



REPORTE DE **SOSTENIBILIDAD**



20
25



**ACONCAGUA
ENERGÍA**



ÍNDICE

Carta del Presidente de Aconcagua Energía
Carta de la CEO de Aconcagua Energía Generación

1 | Somos Aconcagua Energía

Presencia y activos operativos en el país
Propósito, misión, visión y valores
Nuestras actividades y cadena de valor
Nuestro compromiso con la sostenibilidad
Nuestros temas materiales
Alineación con marcos internacionales
Temas materiales, ODS asociados y contribución al desarrollo sostenible
Nuestros grupos de interés
Participación institucional y membresías

2 | Nuestros principios y gobierno

Gobernanza, ética, cumplimiento normativo y transparencia fiscal
Estructura accionaria y organización societaria
Estructura de gobierno corporativo
Ética y cumplimiento – integridad, anticorrupción y canales de denuncia
Compromisos, políticas y cultura de integridad
Anticorrupción y cumplimiento
Gestión de conflictos de interés
Enfoque Fiscal

3 | Nuestro negocio – operación, generación y creación de valor

Estrategia y resiliencia del negocio
Gestión de riesgos y continuidad operativa
Desempeño económico y creación de valor

4 | Nuestro impacto compartido

Nuestra gente y enfoque de gestión
Perfil de la dotación y empleo
Diversidad, equidad e inclusión
Condiciones laborales y beneficios
Relaciones laborales y negociación colectiva
Protección social y beneficios previsionales
Remuneración y equidad salarial
Formación y desarrollo
Evaluaciones del desempeño
Salud y Seguridad
Nuestros proveedores y enfoque de gestión
Cadena de suministro y gestión de proveedores
Compras locales
Nuestro compromiso con el ambiente
El cuidado de nuestros recursos
Energía
Emisiones
Agua y efluentes
Residuos
Biodiversidad

5 | Nuestras comunidades – territorio, desarrollo local y vínculo social

Nuestras acciones con la comunidad
Educación y generación de conocimiento
Desarrollo local y fortalecimiento de capacidades
Voluntariado, vinculación y gestión de las relaciones comunitarias
Articulación y alianzas para el desarrollo

6 | Notas

Tabla GRI

Carta del Presidente

Desde nuestros orígenes, hace más de 10 años, en Aconcagua Energía entendemos la sostenibilidad como parte de la gestión diaria de hacer negocios. Es parte de nuestra cultura de trabajo, que atraviesa nuestras decisiones, nuestras operaciones y la manera en que nos vinculamos con las personas y con el entorno.

El 2025 fue un año decisivo para el Grupo y nuestras compañías, incluyendo Aconcagua Energía Generación (AEGSA). Atravesamos un proceso de reestructuración financiera que puso a prueba a toda la organización y nos exigió tomar decisiones complejas en momentos de gran incertidumbre.

Lejos de paralizarnos, ese contexto reafirmó la convicción que nos define desde el primer día. Con la determinación y el compromiso de nuestros accionistas y fundadores, y el temple de cada uno de nuestros equipos, supimos reorganizarnos con rapidez, ordenar prioridades y adaptar nuestra estructura para responder mejor a los desafíos del presente.

Esa capacidad de reinventarnos sin perder de vista nuestra meta y nuestra visión nos permitió no solo atravesar el proceso, sino salir fortalecidos.

Ganamos eficiencia, simplificamos nuestra forma de gestionar y consolidar cimientos más firmes para la etapa que viene.

La resiliencia, entendida como la capacidad de sostener el rumbo y crecer incluso frente a la adversidad, se confirmó como uno de los rasgos más genuinos de nuestra cultura.

Durante todo el camino mantuvimos el foco en lo esencial: operar de manera segura, trabajar con integridad y sostener relaciones basadas en la confianza. Al mismo tiempo, continuamos integrando criterios de sostenibilidad en la gestión, mejorando nuestros procesos y fortaleciendo el diálogo con nuestros grupos de interés.

En este marco, seguimos identificando y gestionando los riesgos y oportunidades que el cambio climático representa para nuestra operación y nuestro desempeño económico, avanzando en herramientas de monitoreo y en prácticas orientadas a una menor intensidad ambiental.

Seguimos también acompañando a las comunidades donde estamos presentes, con programas y actividades orientados a generar oportunidades y aportar al desarrollo local, desde una mirada de largo plazo.

Este reporte, el tercer reporte de sostenibilidad de Aconcagua Energía, refleja ese recorrido: el de un grupo de empresas que enfrenta la adversidad con templanza, se reinventa y sigue construyendo con la sostenibilidad como eje.

Quiero agradecer especialmente a nuestros colaboradores, que fueron parte fundamental de este proceso, y a todos quienes nos acompañan —proveedores, instituciones de la sociedad, inversores, comunidades y socios— por su compromiso y confianza.

De cara a lo que viene, nuestro desafío es claro: seguir consolidando una organización más eficiente, cercana y preparada, fiel a nuestra visión y con el foco siempre puesto en hacer bien nuestro trabajo.



Diego Sebastián Trabucco

Presidente & CEO Grupo Aconcagua Energía

Carta de la CEO

En AEGSA, la sostenibilidad no es un objetivo que se declara una vez al año. Es la manera en que tomamos decisiones todos los días: cómo operamos nuestras plantas, cómo cuidamos a nuestro equipo, cómo nos relacionamos con las comunidades donde estamos presentes y cómo pensamos el futuro energético del país.

El 2025 fue un año exigente. El Grupo atravesó un proceso de transformación profunda, y AEGSA no estuvo ajena a ese contexto. Pero lo que me enorgullece es que, en medio de los cambios, nuestros equipos sostuvieron los estándares operativos, mantuvieron el foco en la seguridad y siguieron presentes en el territorio con la misma dedicación de siempre. Eso no es menor. Es, en realidad, lo más importante.

Liderar esta compañía significa trabajar con personas que operan en condiciones exigentes, en plantas que no se detienen y en regiones que dependen de lo que hacemos. Estar cerca de eso, entenderlo y tenerlo presente en cada decisión es, para mí, lo que define la gestión. No hay otra forma de hacerlo bien.

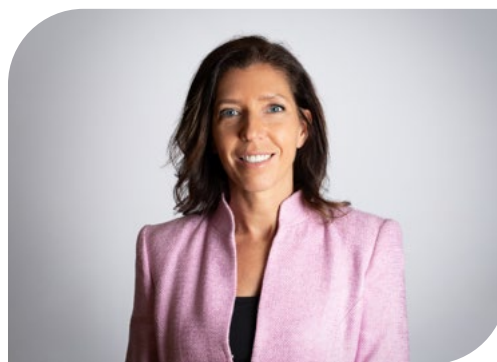
Este reporte refleja ese recorrido. No solo los números y los indicadores, sino las decisiones, los valores y las personas detrás de cada resultado. Es el testimonio de un equipo que, incluso en un año complejo, no perdió el rumbo.

Durante 2025 seguimos incorporando la sostenibilidad a nuestra gestión cotidiana: cuidando el impacto ambiental de nuestras operaciones, acompañando a las comunidades donde estamos presentes y fortaleciendo las condiciones de trabajo de nuestros equipos. Todo eso, con la transición energética como horizonte.

De cara a 2026, el camino es claro: terminar de consolidar nuestra estructura, simplificar procesos y seguir fortaleciendo una cultura organizacional que acompañe a las personas en cada etapa. Seguiremos priorizando la seguridad y la confiabilidad como pilares no negociables, y adaptando nuestra forma de relacionarnos con los grupos de interés desde una lógica de cercanía y coherencia con lo que somos hoy. El objetivo es uno solo: ser una organización más simple, más eficiente y mejor preparada para generar valor de manera sostenible.

Gracias a cada uno de los colaboradores de AEGSA, que hacen posible que esta compañía siga en pie, siga creciendo y siga siendo un espacio donde el trabajo tiene sentido. Y gracias a quienes nos acompañan desde afuera — comunidades, socios, instituciones — por la confianza que nos renuevan cada día.

Seguimos adelante, con convicción y con propósito.



Mariana Schoua

CEO de Aconagua Energía Generación



Aconcagua
Energía

**Somos
Aconcagua Energía**



Somos Aconcagua Energía

Somos Aconcagua Energía Generación S.A. (AEGSA), parte del Grupo Aconcagua Energía, una empresa argentina de capitales 100% nacionales dedicada al desarrollo energético sostenible del país. Creemos firmemente que el esfuerzo y el compromiso son los motores que impulsan nuestro crecimiento.

Nuestra cultura es el reflejo de una colaboración enriquecida por la diversidad de experiencias: desde la exploración hasta la producción, sumado a los servicios para la industria y la generación de energía, trabajamos con un enfoque en la excelencia e innovación.

Nuestra actividad abarca la generación eléctrica térmica e hidroeléctrica, la comercialización de energía, el desarrollo de proyectos de energías renovables y la prestación de servicios para la industria energética. Cumplimos un rol relevante en el abastecimiento energético nacional, con operaciones principalmente térmicas e hidroeléctricas y presencia en distintas regiones del país.

Trabajamos con un modelo de gestión integrado y orientado al largo plazo, que combina eficiencia operativa, sostenibilidad y generación de valor. En este camino, avanzamos de manera progresiva hacia un portafolio más diversificado, incorporando tecnologías y soluciones que acompañan la transición energética del país.

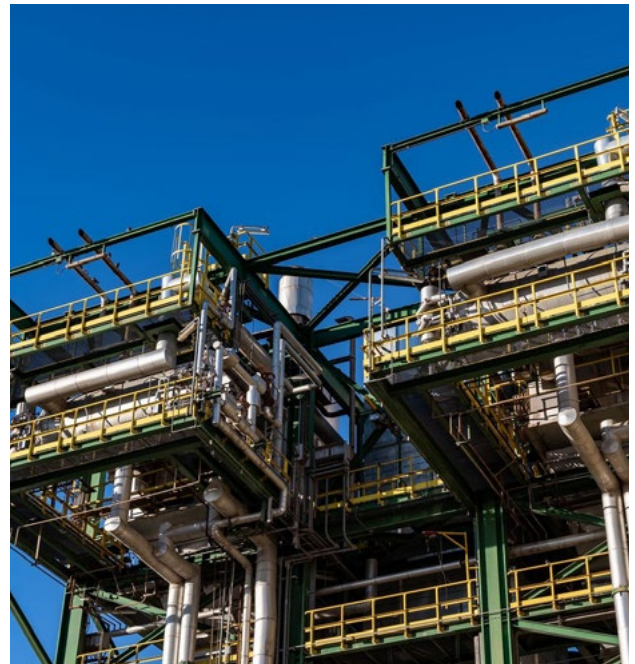
Fomentamos la creatividad y la flexibilidad para enfrentar los retos del sector energético, siempre valorando la variedad de perspectivas y experiencias que amplían nuestra visión.

Nuestra gestión se enfoca en fortalecer la generación propia, optimizar la eficiencia operativa y participar activamente en iniciativas vinculadas al desarrollo de energías renovables. Complementamos esta actividad con la comercialización de energía de fuentes renovables, incluyendo la provisión de IRECs, y el desarrollo de soluciones energéticas adaptadas a las necesidades de nuestros clientes.

Guiados por un fuerte compromiso con la sostenibilidad ambiental, social y empresarial, operamos de manera responsable, segura y eficiente, integrando las mejores prácticas de gobernanza y cuidado del entorno en todas nuestras actividades.

Desde 2015, contamos con un equipo de profesionales altamente calificados, cuya experiencia ha sido clave para consolidar resultados y fortalecer la confianza de nuestros inversores. Este trabajo se potencia a través de una amplia red de colaboradores y un plan continuo de inversión que impulsa nuestro crecimiento.

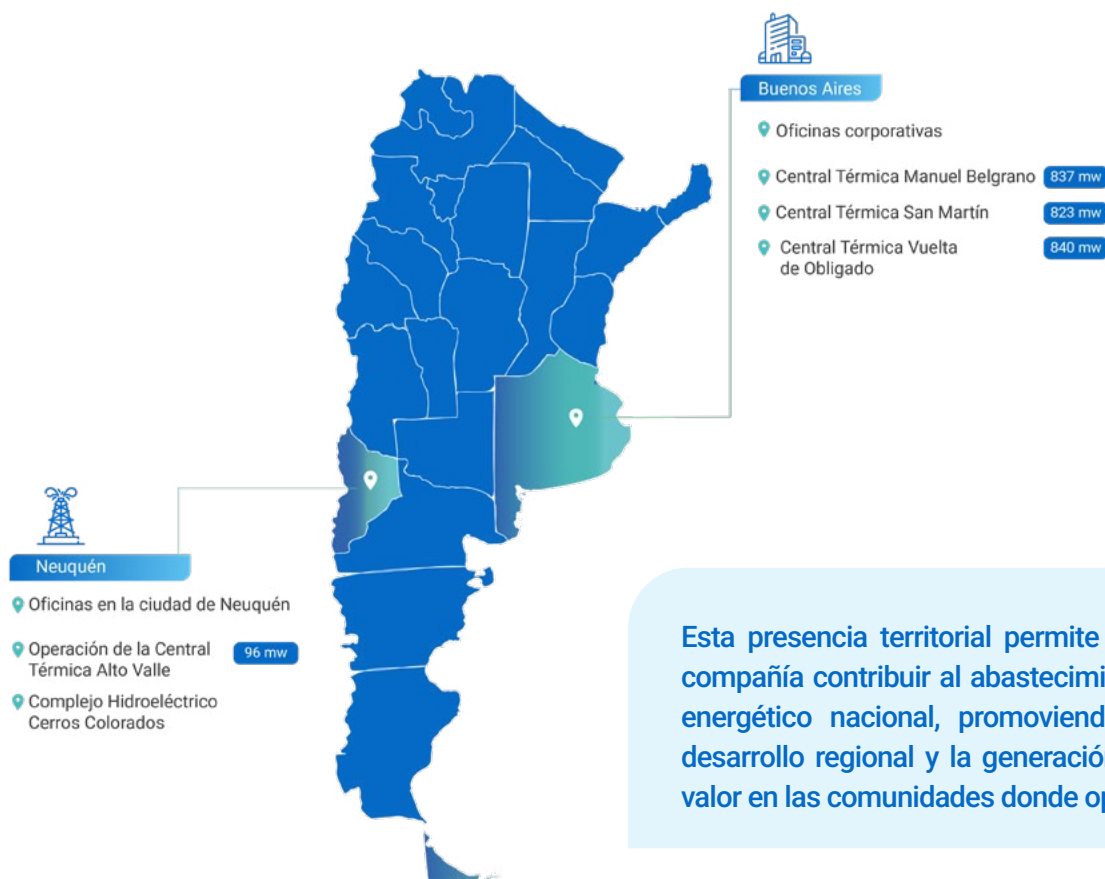
Somos más que una empresa; somos una comunidad comprometida con la construcción de un país mejor, trabajando incansablemente para generar un impacto positivo y sostenible.



Presencia y activos operativos en el país

GRI 2-1 / 2-6

La compañía opera la Central Térmica Alto Valle, ubicada en la provincia de Neuquén, y cuenta con participación accionaria en centrales térmicas del sistema eléctrico argentino en la provincia de Buenos Aires.



Esta presencia territorial permite a la compañía contribuir al abastecimiento energético nacional, promoviendo el desarrollo regional y la generación de valor en las comunidades donde opera

Propósito, misión, visión y valores

En Aconcagua Energía Generación S.A., orientamos nuestra gestión a consolidarnos como un grupo empresario reconocido por nuestro profesionalismo, capacidad de innovación y compromiso social, destacándonos por la excelencia operativa en la generación de energía y en los servicios asociados al sector.

Contribuimos al desarrollo energético del país desde una mirada de largo plazo, integrando criterios de sostenibilidad en nuestras decisiones y promoviendo un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

MISIÓN

Contribuimos al abastecimiento energético del país mediante una producción sustentable, generando valor y un impacto positivo en la comunidad.



VISIÓN

Buscamos consolidarnos como un grupo empresario referente por nuestro profesionalismo, innovación y compromiso social, destacado por nuestra excelencia operativa en la generación de energía.



VALORES



Sustentabilidad

Promovemos el cuidado del ambiente en todas nuestras operaciones, asumiendo un rol activo en el desarrollo de energías limpias y renovables.



Excelencia

Consolidamos un modelo de gestión basado en altos estándares operativos, apoyado en tecnología, conocimiento técnico y mejora permanente de los procesos.



Profesionalismo e innovación

Contamos con un equipo altamente calificado que aborda los desafíos con una mirada innovadora, orientada a la eficiencia y la mejora continua.



Rentabilidad y transparencia

Generamos valor económico sostenido, respaldado por una gestión transparente y resultados consistentes.



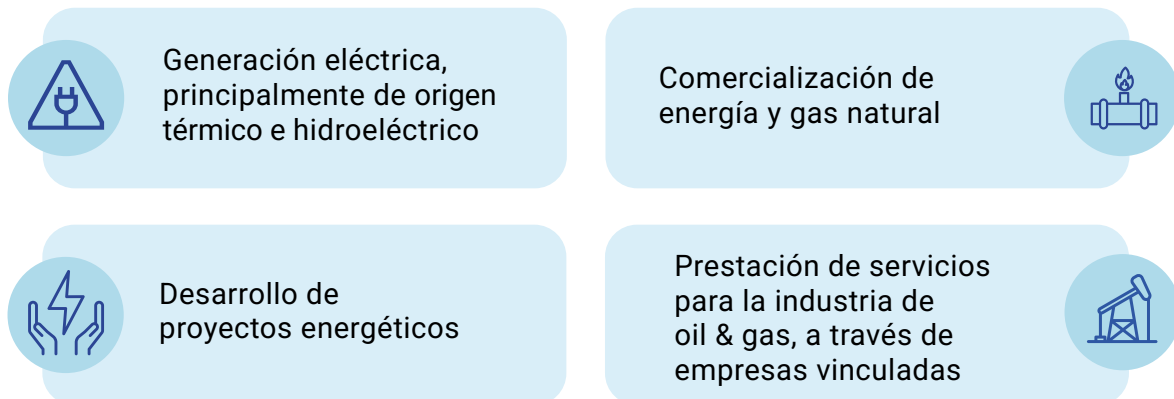
En Aconcagua Energía Generación estamos comprometidos con liderar el camino hacia un futuro energético sostenible y eficiente.

Nuestras actividades y cadena de valor

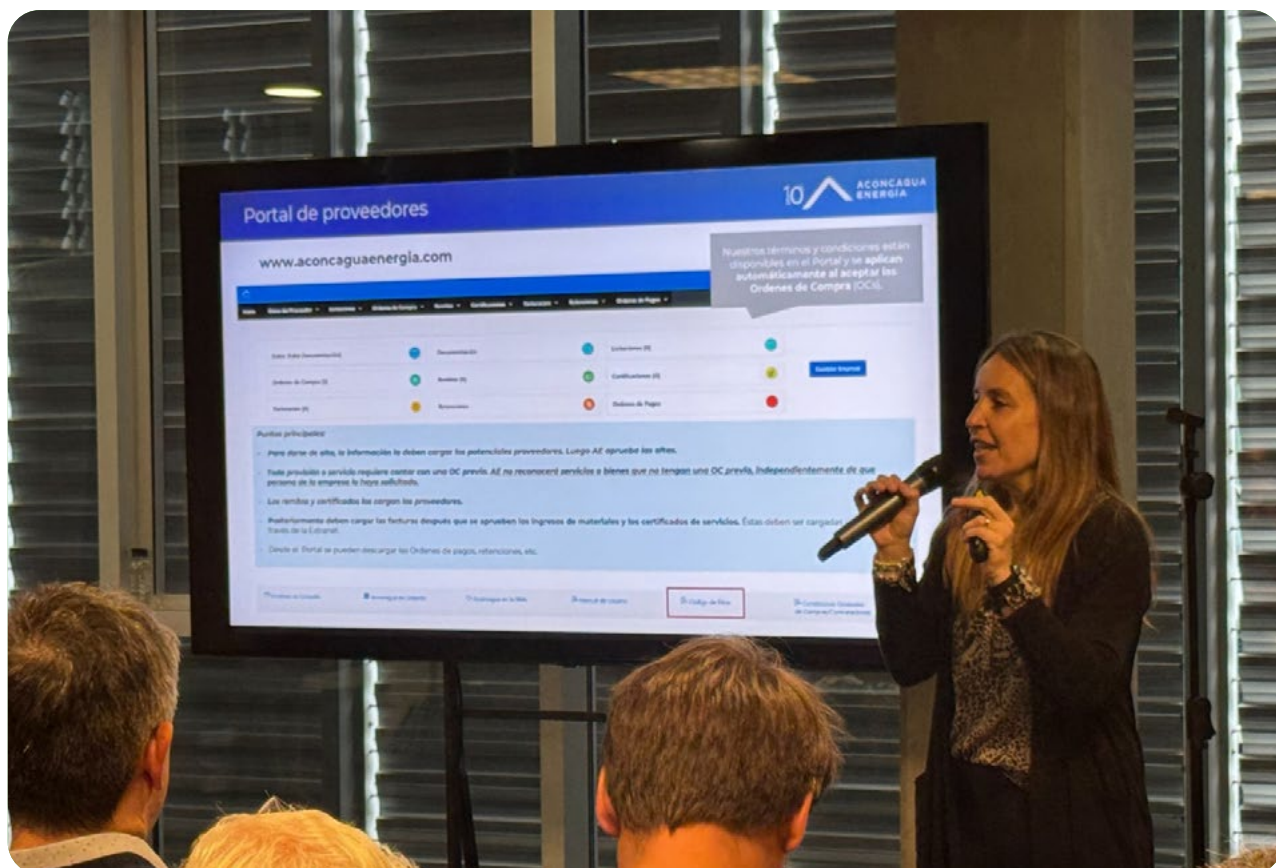
(2-6)

En Aconcagua Energía Generación S.A., desarrollamos nuestras actividades a lo largo de la cadena de valor del sector energético, integrando distintas etapas que contribuyen a la eficiencia y confiabilidad de nuestras operaciones.

> Nuestras principales líneas de actividad incluyen: <



Nuestra cadena de valor se articula con una red de proveedores, contratistas y socios estratégicos, con quienes promovemos una gestión alineada con estándares de calidad, seguridad y sostenibilidad.



Nuestro compromiso con la sostenibilidad

En Aconcagua Energía Generación S.A., entendemos la sostenibilidad como un eje transversal de nuestra gestión y una condición para el desarrollo del negocio en el largo plazo.

Operamos de manera responsable y consciente, integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en nuestras decisiones. Promovemos el uso eficiente de los recursos, la incorporación de tecnologías que contribuyan a reducir nuestra huella ambiental y el cumplimiento de estándares y regulaciones aplicables. Asimismo, trabajamos de manera articulada con nuestros grupos de interés para abordar los desafíos del sector energético de forma proactiva.

Este enfoque no solo nos permite minimizar impactos y contribuir al bienestar de las

comunidades donde operamos, sino también fortalecer la sostenibilidad de nuestro negocio y generar valor en el largo plazo.



Nuestros temas materiales

(3-1 / 3-2)

En Aconcagua Energía Generación S.A., desarrollamos nuestras actividades a lo largo de la cadena de valor del sector energético, integrando distintas etapas que contribuyen a la eficiencia y confiabilidad de nuestras operaciones.



Este proceso se da en un contexto clave para la compañía: se trata del primer reporte propio de AEGSA, luego de haber reportado previamente a nivel grupo. Este cambio implicó avanzar hacia una materialidad específica, alineada con nuestra identidad, operaciones y desafíos particulares.

Al mismo tiempo, la experiencia acumulada en reportes anteriores permitió consolidar un proceso más maduro, con mayor claridad sobre los temas estratégicos del negocio y su impacto. En este marco, actualizamos la nomenclatura y estructura de los contenidos en línea con los estándares GRI 2021, SASB y los enfoques de doble materialidad, hoy referencia para inversores y grupos de interés.

Como resultado, definimos una matriz de materialidad renovada, que incluye 16 temas materiales, con una visión estratégica y lenguaje alineado a estándares ESG actuales. Todos los temas identificados en 2024 fueron integrados, asegurando continuidad y consistencia en la gestión.



La identificación y priorización de estos temas se realizó considerando:

- > La relevancia de nuestros impactos económicos, ambientales y sociales
- > Las expectativas e intereses de nuestros grupos de interés
- > La incidencia de cada tema en la estrategia del negocio y la continuidad operativa

Este enfoque nos permite identificar los asuntos críticos para la sostenibilidad de nuestro negocio y para nuestros grupos de interés, constituyendo la base para nuestra gestión y reporte.

Asimismo, alineamos nuestros temas materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), orientando nuestras acciones hacia una contribución concreta al desarrollo sostenible a nivel local y global.

En este sentido, Aconcagua Energía reconoce como desafío continuar profundizando el análisis de las metas específicas asociadas a los ODS, con el objetivo de fortalecer la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en sus prácticas y mejorar la eficiencia de su gestión:

> Dimensión social



Salud, seguridad y bienestar laboral

Gestionamos la seguridad como un pilar operativo, incorporando prácticas preventivas y condiciones que resguarden la salud integral de las personas. Promovemos entornos de trabajo seguros, eficientes y sostenibles.



Diversidad, equidad e inclusión

Impulsamos entornos laborales basados en el respeto y la igualdad de oportunidades. Buscamos integrar la diversidad como parte de una gestión organizacional sólida y consistente.



Gestión del talento y desarrollo

Fortalecemos nuestras capacidades internas a través de la formación y el desarrollo profesional. Promovemos equipos preparados para responder a los desafíos técnicos y operativos del negocio.



Relación con comunidades y desarrollo local

Promovemos nuestra relación con el entorno social de manera planificada y responsable. Buscamos contribuir al desarrollo local y sostener vínculos basados en la confianza y la transparencia.

> Dimensión gobernanza



Ética, integridad y cumplimiento

Aplicamos estándares de conducta y control que aseguran una gestión íntegra y alineada al marco normativo. Reforzamos mecanismos que previenen riesgos y garantizan transparencia.



Relaciones institucionales y asuntos públicos

Desarrollamos una interacción activa con organismos públicos y actores clave del sector. Promovemos espacios de articulación que acompañan el desarrollo energético.

> Dimensión económica



Estrategia, resiliencia e innovación

Orientamos nuestra estrategia a consolidar un negocio eficiente y adaptable. Incorporamos innovación para sostener el crecimiento y responder a escenarios dinámicos.



Gestión de riesgos y continuidad del negocio

Identificamos y gestionamos riesgos críticos que pueden afectar nuestras operaciones. Contamos con herramientas y procesos que aseguran la continuidad y la respuesta oportuna.



Desempeño económico y creación de valor

Buscamos resultados sostenidos que respalden la estabilidad del negocio. Nuestra operación genera valor económico en los territorios donde estamos presentes.



Transparencia fiscal y contribución económica

Cumplimos con nuestras obligaciones fiscales bajo criterios de transparencia y rigurosidad. Nuestra contribución acompaña el desarrollo económico de las jurisdicciones.



Cadena de suministro responsable

Gestionamos proveedores bajo estándares de calidad, seguridad y cumplimiento. Promovemos una cadena de valor alineada con nuestros criterios operativos.

> Dimensión ambiental



Cambio climático (mitigación y adaptación)

Integramos la gestión climática en nuestras operaciones mediante el control de emisiones y la evaluación de riesgos. Incorporamos medidas que fortalecen la adaptación y el desempeño ambiental.



Gestión y transición energética

Optimizamos el uso de la energía en nuestros procesos, incorporando mejoras tecnológicas. Acompañamos la evolución del sector hacia modelos más eficientes.



Gestión de residuos y economía circular

Aplicamos criterios operativos para la gestión segura de residuos, priorizando la reducción y valorización. Buscamos minimizar impactos y mejorar la eficiencia de los procesos.



Gestión del agua y efluentes

Controlamos el uso del recurso hídrico y la gestión de efluentes mediante prácticas operativas específicas. Trabajamos para reducir impactos sobre el entorno.



Biodiversidad y gestión del territorio

Consideramos las características del entorno en la planificación y ejecución de nuestras actividades. Gestionamos impactos para preservar el equilibrio del territorio donde operamos.



Alineación con marcos internacionales

En Aconcagua Energía Generación S.A., alineamos nuestra gestión con marcos internacionales que orientan el desarrollo sostenible y fortalecen la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en nuestras operaciones.

En este sentido, tomamos como referencia la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, utilizando los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como guía para orientar nuestras acciones y contribuir de manera concreta al desarrollo sostenible a nivel local y global.

Reconocemos el rol del sector privado en la construcción de un modelo de desarrollo más equilibrado, incorporando prácticas que promueven el cuidado del ambiente, el uso eficiente de los recursos y el desarrollo social de las comunidades donde operamos.

Asimismo, adherimos a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, integrando en nuestra gestión estándares vinculados a derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción.



Desde nuestra fundación en 2015, asumimos el compromiso de operar de manera responsable, promoviendo la generación de energías más limpias y el desarrollo sostenible del sector.

Dimensión	Tema material	ODS asociados	Contribución
Social	Salud, seguridad y bienestar laboral	3 SALUD Y BIENESTAR 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Promoción de entornos de trabajo seguros y salud integral (metas 3.4, 3.d, 8.8)
	Diversidad, equidad e inclusión	5 IGUALDAD DE GÉNERO 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGDADES	Igualdad de oportunidades e inclusión laboral (metas 5.1, 5.5, 10.2)
	Gestión del talento y desarrollo	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO	Formación técnica y empleabilidad (metas 4.3, 4.4, 8.6)
	Relación con comunidades y desarrollo local	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	Desarrollo local, educación y alianzas comunitarias (metas 11.3, 11.b, 17.17)

Gobernanza	Ética, integridad y cumplimiento		Gestión transparente y cumplimiento normativo (metas 16.5, 16.6)
	Relaciones institucionales y asuntos públicos	 	Articulación institucional y participación sectorial (metas 16.7, 17.16, 17.17)
Económico	Estrategia, resiliencia e innovación del negocio		Innovación y desarrollo de infraestructura energética (metas 9.4, 9.5)
	Gestión de riesgos y continuidad del negocio	 	Gestión de riesgos operativos y climáticos (metas 9.1, 13.1, 13.3)
	Desempeño económico y creación de valor		Crecimiento económico y empleo productivo (metas 8.2, 8.5)
	Transparencia fiscal y contribución económica		Cumplimiento fiscal y fortalecimiento institucional (metas 16.6)
	Cadena de suministro responsable	 	Gestión sostenible de proveedores (metas 12.6, 8.3)
Ambiental	Cambio climático (mitigación y adaptación)		Reducción de emisiones y adaptación climática (metas 13.2, 13.3)
	Gestión y transición energética	 	Eficiencia energética y transición (metas 7.2, 7.3, 13.2)
	Gestión de residuos y economía circular		Reducción y valorización de residuos (metas 12.5)
	Gestión del agua y efluentes		Uso eficiente del agua (metas 6.3, 6.4)
	Biodiversidad y gestión del territorio		Protección de ecosistemas (metas 15.1, 15.5)

Estos temas constituyen la base del presente reporte y orientan nuestra gestión, priorizando los aspectos críticos para la sostenibilidad del negocio y la generación de valor en el largo plazo.

Nuestros grupos de interés

(2-29)

La vinculación con nuestros grupos de interés es un proceso continuo y transversal a toda la organización. Cada área define los canales de diálogo más adecuados para facilitar el intercambio y relevar necesidades, expectativas y sugerencias. En este marco, promovemos una gestión basada en información confiable y relaciones accesibles y responsables.

Durante 2025, adecuamos nuestro enfoque de relacionamiento en función de nuestra nueva configuración organizacional, priorizando una gestión más focalizada, eficiente y alineada a nuestra escala operativa.

Nuestros principales grupos de interés incluyen a accionistas, colaboradores y sus familias, comunidades vecinas, proveedores, clientes y autoridades. Definimos la profundidad y modalidad de vinculación con cada uno de ellos según su nivel de impacto e influencia en nuestra gestión.

El relacionamiento se canaliza a través de distintas áreas, principalmente el Management y las gerencias de Operaciones, Relaciones Institucionales y Recursos Humanos, mediante instancias de diálogo directo, canales formales de comunicación y mecanismos de consulta.

Durante el año, avanzamos en la sistematización del vínculo con estos públicos, fortaleciendo la coordinación interna e integrando sus aportes en la gestión. No se registraron cambios sustanciales en las categorías de grupos de interés.

Asimismo, mantuvimos una comunicación continua con nuestros stakeholders, asegurando el acceso a información relevante sobre la evolución de la compañía.



Participación institucional y membresías

(2-28. 2-29)

Con el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible de la industria energética, fortalecer el diálogo institucional y promover la adopción de buenas prácticas, en Aconcagua Energía Generación S.A. participamos activamente en asociaciones sectoriales, espacios de articulación público-privada y ámbitos de trabajo conjunto con actores de la comunidad, el sector académico y organismos públicos.

Durante 2025, mantuvimos nuestra participación en asociaciones y cámaras sectoriales relevantes, adecuando nuestro nivel de involucramiento a nuestra nueva estructura y alcance operativo. En este proceso, revisamos y priorizamos aquellos espacios alineados con nuestra actividad principal y posicionamiento en el sector energético, con foco en instancias que aportan valor en términos de regulación, operación, sostenibilidad y desarrollo del negocio.

Nuestra participación se canaliza principalmente a través de membresías institucionales, así como mediante la intervención activa de nuestros referentes en

comités, mesas de trabajo y grupos técnicos. En algunos casos, contribuimos con nuestra experiencia operativa y conocimiento técnico al análisis de desafíos sectoriales y la elaboración de propuestas.

De manera complementaria, promovemos la vinculación con el sector académico y organismos públicos como parte de nuestra estrategia de desarrollo institucional. A través de convenios con universidades e instituciones educativas, impulsamos la formación técnica, la investigación aplicada y la generación de oportunidades para estudiantes y profesionales, contribuyendo al desarrollo de capacidades en el sector energético.

A través de estas alianzas, reforzamos nuestro compromiso con una gestión colaborativa, promoviendo el intercambio de conocimiento, la innovación y el desarrollo responsable de la industria energética en los territorios donde operamos.

> Instituciones con las que Aconcagua Energía mantuvo vinculación durante 2025 <

Cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad



AmCham Argentina

Cámara de Comercio de Estados Unidos en Argentina. Organización empresarial sin fines de lucro que promueve el comercio bilateral, la inversión y el fortalecimiento institucional entre Argentina y Estados Unidos, impulsando prácticas de ética, transparencia y desarrollo empresarial.



Pacto Global de Naciones Unidas

Red local del Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina. Promueve la sostenibilidad corporativa y la adopción de los 10 Principios vinculados a derechos humanos, trabajo, ambiente y anticorrupción, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG)

Instituto técnico que promueve el desarrollo de actividades académicas, la interacción y la articulación institucionales entre empresas del sector energético, principalmente de oil & gas.



Cámara Argentina de la Energía (CADE)

Asociación integrada por empresas líderes del sector energético argentino. Representa a distintos actores de la industria y promueve el desarrollo energético, la transición energética y la articulación de políticas para el crecimiento sostenible del sector.



Cámara Argentina de Energías Renovables (CADER)

Asociación civil sin fines de lucro dedicada a fomentar el desarrollo de las energías renovables en Argentina, incluyendo energía solar, eólica, bioenergías y otras tecnologías limpias.



Asociación Civil Proyecto Puente

Organización social orientada al desarrollo comunitario y la generación de oportunidades educativas y de inclusión social mediante programas de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades.



Club del Petróleo de Buenos Aires

Institución vinculada a la industria de hidrocarburos que promueve el intercambio técnico, profesional e institucional entre referentes y empresas del sector energético argentino.



Argentinos por la Educación

Organización de la sociedad civil que impulsa iniciativas para mejorar la calidad educativa en Argentina, promoviendo políticas públicas, generación de información y articulación entre distintos actores sociales.



Red de Innovación Local (RIL)

Red que trabaja junto a gobiernos locales para fortalecer capacidades de gestión pública, innovación y desarrollo sostenible en municipios argentinos.



Asociación de Generadores de Energía Eléctrica de la República Argentina (AGEERA)

Cámara empresaria que nuclea a compañías generadoras de energía eléctrica de Argentina y representa los intereses del sector ante organismos públicos y actores del mercado energético.

Instituciones públicas

> Sector académico



Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Mendoza



Universidad Nacional del Comahue
Neuquén



Universidad Nacional de Cuyo
Mendoza



UFLO Universidad
Río Negro



Universidad Nacional de Río Negro
Río Negro

> Mendoza



Ministerio de Energía y Ambiente
Ministerio de Educación, Cultura,
Infancias y DGE



Municipalidad de Malargüe



Municipalidad de Tupungato



Municipalidad de Luján de Cuyo

> Neuquén



Gobierno
de la Provincia
del Neuquén

Ministerio de Educación



Municipalidad de la
Ciudad de Neuquén



2

**Nuestros
principios y gobernanza**

Gobernanza, ética, cumplimiento normativo y transparencia fiscal

La gobernanza y la ética son pilares centrales de nuestra gestión. A través de una estructura organizativa clara, mecanismos de control y un enfoque basado en el cumplimiento normativo, aseguramos una conducción responsable del negocio y la generación de valor sostenible en el largo plazo.

Nuestra gestión se sustenta en principios de integridad, transparencia y rendición de cuentas, que guían la toma de decisiones y el relacionamiento con nuestros grupos de interés. En este marco, fortalecemos continuamente nuestros procesos de gobierno corporativo, gestión de riesgos y cumplimiento, alineando nuestras prácticas con los estándares regulatorios y las mejores prácticas del sector.

Este enfoque se encuentra directamente vinculado con los temas materiales definidos por la compañía en materia de gobernanza, que orientan nuestras prácticas y refuerzan la importancia de una gestión ética, transparente y alineada al contexto institucional en el que operamos.

> Ética, integridad y cumplimiento

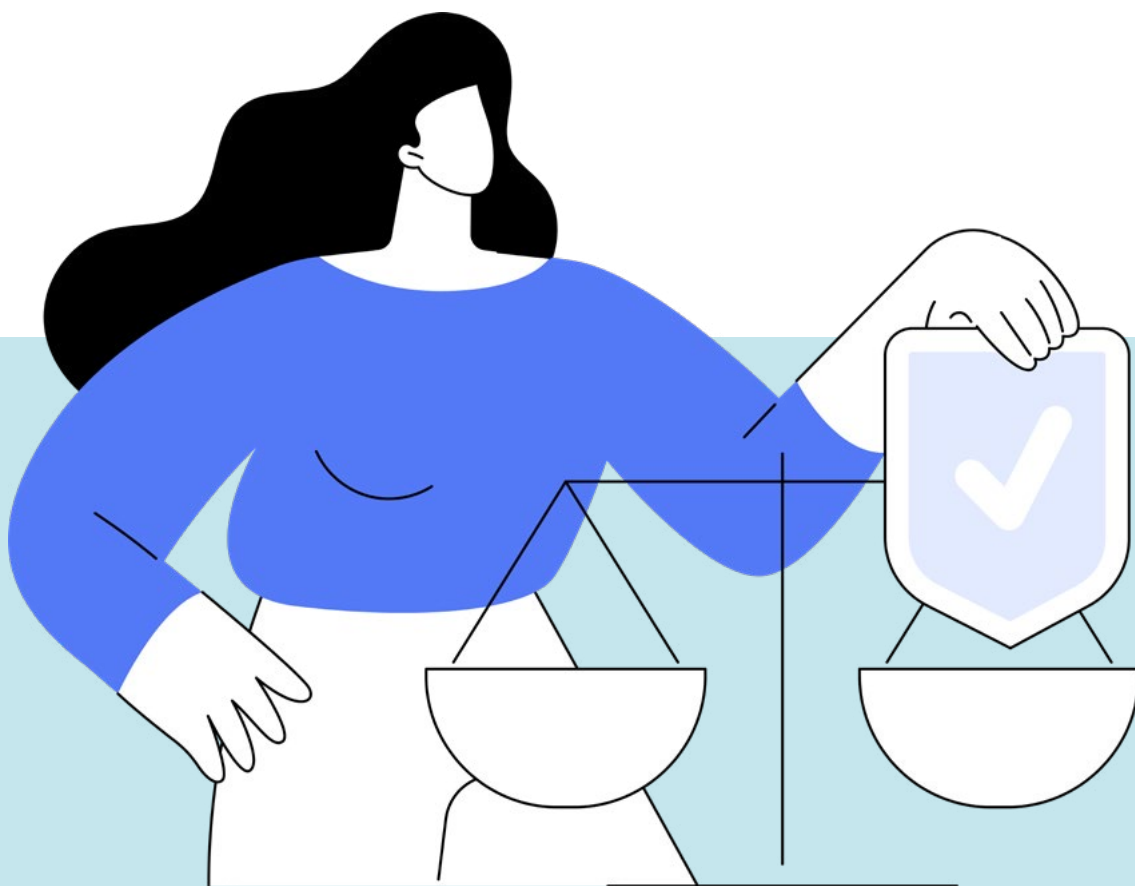


Aplicamos estándares de conducta y control que aseguran una gestión íntegra y alineada al marco normativo. Reforzamos mecanismos que previenen riesgos y garantizan transparencia.

> Relaciones institucionales y asuntos públicos



Desarrollamos una interacción activa con organismos públicos y actores clave del sector. Promovemos espacios de articulación que acompañan el desarrollo energético.

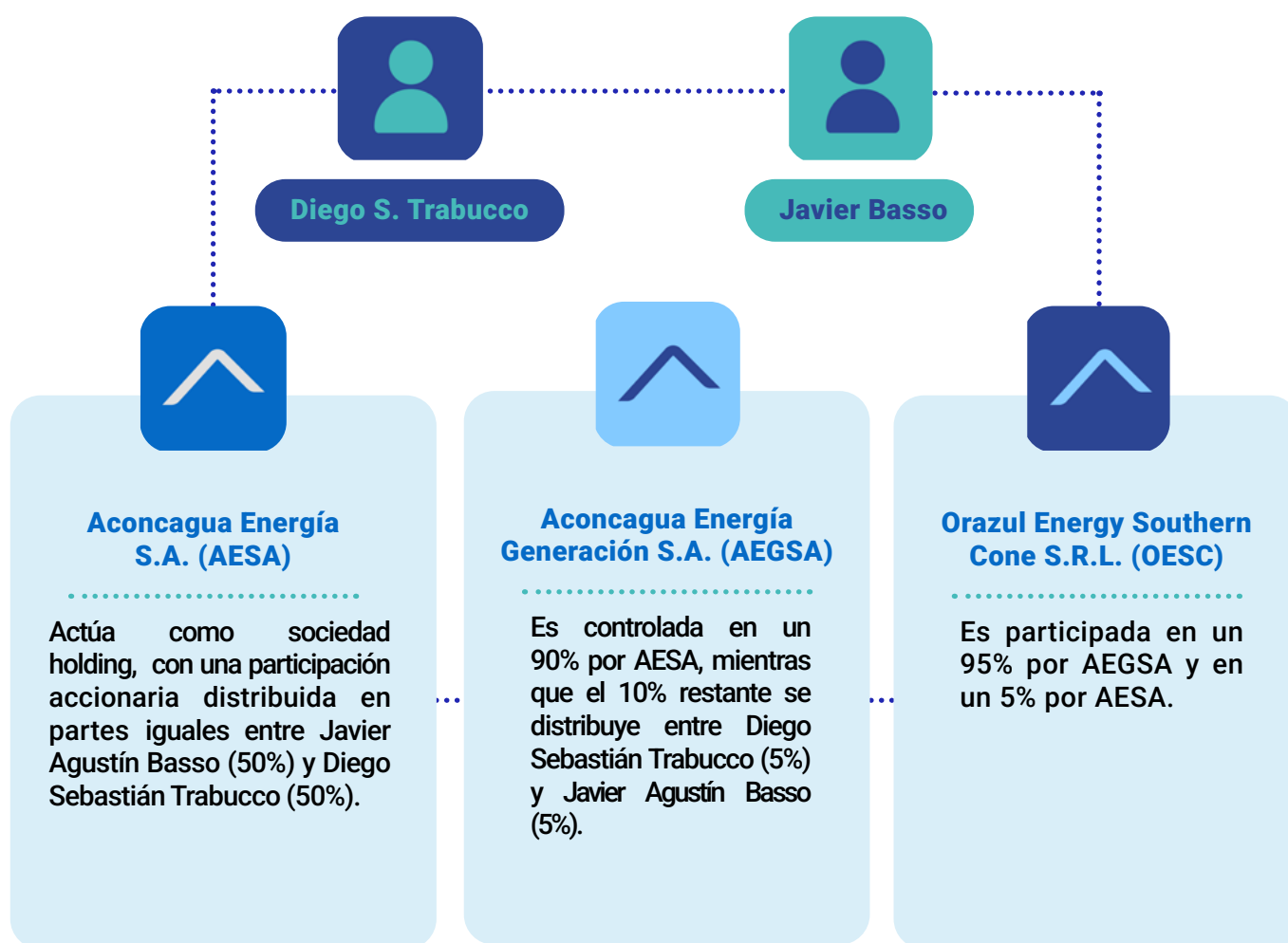


Estructura accionaria y organización societaria

(GRI 2-1 / 2-6)

A partir de octubre de 2025, Aconcagua Energía Generación S.A. (AEGSA) consolidó una nueva estructura societaria, en la cual el Grupo Aconcagua Energía concentra sus actividades en el negocio de la energía eléctrica y el gas natural.

Como resultado de este proceso, la compañía dejó de tener participación accionaria en determinadas sociedades vinculadas al negocio de generación, adoptando un esquema organizativo enfocado en sus operaciones propias y en la gestión de activos de generación.



En este marco, el Grupo presta servicios de soporte a determinadas compañías mediante acuerdos de asistencia profesional en áreas como recursos humanos, legales, contabilidad, impuestos, regulación, sistemas y gestión comercial.

La estructura vigente refleja un modelo de gestión más focalizado, alineado con la estrategia del negocio y orientado a fortalecer la eficiencia operativa y la sostenibilidad en el largo plazo.

Estructura societaria vigente del Grupo Aconcagua Energía



Estructura de gobierno corporativo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-19, 2-20, 2-21)

Aconcagua Energía Generación S.A. (AEGSA) es una sociedad anónima de capitales 100% argentinos. Su órgano de gobierno es la Asamblea de Accionistas y su órgano de administración es el Directorio. A diciembre de 2025, el Directorio está integrado por Javier Agustín Basso (presidente, director titular) y Diego Sebastián Trabucco (director suplente).

(GRI 2-9, 2-11)

La sociedad dejó de estar comprendida en el artículo 299 de la Ley General de Sociedades y se retiró del régimen de la Comisión Nacional de Valores (CNV). La designación y composición del Directorio es definida por los accionistas, quienes evalúan la estructura más adecuada en función de las necesidades del negocio, considerando criterios de eficiencia, simplicidad organizativa y alineación estratégica. En este proceso intervienen los accionistas, la alta dirección y, en determinados casos, el área Legal, que puede proponer mejoras en la estructura societaria. (GRI 2-10)

El presidente del Directorio es uno de los accionistas de la compañía y cumple un rol de supervisión general, mientras que la gestión ejecutiva se encuentra delegada en la CEO, Mariana Schoua, quien lidera el equipo gerencial de las áreas Legal, Comercial, Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Sistemas y Operaciones. Este esquema permite diferenciar claramente las funciones de gobierno y gestión operativa.

(GRI 2-11)

En la práctica, la conducción de la compañía se apoya en este equipo ejecutivo, que acompaña al Directorio en la gestión operativa y estratégica del negocio.





El Directorio y la alta dirección son responsables de aprobar los compromisos y políticas de la organización. Estos se publican en el sistema de gestión y su aplicación se extiende a todas las actividades y relaciones comerciales del Grupo. (GRI 2-12)

El Directorio delega en los equipos gerenciales la identificación y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales de la compañía, realizando su seguimiento a través de reuniones periódicas. (GRI 2-13)

La gestión de la sostenibilidad forma parte de la estrategia del negocio y se orienta a promover un desarrollo equilibrado entre crecimiento económico, cuidado ambiental y generación de valor social. En este sentido, la compañía impulsa iniciativas vinculadas al desarrollo local, el empleo, la educación y el fortalecimiento de proveedores, integrando estos aspectos en su enfoque de gestión y en la elaboración de sus reportes de sostenibilidad. (GRI 2-14)

La política de remuneraciones del Directorio y la alta dirección se define y revisa periódicamente con la participación del área de Recursos Humanos y la alta dirección, considerando referencias de mercado y variables económicas. Asimismo, contempla esquemas de compensación variable asociados, entre otros aspectos, a indicadores de desempeño y seguridad. (GRI 2-19)

La determinación de las remuneraciones se basa en principios que buscan equilibrar la motivación, la retención y el reconocimiento del desempeño, alineando los incentivos con los resultados de la compañía. En el caso del Directorio, la remuneración se vincula a los resultados anuales de cada sociedad, y en algunos casos los directores pueden optar individualmente por renunciar a la misma. (GRI 2-20)

En relación con la equidad interna, la compañía monitorea indicadores vinculados a la compensación, registrando para 2025 un ratio de compensación total anual de 4,7, con un ratio de incremento de 4,4, reflejando la relación entre la alta dirección y el promedio de los colaboradores. (GRI 2-21)

Ética y cumplimiento – integridad, anticorrupción y canales de denuncia

La ética y la integridad son pilares fundamentales de nuestra gestión. En Aconcagua Energía Generación S.A. (AEGSA) promovemos una cultura organizacional basada en la transparencia, el cumplimiento normativo y la conducta responsable, integrando estos principios en todas nuestras decisiones y operaciones.

Durante 2025, en el marco del proceso de reorganización societaria, fortalecimos nuestro enfoque de integridad, adecuando políticas, procesos y mecanismos de control a nuestra nueva configuración operativa, con el objetivo de asegurar su aplicabilidad, consistencia y alineación con los riesgos del negocio.



Compromisos, políticas y cultura de integridad

(GRI 2-23, 2-24)

Durante 2025, llevamos adelante un proceso de revisión y adecuación de nuestros compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, en línea con nuestra nueva configuración como entidad operativa independiente. Este proceso incluyó la actualización del Código de Ética y Conducta, las políticas de cumplimiento y los lineamientos ambientales, con el objetivo de asegurar su claridad, aplicabilidad y alineación con la escala, características operativas y riesgos actuales de la compañía. (GRI 2-23)

En este marco, reforzamos la integración de estos compromisos en la gestión del negocio, promoviendo su adopción transversal y consolidando un marco de actuación basado en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo. Para ello, trabajamos en la consolidación de mecanismos que permiten implementar, monitorear y supervisar nuestras políticas de conducta empresarial responsable, tanto en el plano interno como en la relación con empresas contratistas y subcontratistas. (GRI 2-24)

Durante el período, avanzamos en la revisión y unificación de procesos y criterios de cumplimiento, con el propósito de asegurar mayor consistencia en su aplicación. Este trabajo permitió ordenar lineamientos internos, reducir dispersión normativa y fortalecer una forma común de actuar frente a temas vinculados con ética, integridad y cumplimiento. (GRI 2-24)

También fortalecimos instancias de capacitación interna orientadas a promover el conocimiento y la apropiación de las políticas por parte de los colaboradores. Estas acciones buscan que los compromisos asumidos no queden solo en documentos formales, sino que se incorporen en las decisiones cotidianas y en la manera de gestionar los vínculos con terceros. (GRI 2-24)

Asimismo, adecuamos los controles internos y los procesos de auditoría a nuestra escala operativa actual, procurando que los mecanismos de supervisión acompañen la nueva estructura de la compañía y permitan identificar desvíos, oportunidades de mejora y necesidades de actualización en materia de cumplimiento. (GRI 2-24)

Como parte de este proceso, consolidamos los canales de consulta y denuncia como herramientas clave para la detección y gestión de posibles desvíos. Estos canales se articulan con una empresa auditora externa, KPMG, lo que contribuye a fortalecer la objetividad, confidencialidad e independencia en la recepción y tratamiento de casos. (GRI 2-24 / 2-26)

Estas iniciativas permitieron avanzar en la implementación efectiva de los compromisos asumidos, sosteniendo estándares de integridad y sostenibilidad en un contexto de transformación organizacional. (GRI 2-24)



Anticorrupción y cumplimiento

(GRI 205-2, 205-3, 206-1)

Durante 2025, Aconcagua Energía continuó fortaleciendo su Programa de Integridad, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo. La prevención de la corrupción y la promoción de prácticas de competencia leal forman parte de nuestro enfoque de integridad y de la gestión responsable del negocio. Trabajamos para asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable y fortalecer una cultura organizacional basada en la ética y la transparencia. (GRI 205-2, 206-1)

Nuestro marco de actuación se sustenta en el Código de Ética y Conducta y en las políticas de cumplimiento, que establecen los principios y estándares que orientan el comportamiento de nuestros colaboradores y terceros vinculados.

El Código promueve una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, así como lineamientos específicos sobre conflictos de interés, interacción con funcionarios públicos, regalos y cortesías comerciales,

transparencia en la información y defensa de la competencia. Asimismo, establece mecanismos de consulta y denuncia, incluyendo una Línea Ética confidencial y medidas de protección para denunciantes de buena fe. (GRI 205-2)

La implementación de estos compromisos se apoya en instancias de capacitación, mecanismos de control y procesos de supervisión, orientados a prevenir riesgos asociados a integridad y cumplimiento. En este marco, promovemos que todas las personas que integran la organización actúen de acuerdo con los más altos estándares éticos, asumiendo la responsabilidad de reportar posibles incumplimientos y garantizando el desarrollo de las actividades bajo criterios de legalidad, transparencia e integridad. La supervisión del cumplimiento del Código está a cargo del Departamento de Cumplimiento, el Comité de Ética y el Directorio. (GRI 205-2)





Nuestros canales de denuncia

La compañía dispone de un canal anónimo de recepción de denuncias administrado por un tercero independiente, KPMG, disponible para colaboradores, proveedores, clientes, terceros vinculados y cualquier persona que desee realizar una consulta o denuncia. A través de múltiples vías habilitadas, este canal permite tanto solicitar asesoramiento sobre la aplicación de políticas internas como reportar posibles conductas irregulares.

El proceso contempla las etapas de recepción, análisis, investigación y resolución, y se desarrolla bajo estrictos principios de confidencialidad, independencia y objetividad. AEGSA garantiza la no represalia hacia quienes utilicen estos mecanismos de buena fe y promueve activamente su conocimiento mediante acciones de comunicación interna y hacia terceros.

Durante el período, se recibieron consultas principalmente vinculadas a temas de cumplimiento, integridad y aspectos laborales, las cuales fueron gestionadas conforme a los procedimientos establecidos.

En línea con el proceso de adecuación organizacional, se avanzó en la unificación de criterios y procesos para la gestión de casos, fortaleciendo la trazabilidad y la consistencia en su tratamiento.



Gestión de conflictos de interés

(GRI 2-15)

La adecuada gestión de los conflictos de interés es un componente clave de nuestro enfoque de integridad, ya que contribuye a asegurar la objetividad en la toma de decisiones y a prevenir situaciones que puedan afectar la transparencia y el correcto desempeño de nuestras operaciones.

Contamos con políticas específicas que establecen los mecanismos para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés, integradas en nuestro Código de Ética y en la Política de Gobierno Corporativo. Los colaboradores que puedan verse involucrados en un conflicto deben informar al área de Cumplimiento y completar la declaración correspondiente, disponible en el sistema de gestión, asegurando su tratamiento conforme a los procedimientos establecidos.





Enfoque fiscal

GRI 207-1

En Aconcagua Energía desarrollamos nuestras actividades en estricto cumplimiento de la normativa vigente, actuando de manera transparente y responsable en todas las jurisdicciones donde operamos. Mantenemos canales de comunicación abiertos con inversores, organismos reguladores y autoridades fiscales, brindando información completa y oportuna.

Nuestro enfoque fiscal forma parte integral de la estrategia corporativa y se basa en el cumplimiento de las obligaciones tributarias a nivel nacional, provincial y municipal. Asimismo, la información relacionada con los impuestos abonados se presenta en los Estados Financieros de la Compañía, con el nivel de detalle requerido por las normas contables aplicables.

Contamos con una planificación fiscal integral que abarca tanto aspectos generales como específicos de cada operación. A través de una coordinación interdepartamental, analizamos en profundidad cada situación para identificar, evaluar y gestionar oportunamente los riesgos y oportunidades fiscales, promoviendo una toma de decisiones informada y alineada con los objetivos del negocio.

Como parte de este proceso, realizamos una revisión trimestral de las contingencias fiscales, lo que nos permite mantener un monitoreo permanente de los riesgos asociados y adoptar medidas preventivas cuando resulta necesario. La estrategia fiscal es revisada y aprobada formalmente por la Gerencia Corporativa.

Asimismo, toda operación relevante es sometida a un análisis específico de su impacto tributario, los riesgos involucrados y las alternativas disponibles, asegurando que las decisiones adoptadas reflejen el compromiso de la organización con los más altos estándares de integridad, ética y cumplimiento. Adicionalmente, participamos activamente en espacios de intercambio y análisis sectorial.





Planicie Banderita | Neuquén





**Nuestro negocio
operación, generación
y creación de valor**

Nuestro negocio

Aconcagua Energía desarrolla su actividad en el sector energético a través de un modelo de negocio orientado a la generación de energía eléctrica, la comercialización de gas natural y el desarrollo de soluciones energéticas, combinando eficiencia operativa con una visión de crecimiento sostenible.

Nuestra operación se sustenta en una matriz diversificada que integra generación térmica e hidroeléctrica, lo que nos permite adaptarnos a las condiciones del sistema energético, optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar la confiabilidad del suministro.

Esta estructura operativa se apoya en dos activos principales:

> Central Térmica Alto Valle (CTAV)

Ubicada en la provincia del Neuquén, con una potencia instalada de 96 MW, cuya generación se basa en la utilización de gas natural como combustible para la producción de energía eléctrica.

> Central Hidroeléctrica Planicie Banderita (PB)

Integrante del Complejo Hidroeléctrico Cerros Colorados, que aprovecha el caudal del río Neuquén para la generación de energía a partir de su energía cinética y potencial.

Ambas centrales presentan características diferenciadas en términos de tecnología, uso de recursos y perfil ambiental. Mientras que la Central Térmica Alto Valle implica la conversión de gas natural en energía eléctrica, la Central Planicie Banderita opera bajo un esquema de aprovechamiento del recurso hídrico como flujo de paso, sin consumo directo del agua, contribuyendo a la generación de energía de origen renovable.

Asimismo, la operación de la Central Hidroeléctrica se inserta dentro de un sistema multipropósito que contribuye a la regulación del caudal del río Neuquén, al almacenamiento de agua y al abastecimiento para consumo y riego, generando impactos positivos en el territorio.

Nuestra operación se encuentra integrada al sistema eléctrico nacional, participando en el despacho de energía y contribuyendo a la estabilidad y cobertura de la demanda energética.

En paralelo, Aconcagua Energía es un actor consolidado en la comercialización de gas natural en Argentina, estableciendo alianzas estratégicas con productores en todas las cuencas para abastecer a clientes industriales. Nuestra propuesta de valor se basa en la confiabilidad del suministro, condiciones competitivas, flexibilidad operativa y el desarrollo de relaciones de largo plazo, respaldadas por más de 20 años de experiencia en el sector. Asimismo, desarrollamos proyectos de generación distribuida, adaptados a las necesidades específicas de cada industria y usuario, ampliando nuestra capacidad de respuesta frente a distintos requerimientos energéticos.

Complementariamente, brindamos servicios de consultoría energética, a través de los cuales realizamos análisis detallados para identificar las mejores alternativas de suministro, elaborando informes personalizados que acompañan la toma de decisiones de nuestros clientes.



Estrategia y resiliencia del negocio

Nuestro modelo de negocio se orienta a consolidar una operación eficiente, adaptable y alineada con la evolución del sector energético. En este sentido, incorporamos mejoras operativas y tecnológicas que nos permiten optimizar el desempeño, fortalecer la confiabilidad de nuestras operaciones y responder a escenarios cambiantes.

La diversificación de nuestras actividades y la combinación de distintas fuentes de generación constituyen elementos clave para la resiliencia del negocio, permitiendo gestionar de manera eficiente las variaciones en la demanda, las condiciones del mercado y los desafíos del contexto energético.



Gestión de riesgos y continuidad operativa

La gestión del negocio se apoya en la identificación y el monitoreo de riesgos críticos que pueden afectar la operación, incluyendo aspectos técnicos, operativos, regulatorios y ambientales.

A través de nuestros sistemas de gestión y procesos internos, trabajamos en la

prevención de desvíos, la mejora continua y la respuesta oportuna ante situaciones que puedan comprometer la continuidad operativa. Este enfoque nos permite asegurar la estabilidad de nuestras operaciones y sostener niveles adecuados de desempeño en el tiempo.



Desempeño económico y creación de valor

Nuestra operación busca generar resultados sostenidos que respalden la estabilidad del negocio y su crecimiento en el largo plazo.

A través de nuestras actividades, contribuimos a la generación de valor económico, no solo a nivel empresarial, sino también en los territorios donde operamos, mediante la generación de empleo, el desarrollo de proveedores y la dinamización de economías locales.

Asimismo, cumplimos con nuestras obligaciones fiscales bajo criterios de transparencia y rigurosidad, contribuyendo al desarrollo económico de las jurisdicciones en las que tenemos presencia.

El siguiente cuadro resume los principales indicadores de desempeño económico correspondientes al ejercicio 2025, expresados en miles de dólares estadounidenses (miles de USD).

Miles de USD

CONCEPTO	AEGSA
Generación MWh	981
Ingresos	22.192,34
Comercialización GAS y Energía	303,40
Gastos operacionales, capital y otros desembolsos	-9.256,88
Salarios y beneficios a empleados	-5.016,94
Pagos al gobierno	-1.333,59
EBITDA	6.888,33
Otros ingresos y gastos	-2.368,03
Depreciaciones	-501,00
Ingresos y gastos financieros	7.518,00
Impuesto a las ganancias	-1.301,00
Resultado final	10.236,63





4

**Nuestro
impacto compartido**

Colaboradores, proveedores, ambiente y comunidades

En Aconcagua Energía entendemos que el desarrollo de nuestro negocio está directamente vinculado al impacto que generamos en los entornos en los que operamos. Nuestra gestión no se limita a los resultados operativos, sino que busca generar valor de manera integral, considerando a las personas, la cadena de valor, el ambiente y las comunidades como dimensiones interdependientes.

A través de nuestras prácticas, promovemos condiciones de trabajo seguras y oportunidades de desarrollo para nuestros colaboradores, impulsamos una gestión responsable de proveedores basada en estándares de calidad, seguridad y cumplimiento, y desarrollamos iniciativas orientadas al fortalecimiento de las comunidades y al desarrollo local.

En paralelo, gestionamos activamente nuestros impactos ambientales, incorporando criterios de prevención, eficiencia y mejora continua en nuestras operaciones.



Este enfoque nos permite avanzar hacia un modelo de gestión basado en el impacto compartido, donde el crecimiento del negocio se articula con la generación de valor social, ambiental y económico en el largo plazo.

Nuestra gente y enfoque de gestión

En AEGSA reconocemos que las personas son el motor de nuestra operación. La gestión del talento, el cuidado de quienes trabajan con nosotros y la construcción de una cultura organizacional sólida son pilares fundamentales de nuestro modelo de negocio sostenible. De los 16 temas materiales identificados para 2025, tres están directamente vinculados a nuestra gente: la salud, seguridad y bienestar laboral; la diversidad, equidad e inclusión; y la gestión del talento y el desarrollo profesional. Esta concentración refleja la convicción de que no es posible hablar de sostenibilidad sin hablar primero de las condiciones en las que trabajan las personas que hacen posible nuestra actividad.

Trabajamos para generar un entorno laboral que garantice el bienestar integral de nuestros colaboradores,

desde su incorporación hasta su desarrollo y permanencia en la organización. Nuestro compromiso con la excelencia se traduce en altos estándares de calidad, eficiencia y seguridad en todas nuestras operaciones, impulsados por equipos orientados a la mejora continua. Promovemos activamente la formación y el desarrollo profesional, generando oportunidades de crecimiento para todas las personas, en un marco de respeto, no discriminación, igualdad de oportunidades y valoración de la diversidad.

En este marco, asumimos el compromiso de eliminar peligros y reducir riesgos laborales, mediante la identificación, evaluación e implementación de medidas de control, promoviendo la prevención y el cuidado de la salud y el ambiente.

TEMAS MATERIALES	
 Salud, seguridad y bienestar laboral	Gestionamos la seguridad como un pilar operativo, incorporando prácticas preventivas y condiciones que resguarden la salud integral de las personas. Promovemos entornos de trabajo seguros, eficientes y sostenibles.
 Diversidad, equidad e inclusión	Impulsamos entornos laborales basados en el respeto y la igualdad de oportunidades. Buscamos integrar la diversidad como parte de una gestión organizacional sólida y consistente.
 Gestión del talento y desarrollo	Fortalecemos nuestras capacidades internas a través de la formación y el desarrollo profesional. Promovemos equipos preparados para responder a los desafíos técnicos y operativos del negocio.

Reconocemos a nuestros colaboradores como actores clave para la operación segura y eficiente del negocio.



Perfil de la dotación y empleo

(GRI 2-7, 2-8, 401-1)



La dotación se compone mayoritariamente por personal masculino (82,7%).



Al cierre de 2025, la dotación de AEGSA alcanzó un total de 81 colaboradores.



La participación femenina representa el 17,3%.



La distribución geográfica se concentra en Neuquén, con presencia también en Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La totalidad de los colaboradores corresponde a empleados permanentes, con excepción de un caso puntual de contratación temporal en la provincia de Neuquén. La estructura organizacional incluye perfiles analíticos, técnicos, operativos y de liderazgo, con una fuerte presencia de personal técnico-operativo en las operaciones.

Durante 2025 se realizaron 10 nuevas contrataciones, distribuidas entre CABA (4) y Neuquén (6). (GRI 401-1)

En relación con trabajadores que no son empleados, la gestión de contratistas se realiza de manera descentralizada desde las áreas operativas, sin una consolidación de información a nivel corporativo. (GRI 2-8)

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL GRAL
CABA	11	13	24
NQN	3	54	57
TOTAL	14	67	81
	17,3%	82,7%	

Nuestro equipo de trabajo por puesto

PUESTO	CABA	NQN	TOTAL GRAL
CEO	1	-	1
Analista	7	8	57
Director	-	-	2
Gerente	6	4	10
Jefe / Lider / Coordinador	8	5	13
Supervisor	-	2	2
Técnico / Operativo	-	38	38
Total	24	57	81

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

AEGSA	NUEVAS CONTRATACIONES 2025
CABA	4
NQN	6
TOTAL	10

Diversidad, equidad e inclusión

405-1

Promovemos la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares de nuestra cultura organizacional, entendiendo que la pluralidad de perspectivas fortalece la toma de decisiones, la innovación y el desempeño del negocio.

Nuestra dotación refleja una composición diversa en términos etarios, combinando talento joven con perfiles de mayor experiencia, lo que favorece la transferencia de conocimiento y el desarrollo profesional interno.

Se observa una mayor concentración de colaboradores en rangos etarios entre 30 y 50 años y mayores de 50 años, lo que aporta solidez técnica y experiencia en la operación.

En materia de género, continuamos trabajando para incrementar la participación femenina, especialmente en áreas operativas tradicionalmente masculinizadas. Al cierre de 2025, la participación de mujeres en la dotación total alcanza el 17,3%.

En relación con los órganos de gobierno, durante 2025 la compañía mantuvo una estructura conformada por profesionales con trayectorias diversas, tanto en términos de experiencia como de perfiles profesionales. La conducción ejecutiva se encuentra a cargo de una mujer, Mariana Schoua (CEO), lo que refleja avances en la participación femenina en posiciones de liderazgo.

Durante el período se registró, además, una mayor participación de mujeres en las primeras líneas de reporte al CEO, consolidando una tendencia hacia una mayor diversidad en niveles de decisión.

La compañía cuenta con lineamientos y prácticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la diversidad, integrados en el Código de Ética y en las políticas de gestión de personas. Estos principios guían los procesos de selección, desarrollo y evaluación, promoviendo entornos de trabajo inclusivos.

Durante 2025 impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer la diversidad, la equidad y la inclusión, entre las que se destacan:

- ✓ Participación de colaboradores en un programa de capacitación y sensibilización en diversidad, equidad e inclusión, desarrollado por AmCham Argentina.
- ✓ Desarrollo y promoción de prácticas de selección basadas en competencias, que aseguren igualdad de oportunidades.
- ✓ Revisión y actualización de políticas y procedimientos.
- ✓ Participación en espacios abiertos a la comunidad vinculados a prácticas inclusivas.
- ✓ Participación en programas de empoderamiento femenino, como Voces Vitales Cono Sur.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la construcción de una cultura organizacional inclusiva, que valore las diferencias y genere igualdad de oportunidades para todas las personas



Distribución de colaboradores por edad, género y categoría laboral

	-30 años	Entre 30 y 50 años	+50 años	Total
CABA	1	13	10	24
Femenino	-	6	5	11
Masculino	1	7	5	13
NQN	7	42	8	57
Femenino	1	2	-	3
Masculino	5	40	8	54
Total	8	55	18	81

Condiciones laborales y beneficios

(GRI 401-2, 401-3, 2-30, 201-3)

Generamos condiciones laborales que acompañan el desarrollo de nuestros colaboradores, promoviendo el bienestar, la equidad y la conciliación entre la vida personal y profesional. Nuestro enfoque integra beneficios, esquemas de licencias, relaciones laborales y cumplimiento de obligaciones previsionales, alineados con la normativa vigente y las necesidades del negocio.

Beneficios y rotación de personal

(GRI 401-2)

Ofrecemos un esquema de beneficios orientado a mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores, promoviendo condiciones de trabajo equitativas y competitivas. Estos beneficios forman parte de nuestra propuesta de valor como empleador y buscan acompañar el bienestar integral de las personas, tanto en su ámbito laboral como personal.

La compañía otorga un esquema de beneficios homogéneo para todos los colaboradores, independientemente de su modalidad de contratación. Entre los principales beneficios se incluyen cobertura de medicina prepaga para el colaborador y su grupo familiar a cargo de la empresa, día de cumpleaños libre, horario de trabajo flexible y modalidad de trabajo híbrida para el personal fuera de convenio en oficinas.

Durante el año 2025 no se registraron modificaciones significativas en el esquema de beneficios respecto del período anterior.

Asimismo, la compañía cuantifica la inversión en determinados beneficios para empleados, como parte de su gestión de personas.

Licencias y permisos parentales

(GRI 401-3)

Promovemos esquemas de licencias que acompañan las distintas etapas de la vida de nuestros colaboradores, complementando el marco legal vigente y favoreciendo la conciliación entre responsabilidades laborales y personales.

Durante el año 2025, un colaborador accedió a licencia parental y una colaboradora hizo uso de licencia por maternidad. En ambos casos, se registró el correspondiente regreso a sus funciones.

La compañía cuenta con políticas que amplían el marco normativo vigente, incorporando mejoras en los esquemas de licencias mediante la extensión de días y la implementación de modalidades de trabajo flexible, como esquemas de virtualidad por períodos determinados. Estas iniciativas se aplican considerando las particularidades de cada rol, así como las necesidades del colaborador y del negocio.

Si bien actualmente no se cuenta con convenios específicos con jardines maternales ni con instalaciones como salas de lactancia, se ofrece un beneficio de reintegro de un porcentaje de los gastos de guardería durante los primeros tres años de vida del hijo o hija, aplicable a todo el personal, tanto dentro como fuera de convenio.

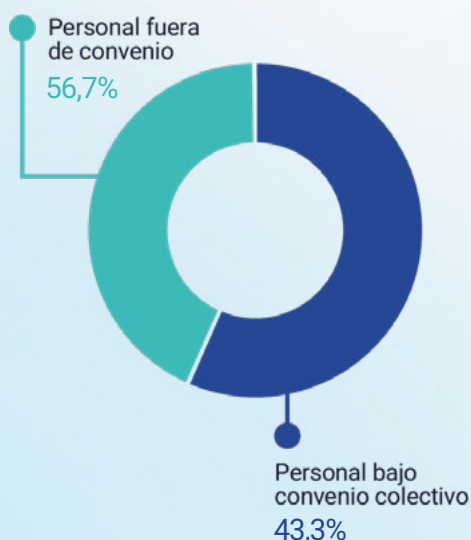
Relaciones laborales y negociación colectiva

(GRI 401-2)

Promovemos relaciones laborales basadas en el diálogo, el respeto y el cumplimiento de la normativa vigente, reconociendo a la negociación colectiva como un mecanismo clave para la construcción de condiciones de trabajo justas, equitativas y sostenibles.

La participación en convenios colectivos de trabajo nos permite establecer marcos claros para la gestión de las relaciones laborales, contribuyendo a la previsibilidad, la equidad y la transparencia en aspectos vinculados a condiciones de empleo, compensaciones y beneficios. Asimismo, fortalece el vínculo con los representantes de los trabajadores y facilita la gestión de los desafíos operativos propios del sector energético.

En este sentido, contar con una proporción significativa de colaboradores encuadrados en convenios colectivos contribuye a garantizar estándares homogéneos en la gestión de personas, promover el cumplimiento de la normativa laboral y acompañar el desarrollo del negocio en un marco de estabilidad y diálogo.

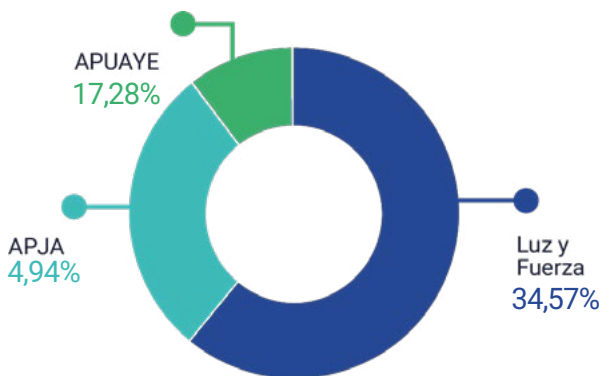


Al cierre de 2025, el 56,7% de los colaboradores se encuentra encuadrado en convenios colectivos de trabajo, mientras que el 43,3% restante corresponde a personal fuera de convenio.





Los colaboradores bajo convenio se encuentran representados por distintos sindicatos del sector, entre los que se destacan:



En términos de distribución geográfica, el 70,4% de la dotación se concentra en Neuquén y el 29,6% en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lo que se refleja también en la composición sindical de la compañía.

Protección social y beneficios previsionales y rotación de personal

(GRI 201-3)

Cumplimos con las obligaciones establecidas por la normativa vigente en materia previsional, realizando los aportes correspondientes a través de los sistemas definidos por la legislación aplicable en Argentina.



Para el personal encuadrado en convenios colectivos de trabajo, contemplamos un beneficio jubilatorio de pago único, en línea con las disposiciones y prácticas establecidas en dichos convenios.



Para el personal fuera de convenio, no contamos con beneficios de planes de pensión o jubilación complementarios adicionales a los previstos por ley.

Remuneración y equidad salarial

(GRI 405-2, 202-1)

La gestión de la remuneración forma parte de nuestro enfoque de desarrollo de personas, orientado a garantizar condiciones equitativas, competitivas y alineadas con el desempeño y las responsabilidades de cada rol. Promovemos prácticas salariales basadas en criterios objetivos, que contribuyen a la equidad interna y a la transparencia en la gestión de compensaciones.





Equidad salarial por género

Realizamos análisis de remuneración con el objetivo de monitorear la equidad salarial entre mujeres y hombres en posiciones equivalentes, considerando diferencias por categoría laboral y ubicación geográfica.

Durante 2025, los resultados muestran que, en la mayoría de las posiciones analizadas, los ratios de remuneración entre mujeres y hombres se encuentran cercanos a la paridad. Las variaciones observadas responden principalmente a la composición de los equipos y a características específicas de cada rol.

En algunas posiciones operativas, como técnico/operativo en Neuquén, se identifican diferencias más marcadas, asociadas principalmente a la menor participación femenina en este tipo de roles.

A continuación, se presentan los ratios de salario base de mujeres respecto de hombres por categoría y ubicación:

Lugar / puesto	Ratio mujeres - hombres
CABA	
CEO	1,08
Analista	N/A
Director	N/A
Gerente	1,16
Jefe / Lider / Coordinador	1,07
Neuquén	
Analista	1,17
Director	N/A
Jefe / Lider / Coordinador	0,99
Supervisor	N/A
Técnico / Operativo	0,83



Salario inicial y criterios de equidad

El salario de la categoría inicial corresponde a la posición de operador de turno, con una remuneración de \$1.971.955, lo que representa un ratio de 5,89 veces el salario mínimo, vital y móvil (SMVM).

Promovemos la equidad salarial desde las instancias iniciales de contratación, asegurando que las condiciones de ingreso se definan en función de criterios objetivos vinculados al rol, las responsabilidades y las competencias requeridas, independientemente del género.

Para ello, utilizamos estructuras salariales y bandas de compensación que contemplan referencias de mercado y criterios de equidad interna, garantizando consistencia en las condiciones ofrecidas para posiciones equivalentes.

Asimismo, realizamos análisis periódicos que permiten monitorear posibles desvíos y promover prácticas de mejora continua en materia de equidad salarial.

Formación y desarrollo

(GRI 404-1, 404-2)

La formación y el desarrollo de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para garantizar la operación segura, eficiente y sostenible del negocio. A través de estas iniciativas, buscamos fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de nuestros equipos, acompañar su crecimiento profesional y asegurar el cumplimiento de los estándares operativos y regulatorios del sector.

La capacitación constituye una herramienta clave para que nuestros colaboradores cuenten con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva, adaptándose a los desafíos de la industria energética y a la evolución de nuestras operaciones.



Programas de formación y desarrollo

(GRI 404-1, 404-2)

La formación y el desarrollo de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para garantizar la operación segura, eficiente y sostenible del negocio. A través de estas iniciativas, buscamos fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de nuestros equipos, acompañar su crecimiento profesional y asegurar el cumplimiento de los estándares operativos y regulatorios del sector.

Durante 2025 dimos continuidad a las iniciativas implementadas en 2024, incluyendo capacitaciones técnicas y programas de desarrollo orientados a fortalecer tanto competencias operativas como habilidades de gestión.

Se llevaron adelante capacitaciones técnicas vinculadas a la operación, tales como seguridad, manejo de equipos y certificaciones específicas, dirigidas principalmente al personal operativo. Asimismo, se desarrollaron capacitaciones internas sobre temáticas transversales –como gestión, ambiente, calidad y seguridad e higiene– destinadas tanto a áreas de soporte como operativas.

En relación con el desarrollo de habilidades de liderazgo, continuamos co

n un programa orientado a mandos medios y superiores. Adicionalmente, el personal administrativo de oficinas participó en foros y espacios de actualización vinculados a las temáticas propias de sus funciones.

Las necesidades de capacitación se definen en función de los requerimientos del negocio, las exigencias normativas, los perfiles de puesto y las necesidades identificadas por cada área en conjunto con sus líderes. A partir de este análisis, se establecen los contenidos y los colaboradores participantes.

En paralelo, nos encontramos comprometidos con el fortalecimiento de nuestros procesos de gestión de la formación, avanzando hacia esquemas que permitan una mayor sistematización, trazabilidad y disponibilidad de información.

Actualmente, la información vinculada a horas de formación, inversión y métricas asociadas no se encuentra centralizada en un sistema único, por lo que no se dispone de indicadores consolidados para el período reportado.

No obstante, las actividades de capacitación son gestionadas de manera descentralizada por las distintas áreas, en función de los requerimientos del negocio, las exigencias regulatorias y las necesidades específicas de cada equipo.

En este sentido, la compañía se encuentra evaluando la implementación de herramientas y procesos que permitan sistematizar el registro y seguimiento de la información de formación en futuros períodos.



Evaluaciones del desempeño

(GRI 404-3)

La gestión del desempeño constituye una herramienta clave para alinear los objetivos individuales con los del negocio, promover el desarrollo profesional de los colaboradores y fortalecer la toma de decisiones en materia de talento. A través de estos procesos, buscamos generar instancias de retroalimentación que contribuyan a mejorar el desempeño, reconocer logros y acompañar el crecimiento de las personas dentro de la organización.

En Aconcagua Energía realizamos instancias de seguimiento y retroalimentación de manera periódica, en el marco de la gestión del desempeño y las revisiones salariales. Estas instancias son lideradas por los responsables de cada área, considerando tanto los objetivos del negocio como el desempeño individual de los colaboradores. Actualmente, estas prácticas se encuentran principalmente orientadas al personal fuera de convenio, que representa aproximadamente el 43% de la dotación.

Si bien estos espacios de evaluación se encuentran en funcionamiento, el proceso aún no se encuentra completamente formalizado ni estandarizado a nivel organizacional. En este contexto, durante 2025 no se dispone de información consolidada que permita determinar el porcentaje de colaboradores evaluados en el período.

Desde Aconcagua Energía reconocemos la importancia de avanzar en la formalización y sistematización del proceso de evaluación de desempeño, con el objetivo de fortalecer la gestión del talento y contar con métricas más robustas en futuros períodos.

Salud y seguridad

(GRI 404-1, 404-2)

La formación y el desarrollo de nuestros colaboradores son pilares fundamentales para garantizar la operación segura, eficiente y sostenible del negocio. A través de estas iniciativas, buscamos fortalecer las capacidades técnicas y de gestión de nuestros equipos, acompañar su crecimiento profesional y asegurar el cumplimiento de los estándares operativos y regulatorios del sector.

La capacitación constituye una herramienta clave para que nuestros colaboradores cuenten con los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva, adaptándose a los desafíos de la industria energética y a la evolución de nuestras operaciones.

Sistema integrado de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

403-1 / 403-8

AECSA gestiona la salud y seguridad laboral en el marco de su Sistema Integrado de Gestión (SIG), que articula de manera unificada la seguridad y salud ocupacional, la gestión ambiental y la calidad. Este sistema establece políticas, procedimientos y prácticas orientados a identificar, evaluar y controlar los riesgos propios de nuestras operaciones, tomando los estándares GRI como guía para dar cuenta de nuestra gestión de manera rigurosa y transparente.

La norma ISO 45001:2018 constituye el marco sobre el que se estructura la gestión de seguridad y salud, proporcionando criterios claros para la toma de decisiones y orientando la mejora continua del sistema.

El alcance de cobertura varía según la planta. En la Central Térmica Alto Valle, la certificación trinorma —que integra ISO 45001, ISO 9001 e ISO 14001— aplica a todo el predio de la central, la planta reductora de gas de Rincón de Emilio y el gasoducto que la conecta con la central. Durante 2025 el sistema se mantuvo certificado sin modificaciones; en octubre se solicitó una prórroga hasta febrero para la auditoría de seguimiento ambiental y se gestionó la baja de las certificaciones ISO 45001 e ISO 9001.

En Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados), la certificación vigente corresponde a ISO 14001 e incluye todo el predio de la central hidroeléctrica y los complejos Portezuelo, Loma de la Lata y Chañar.

En ambos casos, el sistema es aplicable a la totalidad de los trabajadores propios, contratistas y proveedores que operan en las instalaciones.

El 100% de los colaboradores de AEGSA están cubiertos por el sistema de gestión de Salud y Seguridad.



Identificación de peligros, evaluación de riesgos, investigación de incidentes y participación de los trabajadores

GRI 403-2 / GRI 403-4

En AEGSA contamos con procedimientos específicos para identificar peligros y evaluar los riesgos presentes en cada proceso y actividad operativa, con el propósito de reconocer y anticipar situaciones que puedan comprometer la seguridad de quienes trabajan en nuestras instalaciones. Este enfoque garantiza que los riesgos sean evaluados, priorizados y controlados antes de que deriven en incidentes.

En ambas centrales, la identificación de peligros y riesgos se realiza de manera sistemática y preventiva mediante herramientas y procesos específicos orientados a garantizar la seguridad de las operaciones y del personal.

> Central Térmica Alto Valle (CTAV)

La identificación de riesgos se realiza de manera sistemática y previa a cada tarea mediante el “análisis de riesgo”, un documento vivo que se confecciona junto con el permiso de trabajo correspondiente.

Los encargados de mantenimiento son responsables de su elaboración, mientras que el jefe de turno lo autoriza, vinculando directamente la evaluación de riesgos con la ejecución de cada actividad.

> Central Hidroeléctrica Planicie Banderita (PB)

La identificación de peligros se apoya en dos herramientas complementarias: inspecciones periódicas a las distintas áreas operativas —orientadas a detectar posibles desencadenantes de incidentes, como actividades no alineadas a los procedimientos establecidos— y una reunión semanal de seguridad con participación de todas las áreas y contratistas, donde se analizan entre otros temas los potenciales incidentes registrados durante la semana.





La participación de los trabajadores no es un complemento de esta gestión: es parte constitutiva de ella. En ambas plantas, la reunión semanal de MASS es el espacio central donde se identifican riesgos, se reportan situaciones peligrosas y se definen acciones concretas.

En Alto Valle se realiza los viernes; en Planicie Banderita, los martes. Participan todos los trabajadores propios y contratistas, y la reunión es liderada por el responsable de seguridad. El médico laboral participa semanalmente en Alto Valle y en forma quincenal en Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados).

Cada reunión queda documentada en el formulario “Reunión de MASS”, donde se registran los temas tratados y las acciones a ejecutar, con la firma de todos los participantes al dorso.

Cuando ocurre un incidente, se activa el proceso de investigación para identificar causas raíz y establecer medidas correctivas y preventivas. Todos los aprendizajes derivados de esas investigaciones durante 2025 se registran y rastrean en la plataforma MASSTOOL, garantizando la trazabilidad de las acciones y el acceso de todo el personal de la organización, cerrando así el ciclo de mejora continua.

Servicios de salud en el trabajo

GRI 403-3

El cuidado de la salud de nuestros colaboradores va más allá de la gestión de accidentes: implica acompañar su bienestar de manera continua, anticipar riesgos sanitarios y garantizar condiciones que sostengan su capacidad de trabajo a lo largo del tiempo. Por eso, tanto en la Central Térmica Alto Valle como en el Complejo Cerros Colorados (Planicie Banderita) contamos con servicios especializados de medicina laboral que operan de forma permanente junto a nuestros equipos.

En ambas plantas, el servicio de medicina laboral es provisto por un prestador externo contratado bajo el alcance establecido por la Resolución SRT N° 905/15. Sus prestaciones comprenden la vigilancia de la salud de los trabajadores, el seguimiento de accidentes de personal propio y contratista, el control de certificados médicos y la gestión de aptos médicos, así como capacitaciones periódicas en temáticas de salud a lo largo del año.



Fomento de la salud de los trabajadores

GRI 403-6

La promoción de la salud forma parte activa de nuestra gestión: no nos limitamos a responder ante enfermedades o accidentes, sino que trabajamos de manera preventiva para fortalecer el bienestar integral de quienes trabajan en nuestras plantas.

En ambas centrales, el médico laboral participa regularmente de las reuniones de seguridad semanales, destinando parte de ese espacio a la difusión de contenidos de salud. Durante 2025, los temas abordados incluyeron salud mental, nutrición, actividad física, cuidado de la piel, prevención cardiovascular, enfermedades oncológicas y enfermedades de transmisión sexual. Estas instancias están abiertas a todos los trabajadores propios y contratistas.

En la Central Térmica Alto Valle las reuniones son semanales, con una participación promedio de entre 10 y 15 personas por semana. En Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados), se llevan con una frecuencia quincenal para los contenidos de salud, con una asistencia promedio de 10 personas por semana.



Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5

La formación en salud y seguridad es una práctica transversal en AEGSA: alcanza a todos los colaboradores desde su ingreso y se extiende de manera continua a lo largo de su trayectoria en la organización. Cada trabajador participa de instancias de capacitación desde la inducción, donde toma contacto con el marco normativo aplicable y con los riesgos específicos de su puesto y actividad, en cumplimiento de lo establecido por la Resolución SRT N° 905/15.

Durante 2025 se desarrollaron diversas actividades de capacitación y entrenamiento en ambas centrales. Las capacitaciones, tanto en materia de riesgos laborales como de salud integral, se realizaron a lo largo del año e incluyeron temáticas como trabajo en altura, espacios confinados, medición de gases e indumentaria Arc Flash. Asimismo, en el marco de la Semana de la Seguridad realizada en abril, se llevaron a cabo simulacros de evacuación y de atención de una persona herida, incluyendo prácticas de RCP y uso de DEA, con la participación de la mayor parte de los trabajadores.

En ambas centrales —Alto Valle y Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados)— se planifica anualmente un programa de capacitación estructurado en función de las responsabilidades y los peligros asociados a cada puesto de trabajo. Este programa no se limita a los riesgos directamente vinculados a las tareas operativas, sino que incorpora temáticas de salud integral que impactan en la vida cotidiana de los trabajadores y sus comunidades.

La efectividad de las capacitaciones no se da por supuesta: se verifica mediante indicadores de gestión y reactivos que permiten medir el impacto real de cada instancia formativa y hacer un seguimiento de su aplicación en el entorno de trabajo.



Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad vinculados a relaciones comerciales

GRI 403-7

La responsabilidad de AEGSA en materia de salud y seguridad no se detiene en los límites de su nómina propia: se extiende a todos quienes operan dentro de sus instalaciones, incluidos proveedores y contratistas.

Nuestra gestión en este ámbito abarca la identificación, evaluación y control de riesgos en todas las operaciones y servicios contratados; la capacitación de todos quienes trabajan en campo; programas preventivos de salud sin distinción de vínculo laboral; y el monitoreo continuo del cumplimiento de estándares a lo largo de toda la cadena de suministro.

Entendemos que una gestión de seguridad robusta solo es efectiva si alcanza a cada persona presente en el campo, independientemente de su relación contractual con la empresa.

Para garantizarlo, el proceso comienza antes de que cualquier trabajo se inicie. Cada área requirente elabora una especificación técnica con el alcance del servicio, y desde

el área de Compras se formaliza un contrato que establece las políticas generales de seguridad, salud y medio ambiente que todo proveedor o contratista debe cumplir.

El fiscalizador de contrato asignado es responsable de verificar que los contratistas conozcan y apliquen los procedimientos de la organización en el día a día.

En campo, el área MASS realiza inspecciones de los MAPRO para verificar que todos los peligros hayan sido correctamente identificados en los análisis de riesgo, que se cuente con los elementos necesarios para minimizarlos, y que se detecten también aquellos riesgos no evidentes a simple vista.

Complementariamente, los contratistas participan de las mismas instancias de capacitación, inspección y reuniones semanales de seguridad que el personal propio, sin distinción.

Nuestros proveedores y enfoque de gestión

GRI 403-6

La relación con nuestros proveedores es parte de nuestra estrategia de operación responsable. En Aconcagua Energía Generación S.A. entendemos que la calidad, la seguridad y la sostenibilidad de nuestra actividad dependen no solo de lo que ocurre dentro de nuestras plantas, sino también de con quiénes y cómo nos vinculamos para operar.

En este sentido, gestionamos nuestra cadena de suministro bajo criterios de transparencia, cumplimiento normativo y desarrollo local, promoviendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza y el desempeño.

Este enfoque se encuentra alineado con los temas materiales definidos por la compañía en materia de cadena de valor, que orientan nuestras prácticas hacia una gestión responsable de proveedores y una mayor integración de criterios operativos y de sostenibilidad en toda la cadena.

Temas materiales

Cadena de suministro responsable: Gestionamos proveedores bajo estándares de calidad, seguridad y cumplimiento. Promovemos una cadena de valor alineada con nuestros criterios operativos.



Cadena de suministro y gestión de proveedores

GRI 204-1

La cadena de suministro de AEGSA está integrada por empresas proveedoras de bienes y servicios que sostienen la operación diaria de la Central Térmica Alto Valle y de Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados).

La gestión de compras y abastecimiento responde a un procedimiento corporativo que establece criterios de imparcialidad, eficiencia y transparencia, e incorpora el cumplimiento de normas ambientales, de salud y seguridad como condición no negociable para operar con la empresa. La validez tecnológica, la libre competencia y el trato justo y equitativo completan el marco bajo el cual se evalúa y selecciona a los proveedores.

Los proveedores que trabajan en nuestras instalaciones asumen el compromiso de adoptar las medidas necesarias

para minimizar impactos ambientales negativos y proteger a sus trabajadores, en cumplimiento de toda la normativa nacional, provincial y municipal aplicable.

Este compromiso no es declarativo: quienes operan en campo participan de las mismas instancias de capacitación, inspección y reuniones semanales de seguridad que el personal propio, y están sujetos a los mismos estándares del Sistema Integrado de Gestión.

Para garantizar el cumplimiento de estas condiciones, AEGSA dispone de un Portal de Control Documental gestionado por una consultora independiente, que registra y evalúa a todos los proveedores que operan en sus instalaciones, verificando entre otros aspectos que los trabajadores sean mayores de edad y cumplan con todas las obligaciones legales y aportes requeridos.



Compras locales

En 2025, AEGSA priorizó la contratación de proveedores nacionales, consolidando un perfil de compras con fuerte anclaje local. El 99% del gasto total correspondió a proveedores inscriptos en ARCA, reflejando el compromiso de la empresa con el desarrollo del tejido productivo de las regiones donde opera.

Composición de compras 2025

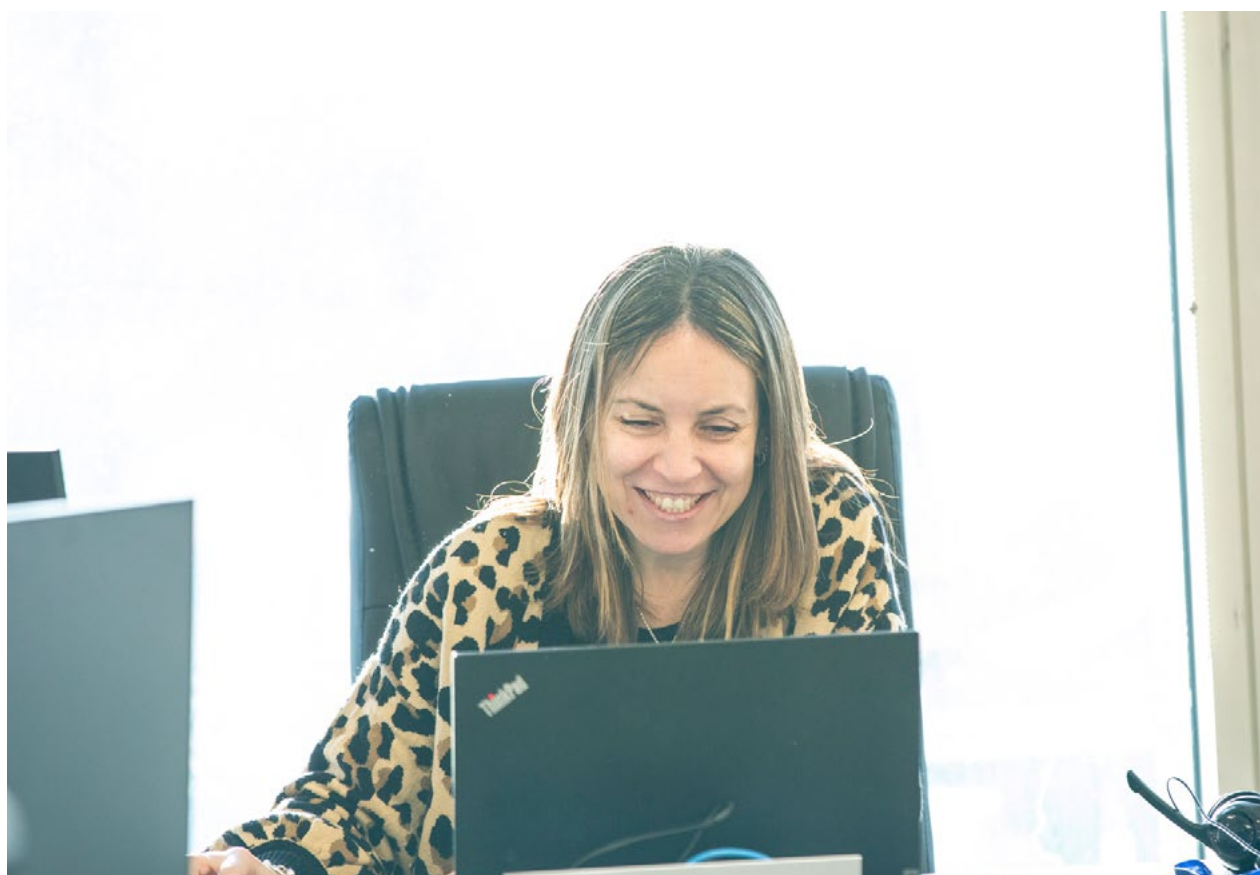
	USD	%	Proveedores
Compras locales	10.594.023	99%	255
Compras exterior	79.657	1%	4
Total	10.673.680	100%	259

Proveedor local: proveedor nacional inscripto en ARCA.



1.103 Proveedores activos al cierre de 2025

Por su parte, Orazul Energy Cerros Colorados S.A. —cuya gestión y administración continúa a cargo del grupo a través de OESC— registró en 2025 un total de 437 órdenes de compra, con una composición de 77% servicios y 23% bienes.



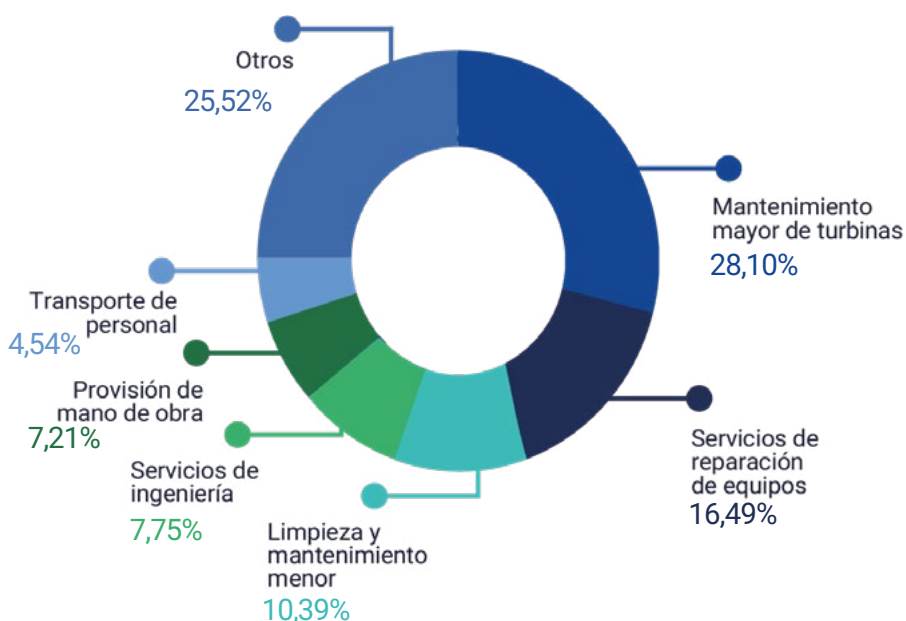
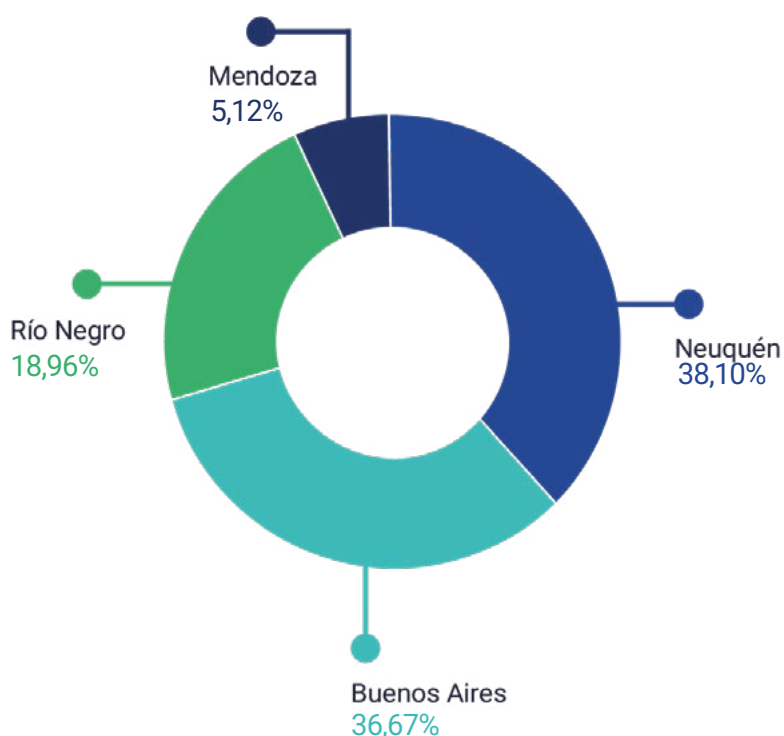
Desarrollo de proveedores locales

GRI 204-1 | 203-2

En AEGSA la relación con los proveedores no se agota en la compra: en cada región donde opera, la empresa prioriza la contratación local y el fortalecimiento del entramado productivo de la zona. La distribución geográfica del gasto en proveedores durante 2025 refleja ese anclaje.

La distribución geográfica del gasto en proveedores durante 2025 refleja ese anclaje. Neuquén concentró la mayor proporción del gasto (38,10%), seguida por Buenos Aires (36,67%), Río Negro (18,96%) y Mendoza (5,12%). Las provincias donde se localizan las operaciones de AEGSA — Neuquén y Río Negro— reúnen así más de la mitad del gasto total en proveedores, lo que evidencia el impacto económico directo que la empresa genera en las localidades donde trabaja.

El tipo de prestaciones que sostiene esa presencia local muestra que el vínculo va más allá del abastecimiento de insumos. La composición del gasto por categoría de compra se concentra en servicios técnicos de alta especialización: mantenimiento mayor de turbinas (28,10%), servicios de reparación de equipos (16,49%), limpieza y mantenimiento menor (10,39%), servicios de ingeniería (7,75%), provisión de mano de obra (7,21%) y transporte de personal (4,54%), entre otros. Contratar localmente este tipo de servicios —y no solo bienes de bajo valor agregado— sostiene y desarrolla capacidades técnicas en la región: mantenimiento especializado, ingeniería y empleo calificado que permanecen y se fortalecen en el territorio.



Desarrollar proveedores también implica elevar sus estándares. Las empresas que operan en las instalaciones de AEGSA se integran al mismo Sistema Integrado de Gestión que el personal propio: participan de las mismas instancias de capacitación, inspección y reuniones semanales de seguridad, y deben cumplir los mismos requisitos ambientales, de salud y seguridad. De este modo, trabajar con AEGSA fortalece las capacidades de gestión de las firmas locales, una calificación que excede el alcance de cada contrato y queda disponible para el resto de su actividad.

Nuestro compromiso con el ambiente

GRI 403-6

En AEGSA entendemos que la operación responsable de nuestras centrales implica gestionar activamente los impactos que nuestra actividad genera sobre el entorno. Nuestra política de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional (MASyS) establece que los impactos sobre el ambiente y las personas son una prioridad, y orienta el diseño de mecanismos concretos de prevención de la contaminación y minimización de efectos negativos en cada una de nuestras operaciones.

Estos compromisos se materializan a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG), que integra la gestión ambiental, la seguridad y salud ocupacional y la calidad bajo un marco unificado. El SIG abarca desde la identificación de oportunidades de mejora hasta la gestión de desvíos operacionales, asegurando el cumplimiento de requisitos legales, contractuales y normativos. Cada desvío es registrado, analizado y gestionado para prevenir su recurrencia, con participación activa de los trabajadores en el proceso.

Mediante este enfoque ganamos eficiencia y rendimiento, logramos detectar y remediar desvíos operacionales y prevenir impactos ambientales negativos. Asimismo, extendemos nuestros compromisos a todas nuestras relaciones comerciales. Colaboramos con nuestros socios y proveedores para asegurar que también cumplan con nuestros estándares de conducta responsable. Esto se refleja en los procedimientos de compras, contratos y evaluaciones de proveedores.

Este compromiso se extiende también a nuestra cadena de valor: colaboramos con proveedores y contratistas para que operen bajo los mismos estándares de conducta responsable, lo que se refleja en nuestros procedimientos de compras, contratos y evaluaciones de proveedores.



Certificaciones vigentes 2025



GESTIÓN DE LA CALIDAD

RI 9000-17570
IRAM-ISO 9001:2015

GESTIÓN AMBIENTAL

RI 14000-9345
IRAM-ISO 14001:2015

GESTIÓN DE LA SST

RI 45000-551
IRAM-ISO 45001:2018



Central Térmica Alto Valle



> Central Térmica Alto Valle (CTAV)

Certificación trinorma vigente durante 2025 – ISO 14001, ISO 45001 e ISO 9001 – reconocida también por IQNet. En octubre se solicitó prórroga para la auditoría de seguimiento ambiental y se inició el trámite de baja de ISO 45001 e ISO 9001.

> Central Hidroeléctrica Planicie Banderita (PB)

Opera con certificación IRAM-ISO 14001:2015 para la gestión ambiental.

Nuestro compromiso ambiental se ve reflejado en los temas materiales definidos por la compañía. Los mismos orientan nuestras acciones hacia el control de impactos, la mejora del desempeño y la incorporación progresiva de criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones.

Temas materiales

Cambio climático (mitigación y adaptación): integramos la gestión climática en nuestras operaciones mediante el control de emisiones y la evaluación de riesgos. Incorporamos medidas que fortalecen la adaptación y el desempeño ambiental.

Gestión energética y transición energética: optimizamos el uso de la energía en nuestros procesos, incorporando mejoras tecnológicas. Acompañamos la evolución del sector hacia modelos más eficientes. **Gestión de residuos y economía circular:** aplicamos criterios operativos para la gestión segura de residuos, priorizando la reducción y valorización. Buscamos minimizar impactos y mejorar la eficiencia de los procesos.

Gestión del agua y efluentes: controlamos el uso del recurso hídrico y la gestión de efluentes mediante prácticas operativas específicas. Trabajamos para reducir impactos sobre el entorno.

Biodiversidad y gestión del territorio: consideramos las características del entorno en la planificación y ejecución de nuestras actividades. Gestionamos impactos para preservar el equilibrio del territorio donde operamos.

El cuidado de nuestros recursos

La generación de energía implica una interacción constante con los recursos naturales: el agua, la energía y los residuos son dimensiones que monitoreamos, gestionamos y reportamos de manera sistemática. Entendemos que operar con responsabilidad ambiental no es solo cumplir con la normativa vigente, sino también medir nuestros impactos, identificar oportunidades de mejora y ser transparentes en la rendición de cuentas ante nuestras partes interesadas.



Energía

La energía es el insumo central de nuestra actividad y, al mismo tiempo, el producto que entregamos al sistema. En una empresa generadora, la gestión eficiente del consumo energético propio no es un detalle operativo: es una responsabilidad que impacta directamente en la huella ambiental de cada megavatio producido. Por eso medimos, monitoreamos y reportamos nuestro consumo con rigor, entendiendo que la transparencia en este dato es parte de nuestro compromiso con una operación cada vez más responsable

Consumo energético dentro de la organización

GRI 302-1

En 2025, el consumo energético total de AEGSA alcanzó los 1.500.291,2 GJ, distribuidos entre la Central Térmica Alto Valle y el Complejo Cerros Colorados. La principal fuente de consumo en CTAV es el gas natural, de origen no renovable, utilizado para la generación termoeléctrica. En CCC, la fuente principal es el aprovechamiento hídrico del Río Neuquén, de carácter renovable.

Consumo energético por unidad operativa (2025)				
Unidad Operativa	Fuente energética	Consumo reportado	Factor de conversión	Consumo total (GJ)
CTAV	Gas natural	39.007 dam ³	1 dam ³ = 38 GJ	1.482.266
CTAV	Energía eléctrica de red	2.995 MWh	1 MWh = 3,6 GJ	10.782
Subtotal CTVA				1.493.048
CCC	Energía eléctrica de red	2.012 MWh	1 MWh = 3,6 GJ	7.243,2
Total organización				1.500.291,2 GC

Fuentes de energía utilizadas y composición (2025)		
Unidad Operativa	Fuente energética	Consumo reportado
CTAV	Gas natural + energía eléctrica de red	Gas natural: No renovable Electricidad de red: origen no determinado
CCC	Aprovechamiento hídrico para generación + energía eléctrica de red	Hidráulica: Renovable Electricidad de red: origen no determinado

Intensidad energética

GRI 302-3

La intensidad energética es un indicador que permite comprender cuánta energía se utiliza en relación con la energía que se genera, ofreciendo una medida del nivel de eficiencia de las operaciones.

En el caso de la central térmica, donde la generación de energía se realiza a partir de gas natural, la intensidad energética está directamente asociada al proceso de conversión del combustible en electricidad. En este tipo de operación, es necesario consumir energía para producir energía, por lo que el indicador refleja la eficiencia con la que se lleva adelante esa transformación.

Por el contrario, en la central hidroeléctrica, la generación de energía se basa en el aprovechamiento del recurso hídrico, que no requiere un consumo energético directo en el proceso de generación. Como resultado, la intensidad energética es significativamente menor, ya que la producción de electricidad no depende de la utilización de un combustible fósil.

Esta diferencia entre ambas tecnologías responde, entonces, a la naturaleza de los recursos utilizados en cada caso, y no necesariamente a un mayor o menor nivel de eficiencia operativa, sino a las características propias de cada tipo de generación.

Ratio de intensidad energética (2025)				
Unidad Operativa	Consumo energético (GJ)	Generación bruta (MWh)	Generación convertida (GJ)	Ratio (GJ/GJ generado)
CTAV	1.493.048	124.543	448.354,8	3,33
CCC	7.243,2	822.919	2.962.508,4	0,0024

Reducción del consumo energético

GRI 302-4

La reducción del consumo energético forma parte de nuestro enfoque de gestión eficiente de los recursos, orientado a minimizar impactos y optimizar el uso de la energía en nuestras operaciones.

En Aconcagua Energía, promovemos una cultura organizacional basada en el uso responsable de los recursos, que involucra a todos los colaboradores. En este sentido, impulsamos la toma de conciencia sobre el uso eficiente de la energía y otros recursos asociados —como el agua, la electricidad, las impresiones y el combustible de vehículos— como parte de las prácticas habituales de trabajo.

Durante 2025 se sostuvo de manera continua la política de uso adecuado y racional de los recursos, integrando estos criterios en las actividades cotidianas de la organización.



Emisiones

305-1.305-2.305.3

La gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero constituye un eje central de nuestro enfoque ambiental, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad y con iniciativas internacionales como el Pacto Global de Naciones Unidas. A través de la medición y el análisis de nuestra huella de carbono, buscamos comprender el impacto de nuestras operaciones sobre el cambio climático y avanzar en la identificación de oportunidades de mejora.

En AEGSA medimos nuestras emisiones con el objetivo de gestionar de manera más eficiente nuestros procesos, reducir nuestra huella ambiental y fortalecer la toma de decisiones basada en información. Este proceso nos permite identificar las principales fuentes de emisiones, evaluar riesgos asociados al cambio climático y definir líneas de acción orientadas a la mitigación y, en el futuro, a la compensación. Asimismo, la medición de emisiones contribuye a mejorar progresivamente la calidad de la información disponible, fortaleciendo la precisión de los datos y la trazabilidad de los indicadores ambientales a lo largo del tiempo.



La divulgación pública de estos resultados refuerza nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, consolidando la confianza de nuestros grupos de interés.

Fuentes de energía utilizadas y composición (2025)		
Indicador	CTAV	CCC
Emisiones directas GEI - Alcance 3 (305-1)	82.630 Tn CO ₂	-
Emisiones directas GEI - Alcance 2 (305-2)	Consumo de red eléctrica	Consumo de red eléctrica
Emisiones directas GEI - Alcance 3 (305-3)	24 Tn CO ₂	58Tn CO ₂
Alcance 2: en ambas plantas existe consumo de energía del sistema eléctrico interconectado. No se cuenta con el dato de las emisiones asociadas al factor de emisión de la red para 2025.		



Agua y efluentes

GRI 303-1

El agua es un recurso natural crítico para el desarrollo de las actividades energéticas y un elemento clave en la gestión ambiental de nuestras operaciones. En Aconcagua Energía abordamos su gestión desde una perspectiva integral, orientada a garantizar el uso responsable del recurso, minimizar impactos y contribuir al equilibrio entre el desempeño operativo y la sostenibilidad del entorno.

Nuestro enfoque considera tanto el consumo como la interacción con el recurso hídrico, incluyendo los usos operativos, la gestión de vertidos y el cumplimiento de los estándares regulatorios aplicables. A través de estas prácticas, buscamos asegurar una gestión eficiente del agua, reconociendo su carácter de recurso compartido y su relevancia para las comunidades y los ecosistemas.

Interacción con el agua como recurso compartido

GRI 303-1

El agua es un recurso compartido de valor estratégico para las operaciones de Aconcagua Energía Generación S.A., cuya gestión requiere un enfoque responsable que contemple tanto las necesidades operativas como su disponibilidad y el cuidado del entorno. En este marco, la compañía promueve una gestión orientada a minimizar impactos, asegurar el uso eficiente del recurso y contribuir al equilibrio entre la actividad productiva y la sostenibilidad de los ecosistemas y comunidades vinculadas. La interacción con el recurso hídrico varía según el tipo de generación, por lo que resulta clave comprender las características específicas de cada operación para evaluar adecuadamente su impacto y gestión. En la Central Térmica Alto Valle (CTAV), durante 2025 se realizó un uso no consuntivo del recurso hídrico disponible en el Río Neuquén, destinado al proceso

de enfriamiento de aceite de turbovapor. Esta utilización no implicó consumos permanentes del recurso ni generó impactos ambientales significativos, manteniéndose los controles operativos correspondientes para asegurar una gestión adecuada del agua.

Por su parte, la Central Hidroeléctrica Planicie Banderita (PB) del Complejo Cerros Colorados utiliza la energía cinética y potencial del agua proveniente del curso del Río Neuquén, a través del paso del recurso por sus turbinas para la generación de energía eléctrica, sin consumo directo del agua. Su operación forma parte del Complejo Multipropósito Cerros Colorados, infraestructura concebida para compatibilizar la generación energética con la gestión sostenible del recurso hídrico y el desarrollo del entorno.

En este sentido, la operación del Complejo genera impactos positivos para el medioambiente y para las comunidades de su área de influencia, entre los que se destacan la regulación de la variabilidad natural del Río Neuquén, permitiendo mitigar crecidas extraordinarias; el almacenamiento y disponibilidad de agua para consumo humano y riego en períodos de sequía; la generación de energía eléctrica renovable; y el abastecimiento regulado del recurso aguas abajo de la central hidroeléctrica.

De esta manera, durante 2025 AEGSA continuó gestionando su interacción con el agua como recurso compartido, promoviendo un equilibrio entre desempeño operativo, sostenibilidad ambiental y contribución al desarrollo regional



De esta manera, durante 2025 AEGSA continuó gestionando su interacción con el agua como recurso compartido, promoviendo un equilibrio entre desempeño operativo, sostenibilidad ambiental y contribución al desarrollo regional.

Consumo de agua

GRI 303-5.

El consumo de agua es un indicador clave para la gestión eficiente de los recursos, en tanto permite dimensionar el uso del recurso en las operaciones y orientar la toma de decisiones hacia prácticas más sostenibles.

Durante 2025, los consumos registrados fueron los siguientes:

Indicador	CTAV	CCC
Intensidad de consumo (superficial)	1.140 m ³	13.166 m ³
Consumo de agua potable	10.152 GAL	384.552 GAL

El comportamiento del consumo de agua varía según el tipo de tecnología utilizada en cada operación. En la Central Térmica Alto Valle, el consumo se encuentra asociado principalmente a usos operativos y servicios auxiliares necesarios para el funcionamiento de la planta.

En contraste, en la Central Hidroeléctrica Planicie Banderita del Complejo Cerros Colorados, el consumo directo de agua es significativamente menor, dado que el recurso se utiliza como flujo de paso para la generación de energía y no como insumo consumido en el proceso.

Durante el período no se registraron cambios significativos ni mejoras en los niveles de consumo respecto del año anterior.

Gestión de vertidos y efluentes

GRI 303-2, 303-4

La gestión de vertidos y efluentes forma parte de nuestro enfoque de control de impactos ambientales, orientado a asegurar la calidad de las descargas y el cumplimiento de la normativa vigente, minimizando los efectos sobre el entorno receptor.

En la Central Térmica Alto Valle, la operación genera vertidos de efluentes industriales y agua de enfriamiento en el Río Neuquén. En la Central Hidroeléctrica Planicie Banderita del Complejo Cerros Colorados, se vierten efluentes cloacales previamente tratados, en el canal de restitución del mismo curso de agua.

En ambos casos, los parámetros de calidad aplicables son los establecidos por el Anexo I de la Resolución EPAS N° 181/00,

asegurando que los vertidos se realicen dentro de los límites regulatorios definidos.

El control de estos efluentes se realiza mediante monitoreos periódicos, con frecuencia trimestral en la Central Térmica y semestral en la Central Hidroeléctrica, cuyos análisis son realizados por la empresa INDUSER.

Durante 2025 no se registraron desvíos en el cumplimiento de los parámetros normativos. Asimismo, no se implementaron nuevas medidas en relación con la gestión de vertidos durante el período.

En relación con la cuantificación de los vertidos, no se dispone de información consolidada sobre volúmenes de vuelco para 2025.

Extracción de agua

GRI 303-3

Las operaciones de Aconcagua Energía no requieren la extracción de agua como insumo directo para la generación de energía eléctrica, dado que los procesos productivos no dependen de la captación de agua para su transformación en energía.

En el caso de la Central Térmica Alto Valle, el uso de agua se limita a aplicaciones auxiliares, como procesos de enfriamiento, sin implicar su consumo como insumo productivo. Por su parte, en la Central Hidroeléctrica Planicie Banderita (Complejo Cerros Colorados), el agua se utiliza como recurso de paso para la generación de energía, aprovechando su energía cinética y potencial, sin que exista consumo ni extracción del recurso.

En este sentido, durante 2025 no se realizaron captaciones de agua destinadas a los procesos productivos en ninguna de las dos plantas.

Residuos

GRI 306-1

La gestión de residuos constituye un aspecto relevante en la gestión ambiental de Aconcagua Energía, en tanto permite minimizar impactos asociados a las operaciones y asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Integrado y de los compromisos asumidos en nuestra Política Ambiental, gestionamos los residuos bajo criterios de control, trazabilidad y mejora continua, abarcando todas las etapas del proceso, desde su generación hasta su disposición final.

En nuestras operaciones se generan distintos tipos de residuos, tanto peligrosos como no peligrosos. Los residuos peligrosos incluyen, entre otros, materiales con restos de hidrocarburos y emulsiones, mientras que los residuos no peligrosos corresponden principalmente a residuos asimilables a urbanos, generados en oficinas y espacios operativos.

Para su adecuada gestión, contamos con mecanismos de separación, prácticas de reciclaje y capacitaciones dirigidas a colaboradores propios y contratistas, promoviendo el uso eficiente de los recursos y la reducción de impactos.

Generación y gestión de residuos

GRI 306-1, 306-2, 306-3

La generación de residuos se encuentra asociada a las actividades operativas y de soporte, y su gestión se realiza bajo criterios de clasificación, control y cumplimiento normativo. Los residuos peligrosos son clasificados por categoría conforme al Decreto 2263/15 de la Provincia del Neuquén, reglamentario de la Ley 1875, con aplicación subsidiaria de la Ley Nacional 24.051. En este marco, se implementan controles orientados a asegurar el cumplimiento de los requisitos regulatorios y el adecuado desempeño de los operadores externos encargados de su tratamiento.

Asimismo, la gestión de residuos se encuentra integrada en el Sistema de Gestión Ambiental, que incorpora mecanismos de control sobre las empresas prestadoras de servicios ambientales, en línea con los lineamientos de la norma ISO 14001. Durante 2025, los residuos no peligrosos generados fueron los siguientes:

Residuos no peligrosos (2025)		
Tipo de residuos	CTAV	CCC
Húmedos	1.240 kg	1.930 kg
Secos	1.430 kg	1.200 kg

En relación con los residuos peligrosos, estos se originan principalmente en actividades vinculadas al mantenimiento y operación de las instalaciones, incluyendo materiales contaminados y subproductos de procesos industriales.

Residuos peligrosos por corriente (AEGSA 20242025)				
Corriente	2024		2025	
	Cantidad	Unidad	Cantidad	Unidad
Y7	1.800	Lts	19.500	Lts
Y8	27	M°	28.120	Kgrs
Y11	0	Kgrs	400	Kgrs
Y12	0	Kgrs	445	Kgrs
Y15	21	Un	168	Kgrs
Y17	0	Un	97	Un
Y24	0	Lts	300	Lts
Y25	4.570	Kgrs	5.440	Kgrs
Y29	0	Kgrs	70	Kgrs

Fuente: datos consolidados CTAV + CCC (AEGSA). Clasificación según Decreto 2263/15, Provincia del Neuquén

Para ambos tipos de residuos, se implementan prácticas de separación en origen, reciclaje y capacitación dirigida a colaboradores y contratistas, promoviendo una gestión responsable y el uso eficiente de los recursos.

Residuos destinados a eliminación

306-5

La disposición final de los residuos se realiza a través de operadores habilitados, conforme a la normativa vigente, asegurando que los procesos de tratamiento se desarrollen bajo condiciones controladas y ambientalmente adecuadas.

Los residuos destinados a eliminación corresponden principalmente a residuos peligrosos generados en las operaciones, tales como materiales con restos de hidrocarburos, emulsiones y otros subproductos derivados de procesos industriales, así como a determinados residuos no peligrosos que no pueden ser valorizados o reciclados.

Las operaciones de tratamiento y eliminación aplicadas durante 2025 incluyen distintos métodos, en función de la categoría y características de los residuos, entre los que se destacan:	
Y7	Centrifugado, filtrado o deshidratación
Y8	Separación de fases (físico), flotación (DAF) o biológico
Y11	Desarmado mecánico y segregación de componentes
Y12	Desmantelamiento y recuperación de plásticos o polvo
Y15	Lavado químico o térmico, triturado o descontaminación
Y24	Neutralización, oxidación o estabilización
Y25	Desorción térmica o incineración

Biodiversidad

GRI 304-1

La gestión de la biodiversidad es un aspecto relevante dentro del enfoque ambiental de Aconcagua Energía, en tanto implica evaluar la interacción de las operaciones con los ecosistemas y asegurar la protección de áreas de valor ambiental.

En este sentido, la compañía considera la biodiversidad en el desarrollo de sus actividades, principalmente a través del cumplimiento de la normativa vigente, con el objetivo de prevenir, mitigar y gestionar posibles efectos sobre el entorno natural.

Aconcagua Energía no lleva a cabo sus operaciones en áreas protegidas, pero sí en zonas de alto valor para la biodiversidad. Asimismo, la compañía realiza estudios de impacto ambiental en todas las ubicaciones donde desarrolla sus actividades, de acuerdo con lo establecido por las autoridades regulatorias competentes. Estos estudios permiten identificar y gestionar potenciales impactos sobre el entorno, incluyendo aspectos vinculados a la biodiversidad.



5

**Nuestras comunidades
— territorio, desarrollo
local y vínculo social**



Nuestras comunidades

La relación con las comunidades es un componente central de nuestra estrategia de sostenibilidad, en tanto refleja el vínculo directo entre nuestras operaciones y los territorios en los que estamos presentes.

En Aconcagua Energía entendemos que el desarrollo del negocio está intrínsecamente ligado al desarrollo de las comunidades donde operamos. Desde esta perspectiva, asumimos un rol activo como actor del territorio, promoviendo iniciativas que contribuyan a generar oportunidades, fortalecer capacidades locales y mejorar la calidad de vida; también acompañando el desarrollo de propuestas y actividades de instituciones locales.

Nuestra presencia en cada localidad implica un compromiso de largo plazo, basado en el conocimiento del entorno, la escucha activa y el trabajo articulado con actores locales. A partir de este enfoque, diseñamos y desarrollamos nuestras acciones en función de las necesidades específicas de cada comunidad, buscando maximizar su impacto y sostenibilidad en el tiempo.

Este abordaje se sustenta en la construcción de relaciones cercanas, transparentes y de confianza, que nos permiten consolidar vínculos sólidos y contribuir de manera efectiva al desarrollo local.

Nuestras acciones con la comunidad

GRI 413-1

Aconcagua Energía impulsa una estrategia de inversión social orientada al desarrollo sostenible de las comunidades donde opera, basada en el diálogo permanente, la identificación de necesidades locales y la articulación con actores públicos y privados.

Durante 2025, la compañía dio continuidad a un conjunto de iniciativas estructuradas en torno a ejes prioritarios, con el objetivo de generar impacto positivo y sostenible en el tiempo.





Educación y generación de conocimiento

Promovemos el acceso a la educación y el desarrollo de capacidades como pilares fundamentales para el progreso de las comunidades y la generación de oportunidades a largo plazo.

En este marco, se destacan iniciativas como el programa de becas “Energía para Crecer”, orientado a acompañar a jóvenes en su trayectoria educativa y facilitar su inserción laboral. Durante el 2025 desarrollamos este programa beneficiando a 41 jóvenes estudiantes de niveles secundario, terciario y universitario de las provincias de Neuquén, Mendoza y Río Negro.

Asimismo, acompañamos el desarrollo de prácticas profesionalizantes de escuelas técnicas con nuestro programa Puertas Abiertas, y diversas alianzas con instituciones educativas, fortaleciendo la vinculación entre el sistema educativo y el sector energético. Más de 240 estudiantes visitaron las operaciones de Aconcagua Energía durante 2025.

En esta línea, acompañamos el programa de fortalecimiento de escuelas técnicas impulsado por el Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), a través del cual se brindó equipamiento tecnológico a establecimientos educativos y se capacitó a docentes, contribuyendo a mejorar la calidad de la formación técnica. Colaboradores de Aconcagua Energía participaron, junto a profesionales de otras empresas, brindando capacitaciones al personal docente.



Desarrollo local y fortalecimiento de capacidades

Trabajamos en el fortalecimiento de las economías locales y el desarrollo de capacidades en los territorios donde operamos, promoviendo iniciativas que contribuyan a generar valor y potenciar actores locales.

Durante 2025, desarrollamos programas de capacitación dirigidos a emprendedores, proveedores y actores locales, incluyendo iniciativas de formación orientadas a una gestión eficiente y al fortalecimiento del conocimiento técnico. En este contexto, y a través de la organización social Proyecto Puente, se llevó a cabo la capacitación “Manejo de herramientas en la nube”, destinada a empresas y emprendedores. Se capacitaron 200 personas.

Asimismo, a través de nuestra alianza con la organización RIL (Red de Innovación Local) continuamos impulsando programas como Ciudades de la Energía y Gestión Eficiente, orientados a acompañar a municipios en la mejora de sus capacidades de gestión y en la adopción de prácticas sostenibles. A través de esta sinergia institucional, se capacitó a personal de los municipios de Luján de Cuyo y de Malargüe en la provincia de Mendoza, y también del municipio de Neuquén capital.



Voluntariado, vinculación y gestión de las relaciones comunitarias

Fomentamos la participación activa de nuestros colaboradores en iniciativas solidarias, promoviendo el voluntariado corporativo como una herramienta y práctica para fortalecer el vínculo con las comunidades y para alentarlos a ser protagonistas de la relación de buenos vecinos.

Durante el período, desarrollamos y acompañamos acciones solidarias y proyectos orientados a mejorar las condiciones de vida en las localidades donde operamos, incluyendo iniciativas y donaciones de infraestructura y equipamiento comunitario. Entre ellas, se destaca la entrega de desfibriladores a instituciones educativas, deportivas y sociales de distintas localidades, acompañada de capacitaciones en primeros auxilios, RCP y uso adecuado de los desfibriladores, fortaleciendo la capacidad de respuesta ante emergencias.

Además, invitamos a instituciones públicas —como municipios y dependencias de organismos provinciales— a sumarse al programa, brindando capacitaciones técnicas y acompañando a los beneficiarios en el uso de los equipos. En este marco, entregamos 9 equipos en instituciones de Mendoza, Río Negro y Neuquén.

En paralelo, mantuvimos un vínculo activo y permanente con las comunidades de nuestras áreas de influencia, a través de instancias de diálogo, actividades educativas y acciones de acompañamiento ante situaciones específicas.

Durante 2025, se llevaron adelante charlas en escuelas y colegios secundarios, y también en instituciones terciarias y universitarias, y visitas guiadas a plantas, promoviendo el conocimiento sobre la actividad energética y la vinculación con el ámbito educativo.

En esta línea, tanto en el Complejo Cerros Colorados como en la Central Térmica Alto Valle se realizaron encuentros con instituciones educativas, especialmente escuelas técnicas, orientados a fomentar el desarrollo tecnológico y la futura inserción laboral de estudiantes. Entre otras visitas recibidas, destacamos la de estudiantes de la Universidad de Houston quienes nos visitaron en Buenos Aires y en Neuquén, como parte de un viaje de investigación. A lo largo del año, más de 240 estudiantes visitaron nuestras instalaciones y/u operaciones.

(2-25)

Asimismo, se sostuvo un contacto permanente con comunidades y actores del territorio en relación con la operación de las instalaciones. En el caso del Complejo Cerros Colorados, se trabajó de manera coordinada con comunidades y empresas que requerían autorizaciones para el tránsito de cargas especiales, priorizando la articulación y la gestión eficiente de estos procesos.

En relación con la gestión de impactos y la interacción con el entorno, ante situaciones puntuales que generaron inquietud en la comunidad —como un evento interno en la Central Térmica Alto Valle—, la compañía desplegó acciones inmediatas de comunicación y presencia en el territorio, brindando información, aclarando dudas y acompañando a las instituciones cercanas, y de igual manera respondiendo a los protocolos oficiales establecidos para estos casos.

Adicionalmente, considerando la existencia de infraestructura crítica —como el trazado de gasoducto que atraviesa zonas urbanas—, se mantuvo una comunicación constante con organismos públicos, privados y vecinos, asegurando la provisión de información y la presencia activa en aquellas áreas donde se desarrollaron actividades que pudieran afectar su integridad.





Articulación y alianzas para el desarrollo

Las acciones desarrolladas se sustentan en una fuerte articulación con actores locales, incluyendo instituciones educativas, organizaciones sociales, municipios, dependencias provinciales y otros actores del territorio.

Durante 2025, se fortalecieron los mecanismos de coordinación y seguimiento de las iniciativas, permitiendo una gestión más eficiente y alineada con las necesidades específicas de cada comunidad.

Este enfoque colaborativo contribuye a consolidar relaciones de largo plazo y a potenciar el impacto de las acciones desarrolladas.

Entrega de desfibriladores: 9 equipos entregados
Escuela rural de Peñas Blancas, de la localidad de Catriel, Río Negro
Escuelas CENT N° 44 y CET N° 7 de la localidad de Catriel, Río Negro
Catriel Rugby y Hockey Club, de la localidad de Catriel, Río Negro
Organización Deportiva Barrial "Alma Fuerte", de la localidad de Cipolletti, Río Negro
Escuela Rural N° 164 "Isla Soledad", del Departamento de Tupungato, Mendoza
Escuela Rural N° 4-079 "Domingo F. Sarmiento", del Departamento de Tupungato, Mendoza
Club Furlotti, Luján de Cuyo
Club Social La Rivera, Neuquén
Club Deportivo Z1, de Neuquén





Notas GRI

Notas GRI

GRI 2-2	Modificaciones en la estructura corporativa 2025	Durante 2025, el Grupo Aconcagua Energía llevó adelante un proceso de reorganización societaria que implicó cambios relevantes en su estructura accionaria y en la composición de sus activos. Entre las principales transacciones se destacan la venta de la participación accionaria en sociedades vinculadas al negocio de generación, incluyendo la desinversión en Orazul Energy Generating S.A. (OEG) y, de manera indirecta, en Orazul Energy Cerros Colorados S.A. (OECC). Como resultado, determinadas sociedades dejaron de formar parte del perímetro de control del Grupo; no obstante, en algunos casos se mantienen esquemas de gestión y administración a través de acuerdos de prestación de servicios. En particular, Orazul Energy Southern Cone S.R.L. (OESC) continúa brindando asistencia profesional en áreas clave como recursos humanos, legales, contabilidad, impuestos, regulación, sistemas y gestión comercial. Este proceso dio lugar a una estructura más simplificada, alineada con la estrategia actual del Grupo y enfocada en la comercialización de energía eléctrica y gas natural.
GRI 2-3 / 2-4 / 2-5	Período del informe, frecuencia y punto de contacto	El presente Reporte de Sostenibilidad corresponde al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. La publicación tiene frecuencia anual y forma parte del compromiso de la organización con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua en materia ambiental, social y de gobernanza. Para consultas, comentarios o requerimientos vinculados al contenido del informe, la compañía dispone de los siguientes canales institucionales de contacto: Juan Martín Crespo — Gerente Corporativo de RR.HH., Comunicaciones y Sostenibilidad comunicaciones@aconcaguaenergia.com
GRI 2-9	Evolución de la estructura de gobierno durante 2025	Durante 2025, AEGSA atravesó un proceso de reorganización en su estructura de gobierno, en línea con los cambios societarios del Grupo. A comienzos del año, el Directorio estaba integrado por Javier Agustín Basso (Presidente), Diego Sebastián Trabucco (Vicepresidente), Juliana Peralta y Adriana del Valle Martín (directoras titulares), y Román Andrés Sequeira (director suplente). El 17 de junio de 2025 se produjo una primera modificación en su composición y, el 4 de diciembre de 2025, se definió la estructura actual, reducida a un director titular y un director suplente. Este cambio fue consecuencia de la salida de la sociedad del régimen del artículo 299 de la Ley General de Sociedades y su retiro del ámbito de la Comisión Nacional de Valores (CNV), lo que implicó también la discontinuación de la Comisión Fiscalizadora. Hasta esa fecha, la Comisión Fiscalizadora estuvo integrada por Ignacio Marcó, Carla Andrea Monti y Bernardo Bertelloni (síndicos titulares), y María Agustina Bisio, Cecilia Beatriz Monti y Mauro Jacobs (síndicos suplentes). En relación con otras sociedades vinculadas al Grupo, durante 2025 se registraron cambios en la composición de los Directorios y Comisiones Fiscalizadoras de OEG y OECC en el marco del proceso de reorganización societaria. OESC no presentó modificaciones en su estructura de gobierno durante el ejercicio. Desde lo formal, las sociedades no cuentan con comités específicos. La gestión se apoya en la CEO de AEGSA, Mariana Schoua, y en los equipos gerenciales de las distintas áreas.
GRI 2-27	Cumplimiento normativo	Durante 2025, la compañía no registró casos de incumplimiento de la legislación o normativa aplicable, ni sanciones de ningún tipo.

GRI 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Durante 2025 no se registraron mejoras en los procesos ni mediciones que evidencien una reducción en los requerimientos energéticos de los servicios de generación.
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro	Durante 2025 no se identificaron impactos ambientales negativos en la cadena de suministro
GRI 401-1	Nuevas contrataciones y rotación de personal	A la fecha, la compañía no cuenta con una metodología estandarizada para el cálculo de la tasa de rotación de personal ni con un indicador consolidado para el período reportado. La gestión de movimientos de personal —ingresos y egresos— se realiza de manera continua a nivel de cada área, en función de las necesidades operativas del negocio. La compañía se encuentra evaluando la formalización de indicadores que permitan sistematizar el seguimiento de la rotación en futuros períodos.
GRI 401-1	Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales	Al igual que en años anteriores, los colaboradores operan bajo esquemas de trabajo específicos que requieren que los cambios sean planificados con antelación, a fin de salvaguardar el bienestar del equipo y garantizar los descansos necesarios. A nivel corporativo, se procura realizar las notificaciones con la mayor anticipación posible, considerando la viabilidad operativa en cada caso.
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	En la Central Térmica Alto Valle se registró un evento de accidente laboral durante 2025. Con posterioridad al evento, se realizaron reuniones con participación de las áreas de Operaciones, Mantenimiento y Seguridad, aplicando la metodología de árbol de causas para la investigación del incidente. En Planicie Banderita / Complejo Hidroeléctrico Cerros Colorados no se registraron eventos durante el período.
GRI 403-10	Dolencias y enfermedades laborales	En ambas instalaciones —Central Térmica Alto Valle y Planicie Banderita / Complejo Hidroeléctrico Cerros Colorados— no se registraron eventos graves ni fatales, ni enfermedades profesionales durante 2025.
GRI 404-2	Programas para el desarrollo de aptitudes y transición laboral	La compañía no cuenta actualmente con programas específicos de apoyo a la transición laboral.
GRI 405-3 / 406-1	Discriminación y acciones correctivas	Durante 2025 no se registraron casos de discriminación.
GRI 405-3 / 406-1	Anticorrupción y libre competencia	Durante 2025 no se registraron acciones jurídicas relacionadas con prácticas de corrupción, competencia desleal, conductas monopólicas ni restricciones a la libre competencia.
GRI 415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	No realizamos contribuciones económicas directas a partidos y/o representantes políticos.

Creditos y equipo de trabajo



Equipo de Relaciones Institucionales, Comunicaciones e Inversión Social de Aconcagua Energía Generación

Juan Crespo

Gerente Corporativo de Relaciones Institucionales, Comunicaciones e Inversión Social

Laura Brolese

Jefa de Comunicaciones Externas e Internas

Lorena Pérez Mebus

Jefa de Relaciones Institucionales e Inversión Social

Emma Trabucco

Analista de RR.II, Comunicación e Inversión Social

Gonzalo Narambuena

Analista de RR.II, Comunicación e Inversión Social



Aliados externos



Consultora especializada en sostenibilidad Mirada Sostenible
(Paz Gómez Centurión)

NIRA
ESTUDIO

Agencia de Diseño
Estudio Nira
(Sheila Moreno)



Agradecimientos

Destacamos y agradecemos muy especialmente el compromiso de todas las áreas y personas que han colaborado en el desarrollo y en la elaboración de este, el tercer reporte de Aconcagua Energía.



Central Térmica Alto Valle



ENERGÍA PARA CRECER



ACONCAGUA
ENERGÍA