmente importa en materia de integridad de la infraestructura. La confiabilidad del servicio de hoy es consecuencia de las acciones preventivas que adoptamos en el pasado”.



ADRIÁN DESTÉFANO
JEFE DE INTEGRIDAD

3.10

Salud y seguridad en el trabajo

3.10.1 SEGURIDAD

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE SEGURIDAD

Desde 2019 TGN promueve de forma sostenida programas y objetivos específicos para el fortalecimiento de la cultura de seguridad, tanto en personal propio como en el de las contratistas.

TGN es miembro del Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI)⁸ desde octubre de 2024 y, como tal, participa de las distintas actividades que ofrece esta institución, como eventos, conferencias, programas de formación y charlas internas.

⁸ El Instituto para una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI) es una asociación sin fines de lucro bajo los términos de la ley francesa de 1901, creada en Toulouse en 2003 tras el accidente en la planta industrial AZF. Aspira a desarrollar una cultura de seguridad eficaz y a prevenir accidentes graves, mortales y tecnológicos mayores en los territorios y en las industrias de riesgo.

Asimismo, los programas de fortalecimiento de la cultura de seguridad son fijados a través de objetivos específicos y metas definidos por la Dirección General y difundidos en todos los ámbitos de la compañía.

Durante 2025, como parte de este proceso, se realizaron las siguientes actividades:

Mes de la Seguridad

Desde 2019 TGN realiza de forma ininterrumpida la Semana de la Seguridad. Consiste en un evento en el que todos los directores, gerentes y jefes de las áreas centrales vinculadas con la operación, organizados por equipos, visitan los distintos sitios operativos de la compañía para transmitir un mensaje unificado sobre los principales aspectos de seguridad.

En 2025 esta actividad amplió su alcance al Mes de la Seguridad, que se llevó adelante entre el 30 de abril y el 30 de mayo. Otra novedad en la iniciativa fue la inclusión de actividades de capacitación y sensibilización en temas de interés general, como prevención de

accidentes domésticos, seguridad vial e *in itinere*, manejo del estrés y seguridad en la oficina.



Encontrá más información sobre el Mes de la Seguridad TGN en [este video](#).

Webinars de la Dirección de Operaciones

Vigente desde 2020, esta actividad tiene por principal objetivo brindar un espacio para la difusión, tratamiento y fijación de las lecciones aprendidas de los incidentes más relevantes ocurridos en el ámbito de las operaciones de TGN. El webinar es liderado por el director de Operaciones y tiene alcance a toda la Dirección de Operaciones y a la Gerencia de Calidad, Seguridad, Ambiente y Salud. Durante 2025 se desarrollaron dos encuentros en los que se abordaron temáticas vinculadas con los objetivos de reducción de GEI (gases de efecto invernadero), el cumplimiento de estándares críticos de seguridad y la difusión de incidentes y lecciones aprendidas.

Programa de Desarrollo de Cultura de Seguridad en Contratistas

Con el propósito de acercar la cultura de seguridad de TGN a su cadena de valor, durante 2025 se trabajó con cuatro empresas contratistas en el desarrollo y seguimiento de planes vinculados con temas como liderazgo en seguridad, cultura del reporte, gestión de subcontratos y cultura interdependiente. Cada contratista debió gestionar, a través de consultoras reconocidas en la materia, un diagnóstico de su cultura de seguridad actual y, en función de los resultados, elaborar un plan de acción específico. Por otra parte, en conjunto con la Gerencia de Proyectos, se organizaron dos reuniones plenarias con las contratistas activas en el marco de los comités de seguridad.

Asimismo, se trabajó en la implementación del estándar Programa de Desarrollo de Contratistas Menores a fin de contar con contratistas locales alineados a la cultura de seguridad de TGN, en sintonía con el Programa Cadena de Valor vigente desde 2007. En conjunto con las áreas de Operaciones y Abastecimiento, se

seleccionaron cuatro contratistas de servicio para aplicar dicho estándar a modo de prueba piloto, con el objetivo de generar aprendizajes y fijar los objetivos para los próximos años.

Comités de seguridad

Los comités de seguridad son espacios generados para el tratamiento local de las necesidades y novedades de seguridad que surgen en cada sitio de trabajo. Se llevan adelante en el marco de los criterios de “participación y consulta de los trabajadores” establecidos en la Norma ISO 45001, en la que TGN se encuentra certificada.

Durante 2025 se realizaron un total de 146 comités de seguridad.

3.10

Salud y seguridad en el trabajo

MEJORAS TECNOLÓGICAS PARA REDUCCIÓN DE RIESGOS

En enero de 2025 se firmó un convenio de colaboración con la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), a partir del cual se conformó un equipo de trabajo interdisciplinario para identificar o desarrollar soluciones tecnológicas destinadas a reducir o eliminar peligros y/o exposiciones que pudieran poner en riesgo tanto al personal como a las instalaciones.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO

Cada año los vehículos de la flota de TGN recorren más de 7 millones de kilómetros. Por esa razón, en línea con la Política de Seguridad Vial corporativa, se continúa con el Programa de Prevención de Accidentes de Tránsito, el cual comprende tanto actividades de capacitación en conducción vehicular segura (cursos en línea, cursos presenciales de manejo de

vehículos 4x4, actividades de sensibilización en seguridad vial) como el monitoreo y análisis del comportamiento de conducción a través del sistema Control Vehicular Satelital (CVS). Esta tecnología registra, segundo a segundo, parámetros de conducción como velocidad del vehículo sobre velocidad máxima permitida en cada zona (discriminando áreas urbanas de rutas y áreas de trabajo), aceleraciones y frenadas bruscas, entre otros. Asimismo, las unidades

que recorren mayor cantidad de kilómetros cuentan con sensores de distracción y somnolencia. Además de permitir la evaluación de hábitos de conducción, estos dispositivos funcionan como una alerta temprana al conductor, emitiendo una alarma ante cualquier distracción o señal de somnolencia.



Los vehículos de flota que recorren mayor cantidad de kilómetros cuentan con sensores que emiten una alarma ante cualquier distracción o señal de somnolencia



3.10

Salud y seguridad en el trabajo



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

Se llevaron adelante controles a 65 proyectos de implementación como también a todas las obras relacionadas a la reversión de los ductos del Sistema Norte. Dentro de las actividades de SAS se destacan:

- Revisión y aprobación del Programa 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 y auditorías integradas en obras, junto a las áreas de Calidad y Ambiente de la Gerencia de SAS.
- 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 y aporte para la confección de pliegos.

→ Inspecciones técnicas y auditorías de SAS en obras.

→ Capacitación y habilitación de personal de contratistas para el cumplimiento de estándares críticos de seguridad.

→ Participación y asistencia en operativos y actividades críticas.

PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES

El Programa Anual de Actividades tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de todas las actividades mandatorias y de cumplimiento legal bajo la responsabilidad del servicio de Seguridad e Higiene, así como de las detalladas en los distintos estándares de TGN.

Dicho programa 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
- Inspecciones de seguridad de vehículos
- Evaluación de la matriz legal
- Control y gestión de observaciones de seguridad (proceso Análisis Seguro de Riesgo, 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, de accidentes personales)
- Práctica de usos de extintores

3.10

Salud y seguridad en el trabajo

Además, se participó de otras actividades como investigaciones de incidentes, actividades críticas y mantenimientos mayores, entre las que se destacan:

PROGRAMA ANUAL DE SIMULACROS

Este programa incluye la realización de:

→ **Simulacros operativos:** son aquellos que generan normalmente el desplazamiento de personal y de equipos, así como la participación de entidades externas (bomberos, defensa civil, ART, etc.). Se realizaron 8 simulacros planificados con movimiento de equipo pesado, en distintos escenarios relacionados a rotura de ductos o fugas descontroladas.

→ **Simulacros menores:** 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 intervención

las instalaciones (evacuación o emergencia ambiental). En total se realizaron 35 simulacros menores.

.....

En 2025 se realizaron

8 SIMULACROS OPERATIVOS

35 SIMULACROS MENORES

CAPACITACIÓN EN SAS

El Plan Anual de Capacitación en SAS se implementa regularmente de forma presencial y por medio de plataformas o reuniones interactivas, o actividades de capacitación en línea. Además, en 2025 se mantuvo el objetivo de la Dirección de Operaciones de fortalecer las capacidades técnicas, con lo cual se implementaron talleres de trabajo para la aplicación de estándares críticos de seguridad, tales como reuniones previas al trabajo, proceso de aislación, bloqueo y rotulado (ABR) y permisos de trabajo seguro.

En función de todas las actividades mencionadas, durante 2025 se acumuló un total de 17 124 horas efectivas de capacitación brindadas a personal de TGN, distribuidas en 8 956 horas vinculadas al plan anual y 8 168 horas recibidas en actividades de alto impacto (webinars de la Dirección de Operaciones, charlas abiertas del Mes de la Seguridad). En lo referente a capacitación de contratistas de TGN, se acumularon un total de 7 376 horas de capacitación en temas de SAS.



.....

Se registraron

24 500 HORAS TOTALES

DE CAPACITACIÓN EN TEMAS SAS

entre personal propio y contratistas

3.10

Salud y seguridad en el trabajo

INDICADORES DE SEGURIDAD

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES REPORTABLES (TFAR) I PROPIOS Y CONTRATISTAS

Meta 2025: ≤ 2,5

5 VALOR ALCANZADO

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES GRAVES (TFAG)

Meta 2025: ≤ 1,5

1,7ⁱ VALOR ALCANZADO

ⁱEl impacto surge de incorporar los accidentes en personal de contratistas, para personal de TGN fue de 0.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRÁNSITO (TFAT) I SOLO TGN

Meta 2025: ≤ 1,0

0,7 VALOR ALCANZADO

ÍNDICE DE RIESGO VIAL (IRV)

Meta 2025: ≤ 2,0

0,7 VALOR ALCANZADO

CAPACITACIONES DE CALIDAD, SEGURIDAD, AMBIENTE Y SALUD (CSAS) I % DE HORAS DE CAPACITACIÓN EN RELACIÓN CON LAS HORAS TOTALES TRABAJADAS

Meta 2025: ≥ 0,75%

1% VALOR ALCANZADO

Otros indicadores de seguridad

| INDICADOR | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|--------|--------|--------|
| Horas de capacitación en salud y seguridad - Empleados | 12 929 | 10 302 | 17 124 |
| Horas de capacitación en salud y seguridad - Contratistas | 6 266 | 6 273 | 7 376 |
| Índice de lesiones totales - Total | 3,9 | 2,1 | 5 |
| Índice de lesiones totales - Contratistas | 8,4 | 2,1 | 10,7 |
| Índice de lesiones totales - Empleados | 0,4 | 0 | 1,4 |
| Accidentes - Totales | 9 | 5 | 12 |
| Accidentes - Contratistas | 8 | 5 | 10 |
| Accidentes - Empleados | 1 | 0 | 2 |
| Enfermedades ocupacionales | 0 | 0 | 0 |
| Fatalidades - Empleados | 0 | 0 | 0 |
| Fatalidades - Contratistas | 0 | 0 | 0 |
| Días perdidos de trabajo - Empleados | 13 | 0 | 14 |
| Días perdidos de trabajo - Contratistas | 582 | 329 | 322 |
| Índice de tiempo perdido por lesiones - Total | 4 307 | 1 305 | 1 220 |
| Índice de tiempo perdido por lesiones - Contratistas | 10 313 | 3 438 | 3 717 |
| Índice de tiempo perdido por lesiones - Empleados | 81 | 0 | 74 |

“La seguridad es parte del trabajo de todos los días. No se trata solo de cumplir normas, sino de capacitarnos, prevenir y asumir cada uno su responsabilidad para trabajar mejor y más seguros”.

ARIEL ALÍ
JEFE DE SAS OPERATIVO



3.10

Salud y seguridad en el trabajo

3.10.2 PROCESO DE GESTIÓN DE SALUD OCUPACIONAL

Durante 2025 se consolidaron los procesos de gestión de salud ocupacional y medicina del trabajo, en cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa vigente. Estas actividades se integran a los procesos de higiene y seguridad, evaluando puestos y condiciones de trabajo para prevenir incidentes, accidentes y enfermedades profesionales.

Las acciones son las siguientes:

→ Realización de exámenes médicos para evaluar los riesgos laborales (ruido, radiaciones ultravioletas e infrarrojas, cargas, posiciones forzadas y gestos repetitivos de columna lumbosacra, vibraciones de cuerpo entero), así como los riesgos no laborales (cardiovasculares y toxicológicos). En la devolución de resultados, se brindó orientación a cada colaborador sobre la conducta a seguir frente a los desvíos detectados para su tratamiento, seguimiento y/o resolución.

→ Desarrollo del Programa de Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, basado en la política vigente en la organización y destinado a todas las posiciones operativas. Se adquirieron y distribuyeron mayores cantidades de alcoholímetros pasivos, a fin de completar su entrega durante el 2026.

→ Se llevó a cabo una encuesta de bienestar psicofísico para todo el personal en la que se abordaron cuatro temas clave: estrés, calidad del sueño, salud física y alimentación saludable. En base a los resultados

obtenidos, se redactó un informe con las conclusiones y propuestas de afrontamiento de los hallazgos. Durante 2026 se instrumentarán las intervenciones planificadas, consistentes en talleres dirigidos, ajustes en las prestaciones profesionales y el afianzamiento de los hábitos de autocuidado de la salud.

→ Realización de charlas virtuales de prevención en temáticas como manejo del estrés, prevención de cáncer de colon y enfermedades masculinas, cáncer ginecológico y cuidados auditivos.

→ Consolidación del equipo de nutricionistas en todos los comedores de las plantas compresoras que cuentan con el servicio de cocina. Se redactó e implementó el Manual de Buenas Prácticas en la Manufactura que unifica estándares y criterios. Para verificar su cumplimiento, se realizaron auditorías e informes mensuales en cada cocina y se brindó capacitación al personal contratado que brinda el servicio de refrigerio en plantas y bases.

→ Implementación de la Campaña de Vacunación 2025, con aplicación de vacuna antigripal y doble bacteriana. Asimismo, se ofrecieron vacunas contra fiebre amarilla, dengue y fiebre hemorrágica argentina (FHA) a los colaboradores de regiones epidemiológicamente interesadas.

→ Extensión del estándar de salud relativo a los exámenes médicos al personal de las empresas contratistas que realizan obras y servicios continuos, según el riesgo laboral de las tareas. Estos requisitos fueron incorporados en la implementación de la plataforma de control documental Certronic.

→ Carga en SAP de los resultados de todos los exámenes médicos realizados durante el año (incluyendo ingresos, periódicos, por cambio de tareas y chequeos), además del registro de historial de las vacunas aplicadas. De este modo, durante 2026, los datos podrán migrar al nuevo entorno SAP S/4HANA que funcionará en la organización.

3.11

Prácticas de empleo

La Dirección de Recursos Humanos trabaja de manera integral para atraer, desarrollar y acompañar a las personas que forman parte de TGN. Su gestión se apoya en políticas y programas orientados a la compensación, el desarrollo profesional, la formación continua, la comunicación interna, la movilidad y los sistemas de reconocimiento, entre otros. Estas iniciativas se diseñan en línea con los objetivos estratégicos de la compañía y respaldan una gestión sostenible del talento.

TGN promueve una propuesta de valor que impulsa tanto el crecimiento profesional como el bienestar personal. Para ello, brinda un conjunto de beneficios, oportunidades de capacitación y herramientas de desarrollo que se comunican desde el momento de la incorporación y acompañan a cada persona a lo largo de su trayectoria dentro de la organización.

Cada año se lleva adelante un proceso de planificación de la dotación que permite proyectar nuevas posiciones y ajustar la estructura organizacional según las necesidades del negocio. Este

proceso contribuye a sostener la evolución operativa y afrontar los desafíos emergentes. La compañía cuenta con una dotación diversa, integrada por distintas generaciones y presente en 17 provincias del país, lo que refuerza su rol como empleador relevante en las regiones donde opera.

.....

En 2025 se concretaron

61 INCORPORACIONES de las cuales el

31 % CORRESPONDIERON A NUEVAS POSICIONES

La Dirección de Operaciones concentró la mayor parte de estos ingresos, representando el

77 % DEL TOTAL



69 %

POSICIONES EXISTENTES POSICIONES NUEVAS



La compañía cuenta con una dotación diversa, integrada por distintas generaciones y presente en 17 provincias del país, lo que refuerza su rol como empleador relevante en las regiones donde opera



“Sin el talento y el compromiso del equipo, no hay crecimiento posible. Por eso es clave generar las condiciones para que cada persona pueda desplegar su potencial”.



ALEJANDRO PACINI
DIRECTOR DE RECURSOS
HUMANOS

3.11

Prácticas de empleo

Por otro lado, la participación en congresos y ferias de la industria fortalece activamente la marca empleadora de TGN. En estos eventos, expertos de la empresa ofrecen presentaciones técnicas y se conectan con diversas audiencias. En línea con esta estrategia, en 2025 la empresa estuvo presente en las ferias de empleo del Centro Argentino de Ingenieros (CAI) y en el evento de orientación vocacional Expo Carreras Dean Funes.

Otras acciones para fortalecer la marca empleadora fueron las charlas técnicas brindadas en la UTN – Facultad Regional Córdoba, y las visitas a la sala de control por parte de estudiantes de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) y de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (FIUBA).

Argentina Oil & Gas 2025 representó otra oportunidad para vincular a la compañía con jóvenes talentos del sector a través de su stand en el espacio JOG (Jóvenes Oil & Gas), bajo la consigna “Lo que nos mueve”. Durante los cuatro días del evento se realizó una trivía interactiva que permitió a los visitantes dimensionar el rol del gas en su vida cotidiana.

Esta acción generó un espacio de participación, aprendizaje y conexión con el talento joven.



Para más información sobre la trivía de TGN en el espacio JOG, [hacé clic aquí](#)

Con el propósito de ofrecer experiencias formativas vinculadas al mundo del trabajo, se incorporaron

tres pasantes a la Subgerencia de Tecnología Operativa y una pasante al área de Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos. Todos ellos provienen de la carrera de Ingeniería Industrial de la FIUBA y continúan desarrollando sus pasantías durante 2026.

En el marco del Programa ACAP (Actividades de Aproximación al Mundo del Trabajo y los Estudios Superiores) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se diseñó y ejecutó una propuesta formativa destinada a 26 estudiantes del último año del nivel secundario del Colegio Sarmiento. La iniciativa, facilitada por ingenieros de distintas áreas de la organización, buscó acercar a los estudiantes al mundo laboral mediante experiencias reales vinculadas a la actividad del transporte de gas natural. Este espacio permitió a los participantes conocer de primera mano la dinámica cotidiana del sector, comprender el rol estratégico del gas en el sistema energético y fortalecer competencias que contribuyen a su futuro académico y profesional.

TGN cuenta con el Centro de Transferencia de Conocimientos

(CTC) desde donde se direccionan los distintos programas de formación con alcance a todo el personal. Las soluciones de capacitación son variadas y están bajo el liderazgo de especialistas de la empresa, ofreciendo oportunidades de desarrollo y formación a los colaboradores en toda su vida laboral. Al momento del ingreso, el colaborador completa un programa de inducción y en cada una de las áreas inicia un itinerario de formación de acuerdo con su especialidad —gasoducto, medición y regulación o compresión— que incluye entrenamientos en el puesto de trabajo y prácticas supervisadas.



TGN cuenta con el Centro de Transferencia de Conocimientos (CTC) desde donde se direccionan los distintos programas de formación con alcance a todo el personal

3.12

No discriminación e igualdad de oportunidades

TGN continúa con su compromiso de promover una cultura de diversidad e inclusión a través de un plan estratégico y del trabajo del Comité de Diversidad e Inclusión, encargado de definir e implementar acciones basadas en los siguientes ejes:

 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN CAMPO

 VIOLENCIA, ACOSO Y MICROAGRESIONES

 DISCAPACIDAD

 LIDERAZGO INCLUSIVO

Durante 2025 se lanzaron la Política y el Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso y Violencia Laboral, donde se establecen los estándares de respeto y dignidad en el entorno de trabajo, así como las conductas que no serán toleradas. Este documento proporciona lineamientos para la prevención, protección y gestión de situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral. Su lanzamiento fue acompañado de una campaña

integral de comunicación, en la que se representaron visualmente diversas situaciones como disparadores para la difusión interna.



Lanzado en 2025, el Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso y Violencia Laboral proporciona lineamientos para la prevención, protección y gestión de situaciones de discriminación, acoso y violencia en los entornos de trabajo

Posteriormente, con el objetivo de continuar la concientización sobre estos temas, se realizó una campaña de refuerzo que incorporó nuevas piezas orientadas al abordaje de diferentes tipos de conductas vinculadas al acoso y la violencia laboral. Además, se brindaron talleres para todos los niveles de la compañía, con el objetivo de dar a conocer la política, promover su comprensión y reflexionar sobre la importancia de construir un entorno laboral seguro y respetuoso.



“La igualdad se juega en las decisiones del día a día: a quién escuchamos, a quién le damos espacio y cómo contribuimos a generar oportunidades para que nadie quede atrás”.

PAULA BOKSER
JEFA DE CAPACITACIÓN
Y EMPLEOS



3.12

No discriminación e igualdad de oportunidades

En el marco del Día Internacional de la Mujer (8M), se brindó una charla abierta para toda la compañía, titulada “Claves, principios y herramientas para construir espacios saludables” y a cargo de Agustina Ayllón.

Se realizó la primera edición de los Círculos Lean In Together, compuestos por diez personas de todos los niveles, áreas y posiciones, tanto de la Sede Central como del interior del país. Consistió en seis encuentros —una reunión de lanzamiento y el resto espacios de reflexión y aprendizaje colaborativo— que tuvieron los siguientes objetivos:

- Repensar qué puede hacerse de manera diferente desde el rol de cada persona para generar equipos de trabajo más inclusivos.
- Desafiar los estereotipos, revisar prejuicios y entender el impacto de los sesgos inconscientes en los comportamientos diarios.
- Potenciar el desarrollo personal y profesional de los participantes, brindándoles herramientas para continuar avanzando en la transformación organizacional.
- Fomentar espacios de trabajo saludables en contextos confiables, donde el respeto y las diferencias individuales sean parte de la gestión diaria.
- Conformar una red de apoyo y colaboración para potenciar y promover una cultura organizacional inclusiva.



Para más información sobre los Círculos Lean en TGN, te invitamos a leer [esta nota](#)

Además, se lanzó la Guía de Comunicación Inclusiva (inicialmente para la Dirección de RRHH) para comenzar a desarrollar una comunicación más inclusiva dentro de la empresa, tanto en sus comunicaciones formales como informales.

Por otro lado, se publicó el Procedimiento de Selección de Talento, diseñado con una perspectiva de diversidad e inclusión, en el que se refuerza el compromiso de TGN con la igualdad de oportunidades y se promueven prácticas más objetivas e inclusivas desde la primera entrevista.

En articulación con la Subsecretaría de Discapacidad del Gobierno de Neuquén, la empresa comenzó a trabajar en el Programa INCLUNEU con el objetivo de impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad en la provincia y, de este modo, reforzar el compromiso corporativo de construir una cultura inclusiva. Asimismo, se diseñaron y desarrollaron espacios de sensibilización, previstos para enero

y febrero de 2026, destinados a líderes y colaboradores que tendrán contacto con la persona con discapacidad.

Para acompañar todas las acciones realizadas durante 2025, el área de Comunicación Interna desarrolló un conjunto de piezas a fin de difundirlas a través de distintos medios.

3.13

Trabajo forzoso y esclavitud moderna

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

3.14

Libertad de asociación y negociación colectiva

TGN garantiza la libertad de asociación de todos sus colaboradores. Durante el 2025, en el marco del compromiso asumido de diálogo continuo con los diferentes representantes gremiales, la empresa llevó a cabo negociaciones con distintas asociaciones sindicales, de las cuales surgieron diversos acuerdos vinculados a salarios y condiciones de trabajo.



3.15

Impactos económicos



Para consolidar la senda de estabilización y promover el crecimiento a largo plazo, en Argentina se implementaron medidas como la creación del Régimen de Incentivos para Grandes Inversiones (RIGI), que ofrece promociones impositivas, aduaneras y cambiarias con el objetivo de reducir las restricciones cambiarias que afectan la circulación de capitales y mejorar el clima de negocios para inversiones en infraestructura. Proyectos vinculados a la producción de hidrocarburos y la minería se están llevando a cabo mediante la implementación de dicho régimen.

En ese marco, TGN viene implementando un plan estratégico para el suministro energético gasífero destinado al centro y norte de la República Argentina. El plan en ejecución contempla el transporte de caudal suficiente para satisfacer la demanda con gas proveniente de la cuenca Neuquina. Para tal fin, se previó la adecuación del Gasoducto Norte a las perspectivas futuras de abastecimiento, de modo tal de compensar la declinación de las importaciones de gas de Bolivia. Este panorama ofrece condiciones

para la ejecución de nuevos proyectos tendientes a la integración regional con el aprovechamiento de la infraestructura existente. La disponibilidad de abundantes recursos hidrocarburíferos ofrece condiciones de posibilidad para los mercados interno y regional, así como para la comercialización creciente de los saldos exportables.

La ampliación de la infraestructura de transporte de gas puede mejorar condiciones de competitividad para otras industrias, como la agroindustria, la minería, la siderurgia y las cadenas de valor vinculadas. TGN visualiza este potencial trabajando en proyectos como el del gasoducto diseñado para abastecer de gas natural a la actividad minera en Salta, Jujuy y, eventualmente, Catamarca. Durante 2025 un equipo multidisciplinario trabajó en la ingeniería del proyecto, realizó un estudio de impacto ambiental (EIA) en las provincias de Salta y Jujuy e implementó un proceso de consulta previa, libre e informada (CPLI) en dichas jurisdicciones.

Cabe recordar que TGN opera en el contexto macroeconómico argentino, caracterizado por una alta volatilidad.



Consciente del impacto de la expansión del transporte de gas en la competitividad productiva, TGN desarrolla proyectos para abastecer a la actividad minera en el NOA

3.15

Impactos económicos

En 2025 la política fiscal registró dos años consecutivos de superávit, con un resultado primario del 1,4 % del PBI y un resultado fiscal del 0,2 %, junto con ingresos del 15,7 % del PBI y un gasto primario del 14,3 %. La política monetaria fue contractiva tras las tensiones por las elecciones provinciales —con subas de tasas y encajes—, pero se normalizó rápidamente luego de las elecciones nacionales.

En abril de 2025 el Gobierno cerró un acuerdo con el FMI por US\$ 20 000 millones (a 48 meses) que incluyó un desembolso inicial de US\$ 12 000 millones y financiamiento adicional por unos US\$ 3000 millones, y habilitó una nueva etapa de flexibilización cambiaria: una banda móvil en el MULC⁹ entre \$ 1000 y \$ 1400 (ampliable un 1 % mensual), la eliminación del “dólar blend”, la relajación de restricciones para personas humanas, la autorización para repartir utilidades a accionistas extranjeros desde 2025 y una mayor flexibilidad en plazos de comercio exterior.

Principales indicadores de desempeño económico de TGN

| RESULTADOS FINANCIEROS (EN MILLONES DE PESOS) | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Ventas | 284 852 | 500 799 | 600 594 |
| Costos de ventas | (271 780) | (249 253) | (247 894) |
| Ganancia bruta | 13 072 | 251 546 | 352 700 |
| Gastos de comercialización | (12 902) | (19 824) | (23 631) |
| Gastos de administración | (74 418) | (69 119) | (73 848) |
| Otros conceptos | 235 037 | (11 399) | 59 224 |
| Resultado operativo | 160 789 | 151 204 | 314 445 |
| Ganancia integral del ejercicio | 177 295 | 45 460 | 219 268 |
| Resultado neto del ejercicio por acción (en pesos) | 399,37 | 110,45 | 498,52 |
| CONTRIBUCIÓN EN IMPUESTOS EN LA ARGENTINA (EN MILLONES DE PESOS) | | | |
| Impuesto a las ganancias | (100.546) | 2 892 | (130 027) |
| Otros impuestos, tasas y contribuciones | (30 734) | (40 615) | (38 827) |
| PROVEEDORES | | | |
| Cantidad de proveedores | 1 682 | 1 718 | 1792 |
| Total adjudicado a proveedores (en millones de pesos) | 120 897 | 203 670 | 240 517,6 |

⁹ Mercado Único y Libre de Cambios

3.16

Comunidades locales

Se implementaron programas y acciones en interacción con las comunidades cercanas a las instalaciones y gasoductos operados por TGN.

Durante 2025 los programas sociales de la empresa alcanzaron

6 370 ALUMNOS

291 DOCENTES

13 PROVINCIAS

A través de procesos de debida diligencia se llevaron a cabo

14 OBRAS en las provincias de Salta y Jujuy

GÉNERO

Con el objetivo de promover la ruptura de los estereotipos de género que moldean el imaginario de los y las jóvenes en la elección de profesiones y oficios, se llevó a cabo un programa de género dirigido a las escuelas y que adoptó distintas denominaciones según el nivel educativo: Rompecabezas en el nivel primario y Técnicamente en el nivel secundario.

En el marco de estas iniciativas, se realizaron 44 talleres en 21 escuelas, alcanzando a 892 estudiantes de

ambos ciclos. De ese total, 32 talleres se dictaron en escuelas primarias y 12 en escuelas secundarias. Ambas propuestas pedagógicas fueron diseñadas para trabajar con estudiantes de establecimientos educativos de todo el país, con la participación de voluntarios de la empresa.

El programa contó con la participación de voluntarios que se desempeñan en plantas y bases cercanas a las escuelas en donde se realizaron los talleres y se prevé su continuación durante 2026.



Para más información sobre nuestros programas de género, te invitamos a ver este video.

Descripción de los principales programas

.....

RONDA

Voluntariado corporativo

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.

.....

JUNTOS

Prevención de daños

Desarrollar acciones con las comunidades orientadas a la seguridad ciudadana y la prevención de daños sobre instalaciones y gasoductos.

.....

TC 2000 VA A LA ESCUELA

Seguridad vial

Mejorar las condiciones de seguridad en el manejo de vehículos por parte de jóvenes y adultos.

.....

CADENA DE VALOR

Desarrollo de proveedores

Desarrollar proveedores, formar emprendedores y contribuir con el desarrollo local de pequeñas jurisdicciones.

.....

ROMPECABEZAS - TÉCNICAMENTE

Género

Promover la ruptura de los estereotipos de género que moldean la elección de profesiones y oficios

.....

UNIVERSIDADES Y ESCUELAS SECUNDARIAS

Educación

Promover la ruptura de los estereotipos de 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.



“Para nosotros, la eficiencia y la innovación son conceptos vacíos si no generan un impacto positivo en todo lo que nos rodea. Y eso lo logramos integrando el cuidado del ambiente y el bienestar de las comunidades en cada decisión operativa”.

CLAUDIO MORENO
JEFE DE RSE

3.17

Derechos sobre la tierra y los recursos

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

La Ley N.º 24 076 de Gas Natural, en su artículo 22, otorga a TGN el derecho real de servidumbre previsto en los artículos 66 y 67 de la Ley N.º 17 319 de Hidrocarburos. Este derecho real, denominado servidumbre administrativa de gasoducto, fue reglamentado por el ENARGAS en el ámbito de sus competencias, a través de la Resolución N.º I/3562 y sus actualizaciones.

La servidumbre administrativa de gasoducto es el derecho por el cual el propietario de un inmueble particular

o del dominio privado del Estado nacional, provincial o municipal se ve obligado a soportar en su propiedad el paso de los gasoductos o la construcción de instalaciones de superficie complementarias a los gasoductos, teniendo a su vez el derecho a percibir una compensación por ello.

3.18

Derechos de los pueblos indígenas

Durante el período reportado fueron implementados procesos de consulta previa, libre e informada (CPLI) en las provincias de Salta y Jujuy. En la provincia de Jujuy se completó la consulta con siete comunidades, y en la provincia de Salta se inició el diálogo con otras tres mientras se avanza con el estudio de impacto ambiental (EIA). La consulta se vincula con el proyecto de construcción de un gasoducto destinado al abastecimiento de gas natural para la minería del litio. Los procesos de CPLI se llevaron a cabo bajo la gestión de las correspondientes autoridades provinciales. En ambos casos, las gestiones de EIA y CPLI fueron

coordinadas con las respectivas autoridades de aplicación. 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 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.



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 de 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.

Plan de Prevención de Daños

Durante 2025, se llevaron a cabo diversas actividades de concientización pública y campañas de divulgación y prevención. Las principales iniciativas realizadas fueron:

.....

CHARLAS Y TALLERES

Se dictaron un total de 52 charlas a 104 diferentes entidades, con la participación de 638 asistentes. Además, se brindaron 6 talleres específicos para bomberos de cuarteles de las siguientes localidades:

Tartagal
(Salta)

Zavalla y Perez
(Santa Fe)

Ucacha, Ticino y Arroyo Cabral
(Córdoba)

San Justo
(Santa Fe)

Libertador General San Martín
(Jujuy)

Coronda, Desvío Arijón y Santo Tomé
(Santa Fe)

.....

EVENTOS

Se participó con un stand en los siguientes eventos:

- *Muestra de la Producción en el Secano y Bajo Riego* (25 de Mayo, La Pampa)
- *Expo Agronea* (Charata, Chaco)
- *EXPontánea* (Ticino, Córdoba)
- *Expo Rural San Justo* (San Justo, Santa Fe)
- *Fiesta del Productor Agropecuario* (La Carlota, Córdoba)
- *Expo Rural Jesús María* (Jesús María, Córdoba)
- *Día del Camino* (Oliva, Córdoba)
- *Fiesta Nacional del Algodón* (Roque Sáenz Peña, Chaco)



.....

PROGRAMA JUNTOS

Se visitaron

84 ESCUELAS

ubicadas en las regiones Norte, Centro y Oeste del país, alcanzando a 3 569 alumnos y 170 docentes en 14 provincias.

.....

DIFUSIÓN EN REDES SOCIALES Y BOLETINES INFORMATIVOS

Durante 2025 se reforzó la difusión de las acciones de prevención de daños a través de los canales digitales de la compañía. Se realizaron publicaciones en redes sociales institucionales (Facebook, Instagram y LinkedIn) para dar visibilidad a talleres, charlas y eventos de capacitación y concientización dirigidos a bomberos, organismos públicos, fuerzas de seguridad, empresas cercanas a los gasoductos y comunidades educativas.

Asimismo, se consolidó una comunicación digital sostenida mediante el envío de boletines

informativos con recomendaciones y contenidos de la Jefatura de Prevención de Daños, distribuidos por correo electrónico y WhatsApp a una base de contactos relevados en distintos eventos, y también disponibles en el sitio web de TGN. Estas acciones se complementaron con campañas digitales específicas, como la difusión del lanzamiento del Sistema Único de Solicitud de Interferencias (SUSI) y la promoción de la línea gratuita de prevención de daños (0800-333-2223) en medios web, ampliando el alcance y la continuidad del mensaje preventivo.

.....

DIFUSIÓN RADIAL

Se transmitió el mensaje de prevención de daños a través de 67 emisoras radiales de localidades en las que opera TGN. Estas emisoras se encuentran distribuidas 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.

3.19

Conflictos y seguridad



VISITAS DE PREVENCIÓN

Se programaron

2 182 VISITAS

de prevención, alcanzando un cumplimiento del 79 %. Fuera de lo planificado se llevaron a cabo 70 charlas.

GESTIÓN DE INTERFERENCIAS

Se gestionaron

277 SOLICITUDES DE INTERFERENCIA

Además, se incorporó la utilización del Sistema Único de Solicitud de Interferencias (SUSI) para la gestión de las autorizaciones con la finalidad de mejorar el tiempo de respuesta y agilizar su cierre.

IMPLEMENTACIÓN DE SUSI

Desde julio de 2025 se encuentra operativo el Sistema Único de Solicitud de Interferencias (SUSI), una plataforma diseñada para centralizar y gestionar todas las solicitudes de interferencias de terceros. Con su implementación, se eliminó la dispersión de canales que dificultaba la trazabilidad y el control del proceso. El sistema está integrado con SAP, lo que garantiza la consistencia de la información, el seguimiento de las solicitudes y la eliminación de cuellos de botella asociados a la intervención manual. De este modo, se fortalece el control operativo y se incrementa la eficiencia en la prevención de daños.



Para más información sobre SUSI, te invitamos a ver [este video](#).

3.20

Ética y anticorrupción

El Programa de Integridad y Transparencia de TGN cuenta con una Oficina de Cumplimiento, liderada por un Oficial de Cumplimiento, cuyas responsabilidades incluyen su diseño, implementación, gestión y monitoreo continuos. La existencia de esta estructura específica, con reporte a la alta dirección y al Comité de Auditoría, refuerza la independencia y la relevancia de la función.

TGN cuenta con un Comité de Ética en el que participan integrantes de la primera línea de la organización: el Director General, el Director de Asuntos Legales, el Director de Recursos Humanos y el Oficial de Cumplimiento. Este comité supervisa el cumplimiento del Código de Ética, resuelve dilemas éticos complejos que se presenten en la gestión y promueve el fortalecimiento y la evolución del Programa de Integridad y Transparencia.

El Código de Ética aplica a todos los colaboradores, miembros del Directorio y terceros. Define los principios y valores que deben inspirar el actuar cotidiano de todos los que forman parte de TGN. Constituye una guía fundamental

para asegurar decisiones responsables, íntegras y justas en cualquier situación.

Asimismo, se dispone de la Política Anticorrupción que reafirma la tolerancia cero frente a la corrupción pública y privada o cualquier conducta que se aparte de los valores de la empresa. Dicha política es conocida por todos los colaboradores y ejecutivos de la organización y se encuentra a disposición en la página web de TGN.

En base al Informe de Diagnóstico de Madurez del Programa de Integridad y Transparencia de TGN,

elaborado en 2024 por una consultora externa especializada, se continuó fortaleciendo la iniciativa conforme a las mejores prácticas internacionales en materia de cumplimiento y a los lineamientos establecidos por la Oficina Anticorrupción.

Por otro lado, en 2025 se inició la renovación del Código de Ética. Como parte de este proceso, se llevaron a cabo talleres con referentes de todas las áreas de la compañía y se trabajó junto a un consultor externo para el desarrollo de un nuevo texto, que será publicado durante 2026.

Actualización normativa 2025

| NORMA | PUBLICACIÓN 2025 | ACTUALIZACIÓN 2025 |
|---|------------------|--------------------|
| Política de Regalo e Invitaciones | ✓ | |
| Política Anticorrupción | | ✓ |
| Procedimiento de Gestión de Denuncias, Investigaciones Internas y Protección al Denunciante | | ✓ |
| Política para el Tratamiento de Conflictos de Interés | | ✓ |



3.20

Ética y anticorrupción

3.20.1 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 la Política de Tratamiento de los Conflictos de Interés la cual fue actualizada durante 2025. Dicha actualización amplía el deber de informar a los terceros que se relacionan con la compañía cualquier conflicto de interés que pudieran tener con personal de TGN.

Todos los casos de conflicto de interés son identificados, evaluados y gestionados de manera adecuada. Los colaboradores tienen la responsabilidad de informar a su superior inmediato y al área de Cumplimiento cualquier conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, en el que puedan estar involucrados. Este equipo, en conjunto con los supervisores y, de ser necesario, con la intervención de la Dirección de Recursos Humanos, analiza cada situación a fin de aplicar las medidas necesarias para mitigar los riesgos asociados. Además, desde el área 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. Asimismo, el análisis de conflictos también se aplica a nuevos ingresos, al personal eventual y a los terceros con los que la empresa se relaciona.

Durante 2025 la cantidad de conflictos de interés reportados aumentó un 18 % respecto de 2024. Todos los conflictos de interés declarados, tanto reales como potenciales, son registrados en el Portal de Cumplimiento, lo que permite llevar un control detallado y asegurar su correcta gestión. Además, anualmente se realiza un seguimiento de todos los conflictos de interés declarados y del cumplimiento de las medidas de mitigación establecidas para cada caso.



Durante 2025 la cantidad de conflictos de interés reportados aumentó un 18 % respecto del año anterior

3.20.2 EVALUACIÓN DE RIESGO

El Programa de Integridad y Transparencia de TGN se desarrolla con un enfoque basado en riesgos, alineado con lo establecido por la Ley N.º 27 401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y las principales prácticas internacionales. Para ello se cuenta con una matriz de riesgo de cumplimiento, donde se identifican y ponderan los riesgos vinculados a corrupción y soborno. Esta matriz permite orientar el programa y sus políticas hacia las áreas de mayor exposición, de forma coherente con la actividad de TGN. Además, se monitorea el cumplimiento de los planes de acción definidos para cada riesgo identificado.

3.20

Ética y anticorrupción

3.20.3 DIFUSIÓN Y CAPACITACIÓN

El Programa de Integridad y Transparencia de TGN incluye acciones de comunicación que alcanzan a todos los niveles jerárquicos y personas externas a la compañía, tales como comunicados sobre sus avances, campañas sobre políticas y lineamientos clave, y la difusión de herramientas y recursos.

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 resulten accesibles para el público en general.

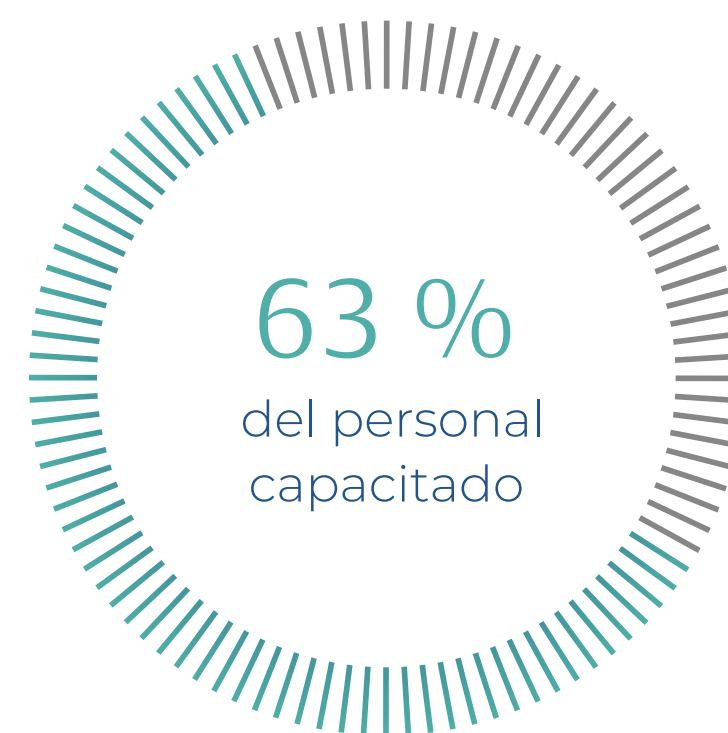
Anualmente, el área de Cumplimiento define cronogramas de comunicación interna y de capacitación para mantener

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. Durante 2025 se realizaron campañas de comunicación referentes a:

- Nuevos canales de acceso a la Línea Transparente
- Talleres para actualización del Código de Ética
- Política de Regalos e Invitaciones
- Política de Tratamiento de los Conflictos de Interés
- Política Anticorrupción

Durante 2025 se capacitó al 63 % de la nómina, cumpliendo con el plan de capacitación definido.

Programa de Integridad y Transparencia 2025





“Actuar con integridad es la brújula de nuestro comportamiento. Buscamos que las decisiones se tomen con criterios claros y que el cumplimiento sea parte natural de cómo trabajamos”.

ANAHÍ SABATO
ANALISTA DE CUMPLIMIENTO

3.20

Ética y anticorrupción



PRINCIPALES INICIATIVAS DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

Jornada de Integración de Cumplimiento

Se trata de un curso virtual dirigido a todos los colaboradores de TGN y mandatorio para los nuevos ingresantes. En dicha capacitación se abordan los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia a través de actividades interactivas y casos prácticos. Su instancia final es una evaluación que mide el grado de entendimiento de los temas expuestos.

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. El objetivo fue reforzar los aspectos más relevantes del Programa de Integridad y Transparencia, generando un espacio de intercambio sobre la temática.

2.ª Jornada de Cumplimiento

Se trató de un encuentro dirigido a toda la organización, en el que se generó un espacio de reflexión e intercambio sobre las mejores prácticas en materia de cumplimiento. El evento contó con la participación de oradores referentes de la industria.



Para más información sobre la 2ª Jornada de Cumplimiento, te invitamos a ver [este video](#).

Integridad y transparencia para proveedores

Se brindó la capacitación "Integridad y transparencia para proveedores", mandatoria para proveedores clasificados como terceras partes intermediarias y requisito para completar el proceso de alta como proveedor. En ella se abordaron los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia, haciendo hincapié en la importancia de la toma de decisiones éticas. A su vez, el área de Cumplimiento participó como disertante del Taller de

Seguridad para Contratistas, brindando una capacitación enfocada en los valores éticos de TGN, la tolerancia cero frente a la corrupción y los principales elementos que componen el Programa de Integridad y Transparencia.

Recorriendo TGN: Cumplimiento

Se trata de una reunión virtual dirigida a los nuevos ingresantes con el fin de dar a conocer el área de Cumplimiento y brindar una introducción sobre los principales puntos del Programa de Integridad y Transparencia.

Capacitaciones en plantas compresoras

A fin de llegar a la mayor cantidad posible de colaboradores y generar espacios de intercambio de experiencias, se realizaron visitas a las plantas compresoras donde se expusieron los temas más relevantes del Programa de Integridad y Transparencia.

3.20

Ética y anticorrupción

3.20.4 CANALES DE DENUNCIA

Con el propósito de detectar y corregir toda conducta contraria al Programa de Integridad y Transparencia, TGN cuenta con canales de denuncia y consulta que permiten reportar posibles irregularidades, hechos de fraude o corrupción, pudiendo acceder a ellos 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 y sus políticas y procedimientos.

Canales de denuncia TGN:

- Están disponibles para colaboradores y terceros.
- Permiten realizar denuncias en forma anónima, si la persona así lo desea.
- Aseguran la confidencialidad de la información reportada.
- Garantizan la no represalia contra quienes denuncien de buena fe.

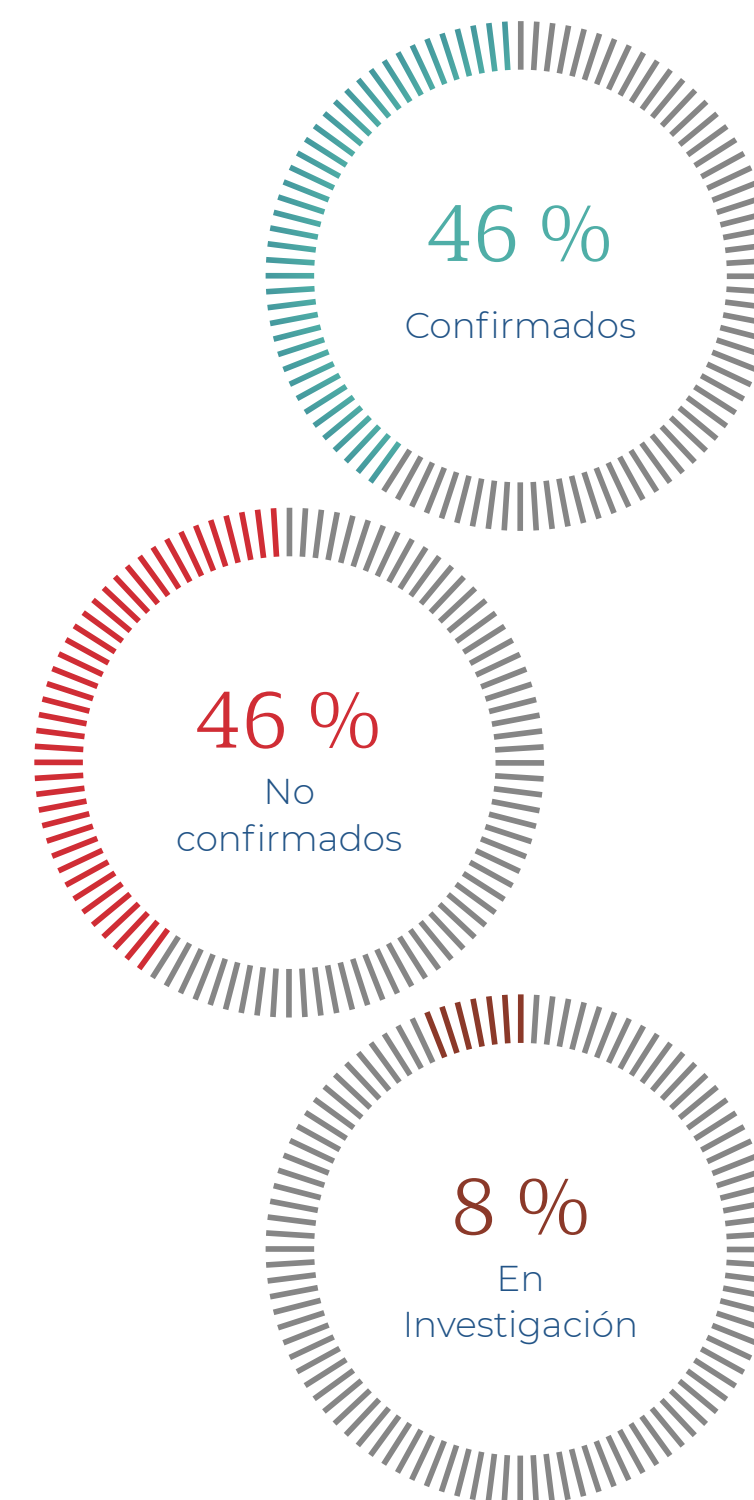
Los reportes recibidos son gestionados e investigados por el área de Cumplimiento acorde con lo establecido en el Procedimiento de Gestión de Denuncias, Investigaciones Internas y Protección al Denunciante.

Uno de los canales de denuncia con los que cuenta TGN es la Línea Transparente, la cual fue renovada en 2025 para fortalecer la transparencia y generar mayor confianza. Como parte de este proceso, se incorporó a un tercero independiente para la atención del canal y se incorporaron nuevas vías de acceso.

De los reportes recibidos en 2025, el 83 % fue investigado. El porcentaje restante se debe a casos desestimados o referidos a otras áreas¹⁰. De los casos investigados, el 46 % fue confirmado, el 46 % no fue confirmado y el 8 % se encuentra en investigación.

¹⁰ Casos que son derivados a otras áreas de la empresa debido a su naturaleza. Si bien no requieren una investigación por parte del área de Cumplimiento, se les da seguimiento hasta su resolución.

.....
Línea Transparente
Estatus de los reportes recibidos en 2025



Para la gestión e investigación de denuncias, se definió la siguiente tipificación de reportes:

- **Fraude:** fraude, robo, hurto y gastos irregulares
- **Adulteración:** adulteración de información y documentación
- **Acoso:** acoso, discriminación y malos tratos
- **Mal desempeño:** mal desempeño, represalias, conflicto de interés, abuso de poder y favoritismo
- **Corrupción:** corrupción y acuerdos irregulares
- **Mal uso de bienes:** mal uso de bienes y servicios
- **Robo de información:** robo de información interna
- **Reporte libre:** donde el denunciante puede escribir detalladamente el hecho

El 90 % de los reportes recibidos ingresó a través de la Línea Transparente.



El 90 % de los reportes de posibles conductas antiéticas fue recibido a través de la Línea Transparente

3.20

Ética y anticorrupción

CANALES DE DENUNCIA

- Cualquier líder o superior directo
- La Dirección de Recursos Humanos
- La Gerencia de Auditoría, Cumplimiento y Mejora de Procesos
- La Línea Transparente, atendida por un tercero objetivo e independiente y disponible las 24 h a través de:



Sitio web + E-chat:
www.resguarda.com/tgn



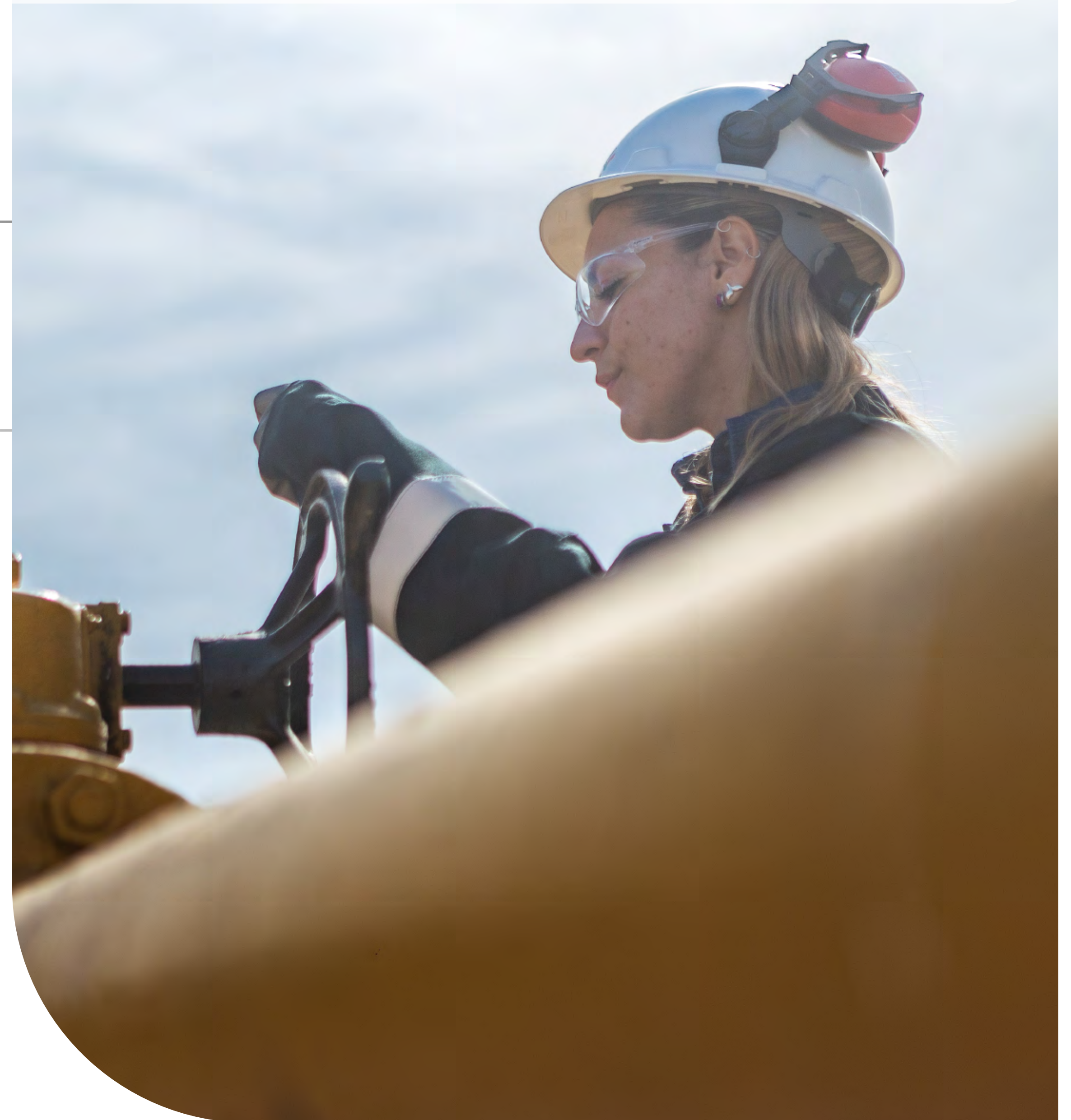
Correo electrónico:
lineatransparente.TGN@resguarda.com



Teléfono:
0-800-999-4636 / 0-800-122-7374



WhatsApp:
+54 11 5365 8978



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 TGN, 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, relacionados con las políticas de desarrollo sostenible recomendadas

por organismos supranacionales como la Organización de las 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.





04

TABLA DE INDICADORES GRI

Tabla de indicadores GRI y su relación con los principios del pacto mundial y los objetivos de desarrollo sostenible



Este informe fue elaborado en base a las guías 2 y 11 del Global Reporting Initiative (GRI), cuyas últimas versiones están vigentes 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 las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible o Agenda 2030.

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.

| CAPÍTULO | TEMAS Y SUBTEMAS | ÍNDICE GRI | ÍTEM EN EL REPORTE Y PÁGINA | PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL | ODS (Y METAS) |
|----------|-------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| 01 | <i>Sobre el reporte</i> | | | | |
| | | 2-1 Detalles organizacionales | 1.1; 06 | | |
| | | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 1.2; 06 | | |
| | | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 1.3.1; 06 | | |
| | | 2-4 Actualización de la información | 1.4; 07 | | |
| | | 2-5 Verificación externa | 1.5; 07 | | |



| CAPÍTULO | TEMAS Y SUBTEMAS | ÍNDICE GRI | ÍTEM EN EL REPORTE Y PÁGINA | PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL | ODS (Y METAS) |
|----------|--|--|-----------------------------|-----------------------------|---------------|
| 02 | La empresa GOBERNANZA | 2-9 Estructura de gobernanza y composición | 2.2.1; 13 | | |
| | | 2-10 Designación y selección del máximo órgano de administración | 2.2.2; 17 | | |
| | | 2-11 Presidente del máximo órgano de administración | 2.2.3; 18 | | |
| | | 2-12 Función del máximo órgano de administración en la supervisión de la gestión de los impactos | 2.2.4; 18 | | |
| | | 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos en sostenibilidad | 2.2.5; 19 | | |
| | | 2-15 Conflictos de interés | 2.2.6; 20 | | 16 |
| | | 2-16 Comunicación de inquietudes críticas | 2.2.7; 20 | | |
| | | 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de administración | 2.2.8; 20 | | |
| | | 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de administración | 2.2.9; 21 | | |
| | | 2-19 Políticas de remuneración | 2.2.10; 22 | | |
| | 2-20 Proceso para determinar la remuneración | 2.2.11; 23 | | | |

| CAPÍTULO | TEMAS Y SUBTEMAS | ÍNDICE GRI | ÍTEM EN EL REPORTE Y PÁGINA | PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL | ODS (Y METAS) | |
|----------|----------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|---------------|--------------------------------|
| 02 | <i>La empresa</i> | ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS | 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 2.3.1; 25 | | |
| | | | 2-23 Compromisos y políticas | 2.3.2; 26 | | |
| | | | 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas | 2.3.3; 28 | | |
| | | | 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos | 2.3.4; 30 | 7, 8, 9 | |
| | | | 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas | 2.3.5; 31 | | |
| | | | 2-28 Afiliación a asociaciones | 2.3.6; 31 | | |
| | ACTIVIDADES Y TRABAJADORES | | 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 2.4.1; 33 | 3 | 8 |
| | | | 2-7 Empleados | 2.4.2; 37 | | |
| | | | 2-8 Trabajadores que no son empleados | 2.4.3; 40 | 4, 5, 6 | 4 (4.4), 5 (5.5), 8 (8.2, 8.3) |
| | CIBERSEGURIDAD | Ciberseguridad | 2.5; 40 | | | |

| CAPÍTULO | TEMAS Y SUBTEMAS | ÍNDICE GRI | ÍTEM EN EL REPORTE Y PÁGINA | PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL | ODS (Y METAS) |
|-----------|---|--|-----------------------------|-----------------------------|--|
| | PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS | | | | |
| | | 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 2.6.1; 41 | | 9 (9.3) |
| | | 2-30 Convenios de negociación colectiva | 2.6.2; 41 | 3 | 8 |
| 03 | <i>Temas materiales</i> | | | | |
| | | 11 Materialidad y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible | 3.1; 43 | | |
| | | 11-1 Emisiones de GEI | 3.2; 44 | 7, 8, 9 | 7 (7.3, 7.3^a, 7.3b), 13 (13.2) |
| | | 11-2 Adaptación al clima, resiliencia y transición | 3.3; 55 | 7, 8, 9 | 7 (7.3) |
| | | 11-3 Emisiones al aire | 3.4; 55 | 7, 8, 9 | 7 (7.3) |
| | | 11-4 Biodiversidad | 3.5; 56 | 7, 8, 9 | |
| | | 11-5 Residuos | 3.6; 57 | 7, 8, 9 | |
| | | 11-6 Agua y efluentes | 3.7; 59 | 7, 8, 9 | |
| | | 11-7 Cierre y rehabilitación | 3.8; 60 | 7, 8, 9 | |
| | | 11-8 Integridad de los activos y gestión de incidentes críticos | 3.9; 61 | | |
| | | 11-9 Salud y seguridad en el trabajo | 3.10; 64 | | 8 (8.8) |

| CAPÍTULO | TEMAS Y SUBTEMAS | ÍNDICE GRI | ÍTEM EN EL REPORTE Y PÁGINA | PRINCIPIO DEL PACTO MUNDIAL | ODS (Y METAS) |
|----------|-------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 03 | <i>Temas materiales</i> | 11-10 Prácticas de empleo | 3.11; 71 | | |
| | | 11-11 No discriminación e igualdad de oportunidades | 3.12; 74 | 6 | 5 (5.5) |
| | | 11-12 Trabajo forzoso y esclavitud moderna | 3.13; 77 | | 4 (4.4), 5 (5.5), 8 (8.2, 8.3) |
| | | 11-13 Libertad de asociación y negociación colectiva | 3.14; 77 | 4 | |
| | | 11-14 Impactos económicos | 3.15; 78 | | |
| | | 11-15 Comunidades locales | 3.16; 80 | | 4 (4.4, 4.4), 11(11.1, 11.2) |
| | | 11-16 Derechos sobre la tierra y los recursos - Superficiales | 3.17; 82 | | |
| | | 11-17 Derechos de los pueblos indígenas | 3.18; 82 | | 10 (10.2, 10.3) |
| | | 11-18 Conflictos y seguridad | 3.19; 83 | | |
| | | 11-20 Anticorrupción | 3.20; 85 | 10 | 16 |
| | | 11-21 Pagos a los gobiernos | 3.21; 92 | 10 | 16 |
| | | 11-22 Política pública | 3.22; 92 | | |

CONTACTO

Para hacernos llegar sus sugerencias, comunicarse a través de algunos de estos canales:

CORREO POSTAL:
CLAUDIO MORENO

Jefe de Responsabilidad Social Empresaria
Transportadora de Gas del Norte
Av. del Libertador 7208, piso 22
C1429BMS - CABA
República Argentina

CORREO ELECTRÓNICO:

claudio.moreno@tgn.com.ar

COMPLETÁ LA ENCUESTA:



TGN - REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2025

Encuesta de opinión

Correo electrónico

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos.



