

CRECIMIENTO CON PROPÓSITO

7^{mo} Reporte de Sustentabilidad **2025**


MetroGAS

Pág. 03 Carta de la Presidencia

Pág. 04 Carta del CEO

NUESTRA ORGANIZACIÓN

- 06 • 1.1 Quiénes somos
- 12 • 1.2 MetroENERGÍA

ESTRATEGIA Y GRUPOS DE INTERÉS

- 15 • 2.1 Nuestra Estrategia
- 23 • 2.2 Gestión de grupos de interés
- 28 • 2.3 Materialidad

GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

- 33 • 3.1 Composición Accionaria
- 34 • 3.2 Órgano de gobierno
- 38 • 3.3 Programa de Integridad y Ética
- 46 • 3.4 Cumplimiento del marco regulatorio

OPERACIÓN SEGURA Y CONFIABLE

- 52 • 4.1 Gestión de infraestructura y control de riesgo
- 60 • 4.2 Gestión de emergencias en la comunidad
- 62 • 4.3 Seguridad y salud ocupacional

CLIENTE EN EL CENTRO

- 70 • 5.1 Atención al Cliente
- 80 • 5.2 Atención a profesionales con matrícula de gas

CAPITAL HUMANO

- 87 • 6.1 Gestión del Capital Humano
- 95 • 6.2 Gestión de Clima y DEI
- 104 • 6.3 Gestión del aprendizaje y desarrollo de competencias

EFICIENCIA OPERATIVA

- 112 • 7.1 Creación de valor económico
- 121 • 7.2 Programa de innovación
- 124 • 7.3 Gestión de Proveedores

DESARROLLO SOSTENIBLE

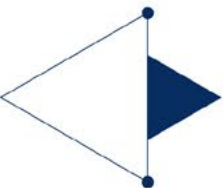
- 128 • 8.1 Gestión en la comunidad
- 137 • 8.2 Gestión ambiental

ACERCA DEL REPORTE

- 157 • Características del reporte
- 158 • Apéndice
- 177 • Índice de contenidos GRI
- 182 • Índice de contenidos SASB



GRI 2-22



CARTA DE LA PRESIDENCIA



En MetroGAS entendemos que nuestro rol como principal distribuidora de gas natural de la Argentina implica una responsabilidad que trasciende la prestación de un servicio público esencial. Nuestra actividad contribuye al bienestar de millones de personas, al desarrollo productivo del país y a la consolidación de una infraestructura energética segura y confiable.

En este marco, me complace presentar nuestro séptimo Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al ejercicio 2025, donde compartimos los principales avances de una gestión orientada a crear valor económico, social y ambiental en el largo plazo.

Durante el período, continuamos fortaleciendo la estrategia corporativa a partir de cinco lineamientos centrales: operación segura y confiable, cliente en el centro, capital humano, eficiencia operativa y desarrollo sostenible. Esta mirada integral nos permite alinear las decisiones de negocio con los desafíos ambientales, sociales y de gobernanza.

Uno de los hitos más relevantes del año fue la finalización del proceso de Revisión Quinquenal Tarifaria, que definió un nuevo marco para el desarrollo de la infraestructura, el cumplimiento de los planes de inversión y la sustentabilidad del servicio.

La sustentabilidad forma parte de nuestra visión estratégica. Por eso, durante 2025 profundizamos el análisis de materialidad, ampliamos la gestión de riesgos y definimos objetivos vinculados con la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la integración progresiva de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en la toma de decisiones.

Estos avances se apoyan en una cultura de integridad, transparencia y mejora continua. La actualización del Código de Ética y Conducta, la evolución del Programa de Integridad y Ética y el desarrollo de nuestras prácticas de gobierno corporativo reflejan el compromiso con una gestión confiable y responsable.

Estamos convencidos de que el gas natural continuará desempeñando un rol relevante en la matriz energética, en la confiabilidad del sistema y en el desarrollo productivo del país. Desde MetroGAS seguiremos impulsando una estrategia que combine inversión, innovación, eficiencia y sostenibilidad, con foco en nuestros clientes, colaboradores, accionistas, autoridades, proveedores y comunidades.

Agradezco la confianza depositada en MetroGAS y los invito a conocer los principales resultados de nuestra gestión durante 2025.

Andrés Scarone
Presidente de MetroGAS



CARTA DEL CEO



La mejora continua, la innovación y el compromiso con nuestros clientes son parte esencial de la gestión diaria de MetroGAS. Presentar los avances alcanzados durante 2025, en esta séptima edición de nuestro Reporte de Sustentabilidad, es una oportunidad para compartir los resultados de una compañía que trabaja cada día para brindar un servicio seguro, confiable y de calidad.

Durante este período, continuamos prestando servicio a más de 2,4 millones de clientes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en 11 municipios del sur del Gran Buenos Aires, a través de una red de distribución de más de 18.600 kilómetros. La seguridad volvió a ser nuestra prioridad central y se reflejó en acciones de operación, mantenimiento, prevención y control de riesgos, orientadas a preservar la integridad de la infraestructura y la continuidad del servicio.

El compromiso con la excelencia tuvo un reconocimiento especialmente significativo: la obtención del Premio Nacional a la Calidad 2025, en la categoría “Gestión Integral de Empresas Grandes”. Este logro refleja el fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado y el trabajo

transversal de los equipos para mejorar procesos, elevar estándares y generar resultados sostenibles.

En el corto y mediano plazo, nuestro objetivo se concentra en consolidar una operación más eficiente, cercana e innovadora. Durante el año profundizamos la transformación digital mediante herramientas tecnológicas, nuevos desarrollos e inspecciones virtuales, que permiten optimizar procesos, mejorar la trazabilidad y fortalecer la experiencia de nuestros clientes.

También avanzamos en iniciativas de eficiencia energética, medición y reducción de emisiones, uso responsable de los recursos e incorporación de criterios de sostenibilidad en la operación diaria. Esta agenda nos permite profundizar el enfoque de sustentabilidad en toda la compañía y prepararnos para los desafíos ambientales y regulatorios de los próximos años.

Las personas son un pilar fundamental de esta transformación. En 2025 reforzamos la capacitación y el desarrollo de competencias técnicas, operativas y de seguridad. A través de nuestro Centro de Entrenamiento Técnico, brindamos cerca de 29.000

horas de formación, orientadas a fortalecer las capacidades de nuestros equipos y de actores clave vinculados con la operación.

Nuestro vínculo con la comunidad también continuó siendo una prioridad. A través de programas como Instalando Calor Seguro, Instalaciones Solidarias, Hogar Cálido Hogar y Voluntariado Corporativo, buscamos generar impacto positivo en nuestra zona de operación, promover el uso seguro y responsable del gas natural y fortalecer la articulación con organizaciones sociales, instituciones educativas y otros actores del territorio.

Los resultados alcanzados son fruto del compromiso de quienes integran MetroGAS y del trabajo conjunto con clientes, accionistas, autoridades regulatorias, proveedores, contratistas y organizaciones con las que nos relacionamos diariamente.

A todos ellos, gracias por acompañarnos en este camino. Espero que encuentren en este reporte los motivos de nuestro orgullo.

Sebastián Mazzucchelli
CEO de MetroGAS



1 NUESTRA ORGANIZACIÓN

Nuestro propósito empieza en quiénes somos.



- 06 • Quiénes somos
- 12 • MetroENERGÍA

• **Tema material:**
Accesibilidad de la energía,
Desempeño económico,
Cumplimiento normativo.

1.1 Quiénes somos

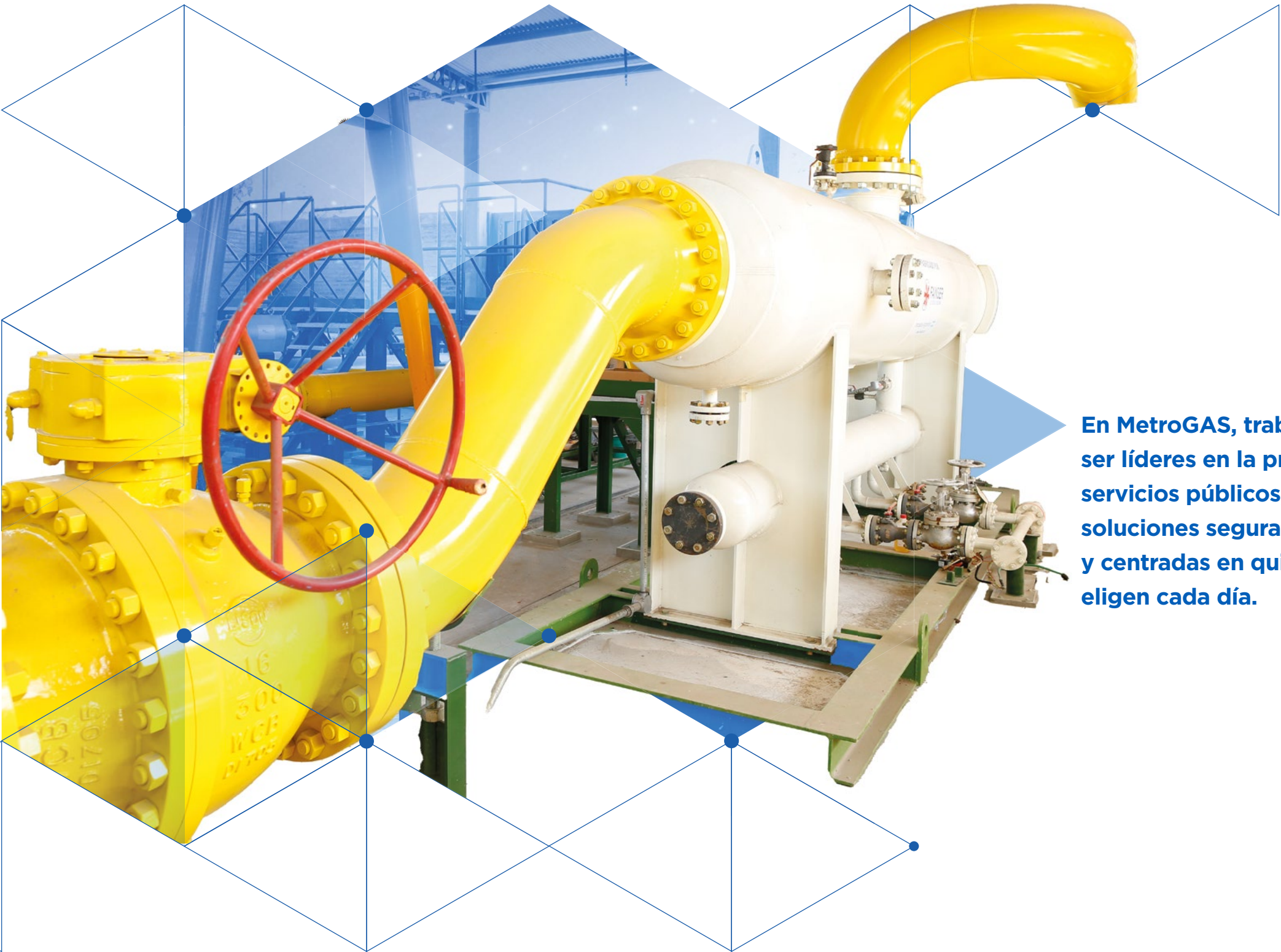
GRI 2-1, 2-6, 2-24, 2-27

SASB IF-GU-000.A, SASB IF-GU-000.B

SOMOS LA PRINCIPAL DISTRIBUIDORA DE GAS NATURAL DE LA ARGENTINA

y desarrollamos una actividad esencial para el abastecimiento energético de hogares, comercios e industrias.

Operamos como sociedad anónima, con una licencia de distribución vigente hasta el 28 de diciembre de 2027.



En MetroGAS, trabajamos para ser líderes en la prestación de servicios públicos, ofreciendo soluciones seguras, confiables y centradas en quienes nos eligen cada día.



1.1

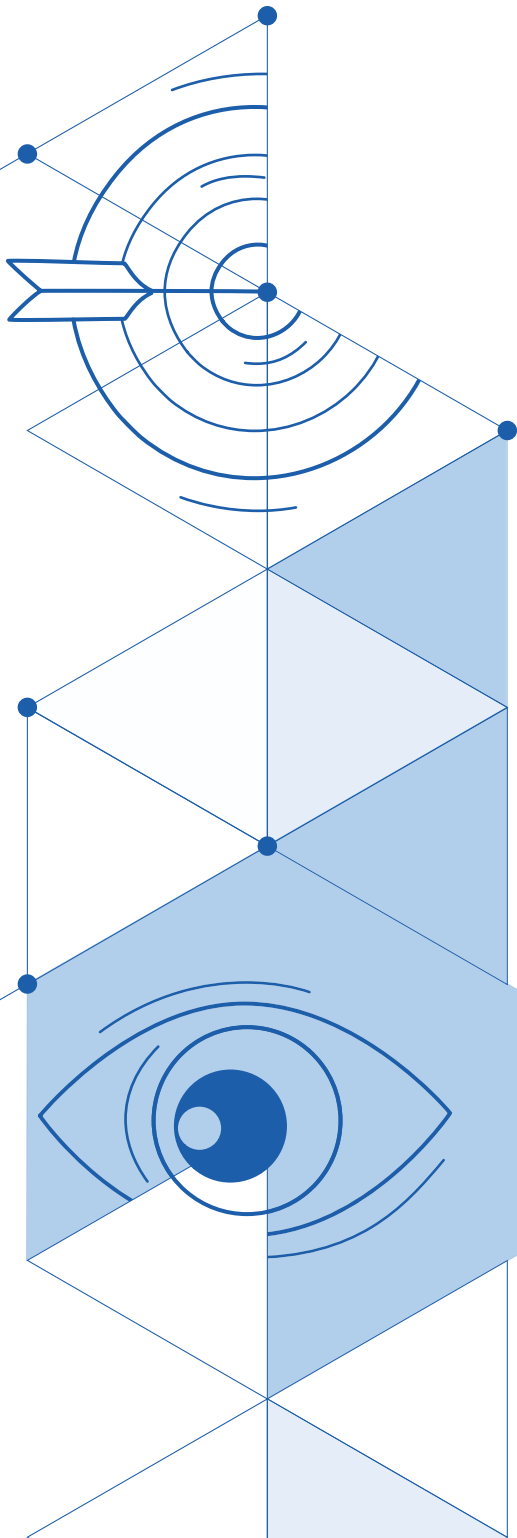
Definimos nuestra identidad corporativa de la siguiente manera:

MISIÓN

Distribuimos y comercializamos gas natural, poniendo al cliente en el centro de todas nuestras acciones. Operamos de forma eficiente, segura, confiable y sustentable, comprometidos con el ambiente y la sociedad. Actuamos con integridad y principios éticos, creando valor para nuestro personal, clientes, accionistas y la comunidad.

VISIÓN

Ser el referente de la distribución de gas y líder en la comercialización de productos energéticos, contribuyendo al desarrollo del país y al bienestar de las personas.



VALORES



Actuamos con integridad

Trabajamos de manera ética, transparente y honesta. Compartimos información precisa y fiel. Somos responsables, cumplimos las normas, honramos los compromisos asumidos y nos comprometemos a trabajar de acuerdo con los estándares y las mejores prácticas aplicables.



Creamos Valor

A través de la prestación de un servicio seguro, eficiente y sostenible, creamos valor para clientes, la comunidad y nuestros accionistas. Estamos convencidos de que el respeto, el trabajo en equipo y el profesionalismo son esenciales para obtener resultados sustentables.



Priorizamos la seguridad

Protegemos a las personas y su entorno. Cuidamos la información, los activos y la reputación de la compañía.



Nos comprometemos con la sustentabilidad y con los derechos humanos

Entendemos el desarrollo de nuestro negocio en sus tres dimensiones: económica, social y ambiental, conciliando nuestra actividad con el cuidado del medio ambiente y las comunidades con las que nos relacionamos.

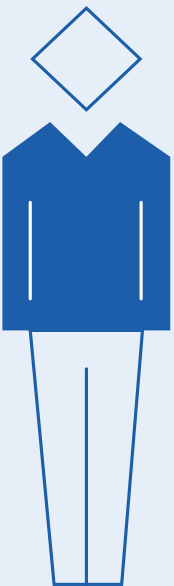


Valoramos la diversidad y la equidad de género

Respetamos y valoramos las características que nos hacen únicos como personas y promovemos la pluralidad y la inclusión como pilares fundamentales para el éxito de la compañía y el desarrollo de quienes formamos parte de ella.

Durante 2025 (el directorio aprobó el nuevo Código el 17/12/2025), la actualización del Código de Ética implicó revisar los valores corporativos, alineándolos con los nuevos lineamientos estratégicos y reforzando el compromiso con una gestión íntegra y transparente.

1.1.1 Alcance de nuestras operaciones



Nuestro equipo está conformado por **1.033 PERSONAS** y, junto con empresas contratistas, generamos más de **3.700 EMPLEOS INDIRECTOS** en nuestra cadena de valor.



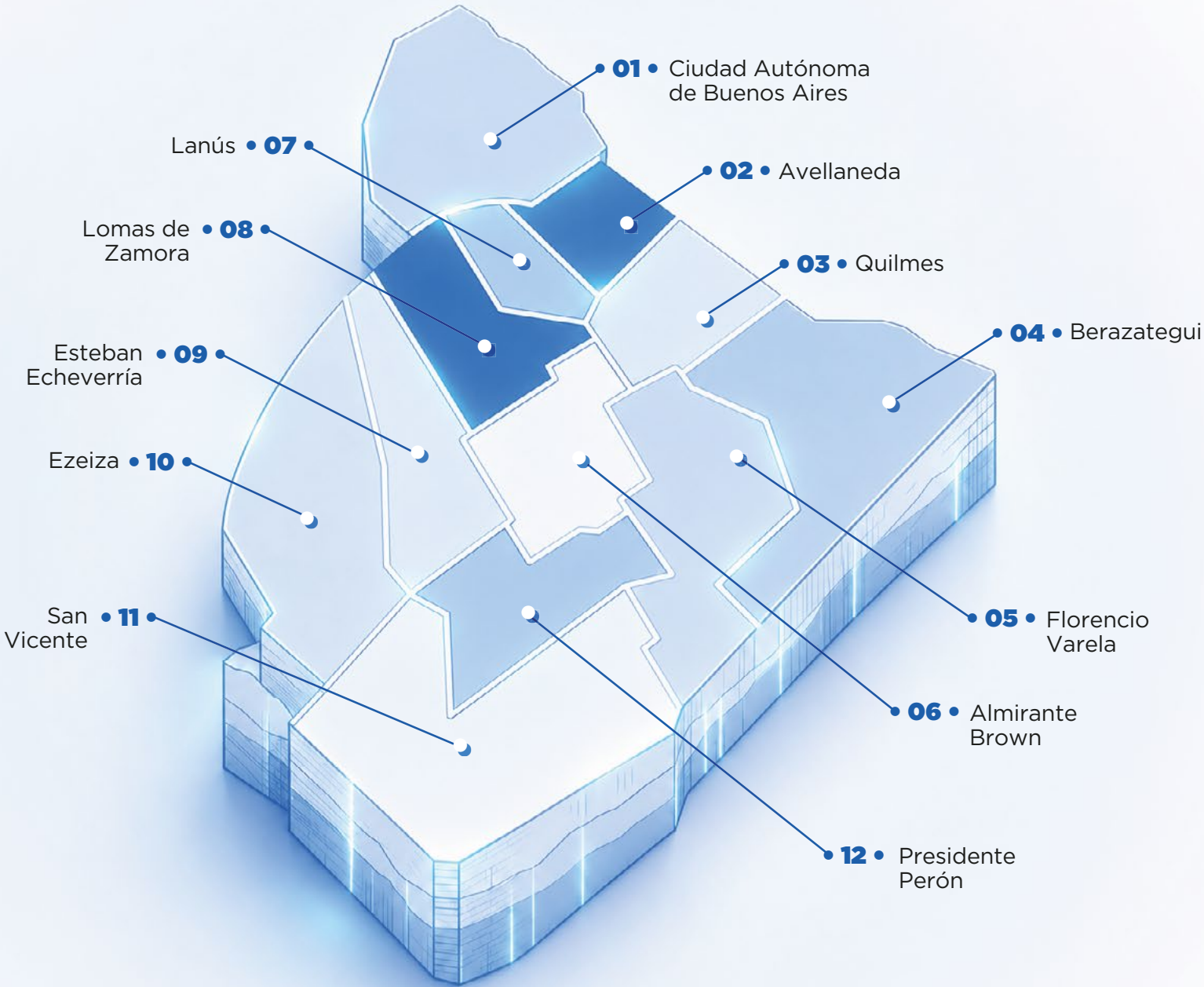
Sede central
Se encuentra en Gregorio Aráoz de Lamadrid 1360, en el barrio de Barracas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Oficinas comerciales CABA:
Floresta y Centro.

Provincia de Buenos Aires:
Lomas de Zamora y Quilmes

Red de distribución **18.641 KM DE EXTENSIÓN**

Brindamos servicio a clientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de 11 municipios de la Provincia de Buenos Aires.

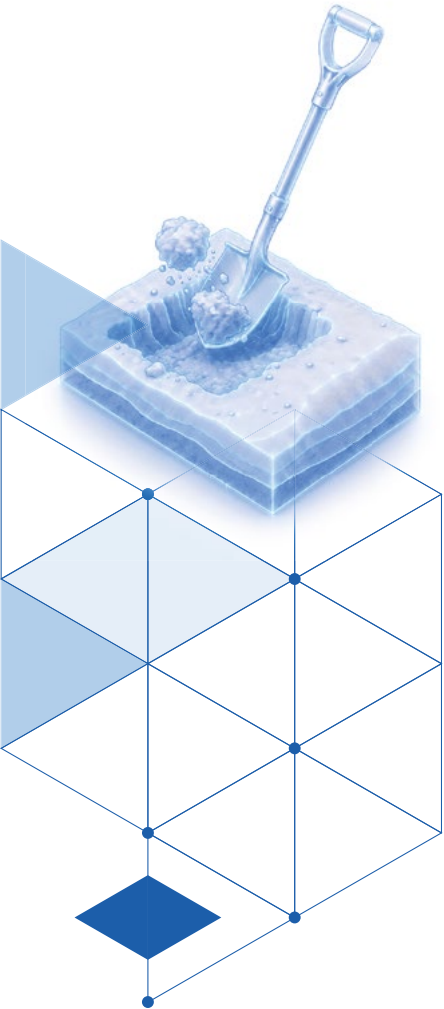


1.1.1



En 2025, esta infraestructura nos permitió distribuir **6.701,8 millones de m³ de gas a 2.431.704 clientes.**

Tipo de clientes	Cantidad de clientes		
	2025	2024	2023
Residenciales	2.361.198	2.358.250	2.461.519
Comerciales	64.880	66.150	69.324
Industriales	5.300	5.378	5.463
Centrales eléctricas	4	4	4
Gas natural comprimido	307	314	315
Subdistribuidoras	1	1	1
Total de clientes	2.431.693	2.430.097	2.536.626



1.1.2 • MetroGAS en números

Dimensión general
de las operaciones

+ 1.000
personas integran
nuestros equipos de trabajo

+ 3.700
empleos indirectos en
nuestra cadena de valor

+ 6.7
millones de m³
de gas vendidos

+ 2.4
millones de clientes

+ 18.600 km
de extensión de nuestra
red de distribución

1.1.3 Marco regulatorio y licencia

La distribución de gas se encuentra regulada por la Ley 24.076, que otorga a las empresas licenciatarias la condición de monopolio natural en las zonas asignadas.

El organismo que regula el transporte y la distribución de gas natural es el **Ente Nacional Regulador de Gas (ENARGAS)**, dependiente de la Secretaría de Energía del Ministerio de Economía de la Nación. Tiene a su cargo la regulación, el control, la fiscalización y la resolución de controversias vinculadas al servicio público de transporte y distribución de gas en todo el territorio nacional.

Actualmente, contamos con un contrato de licencia con el Estado Nacional para la distribución de gas natural por redes, vigente hasta el 28 de diciembre de 2027.

De conformidad con lo establecido en el artículo 155 de la Ley Bases, dicha licencia podrá prorrogarse por un plazo adicional de veinte (20) años, conforme a la reglamentación aprobada mediante el Decreto N.º 1057/2024



El 28 de abril de 2024 se presentó, ante el ENARGAS, la solicitud de prórroga de la licencia por 20 años adicionales.



Para mayor información sobre las regulaciones que son aplicables a MetroGAS, remitirse al siguiente enlace: <https://www.enargas.gov.ar/secciones/normativa/marco-regulatorio.php>

1.2 MetroENERGÍA

GRI 2-6

MetroENERGÍA es una empresa argentina dedicada a comercializar gas natural y energía eléctrica. Nació en 2005, como una subsidiaria de MetroGAS, con el objetivo de ofrecer soluciones energéticas integrales más allá de la distribución regulada de gas. Opera, principalmente, en el segmento mayorista y corporativo del mercado energético argentino.

MetroGAS posee el 95 % del capital accionario de MetroENERGÍA, ejerciendo el control de sus operaciones y la aprobación de su estrategia. El 5 % restante pertenece a YPF S.A.

Ambas compañías mantienen un acuerdo mediante el cual MetroGAS presta servicios profesionales a MetroENERGÍA en materia administrativa, contable, impositiva, financiera y legal, así como en otras áreas vinculadas a su operación.

Líder en el abastecimiento de gas natural y su transporte a industrias, estaciones de GNC y generadores de energía en todo el territorio nacional.

CRECIMIENTO Y EXPANSIÓN DE METROENERGÍA

En 2025, MetroENERGÍA celebró sus 20 años, consolidándose como la mayor comercializadora de gas de Argentina.

Durante el período, alcanzó hitos relevantes que reflejan su crecimiento y proyección regional. Entre ellos, se destaca la primera exportación de gas con destino a Brasil, superando los 6 millones de m³ comercializados. Asimismo, firmó un acuerdo para abastecer la primera flota de colectivos urbanos a GNC del país, lo que marcó un avance significativo en el desarrollo de la movilidad sustentable.

20 años
de trayectoria

196
industrias y comercios atendidos

294
estaciones de GNC atendidas

500
contratos con clientes

1.ª
exportación de gas a Brasil


MetroENERGÍA

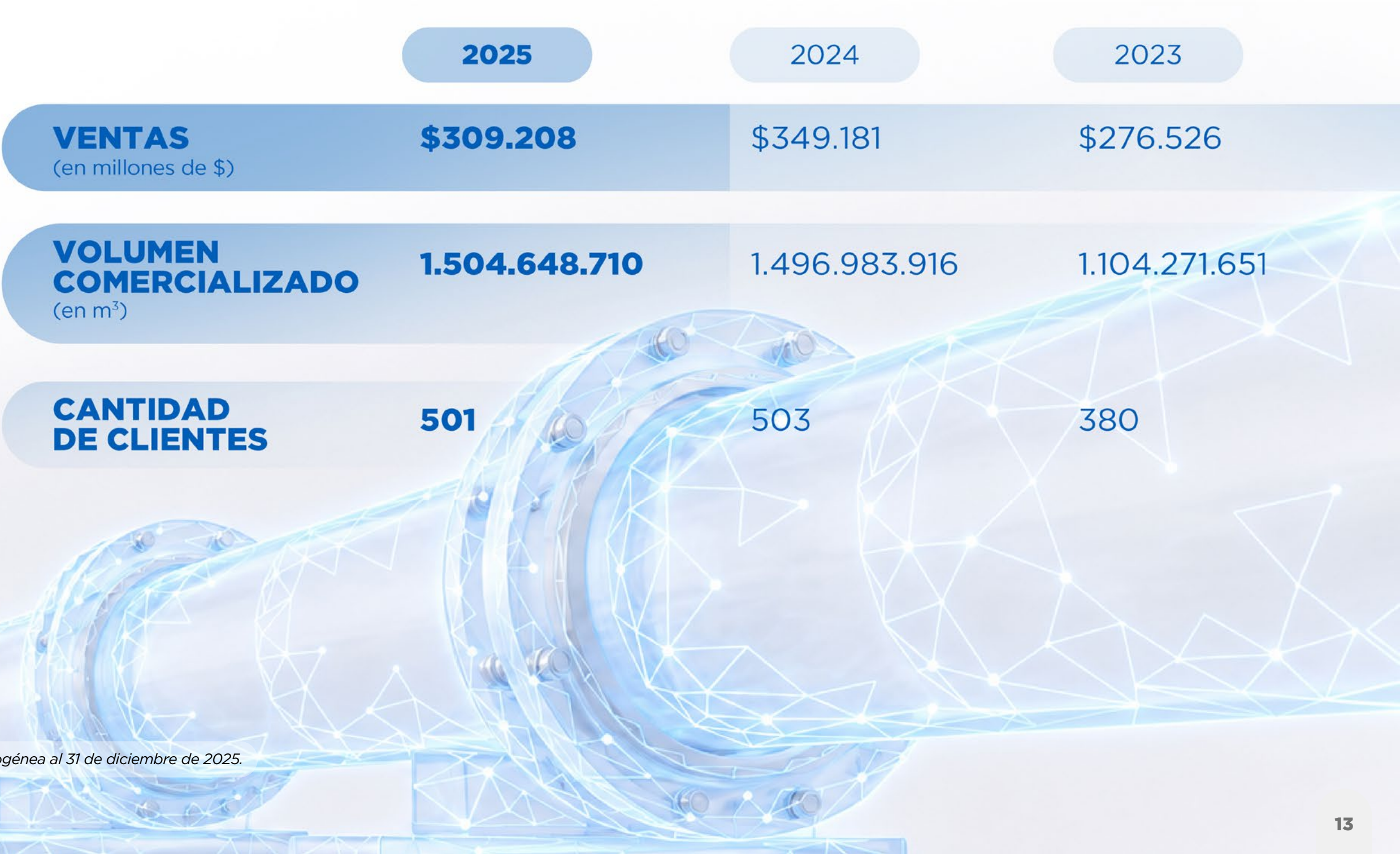
1.2

MetroENERGÍA tiene contratos de abastecimiento en firme con los productores más importantes de Argentina y, gracias a la amplia capacidad de transporte, garantiza la confiabilidad del suministro de gas sin interrupciones a nivel nacional, abarcando todas las regiones del país.



En el siguiente enlace, puede encontrar más información sobre MetroENERGÍA:
<https://www.metroenergia.com.ar/>

En el siguiente enlace, puede encontrar más información financiera y sobre el desempeño comercial del período de MetroENERGÍA. La información debe buscarse a través de la empresa MetroGAS.
<https://www.cnv.gov.ar/sitioweb/empresas?seccion=buscador>



► Las ventas fueron reexpresadas en moneda homogénea al 31 de diciembre de 2025.

2 ESTRATEGIA Y GRUPOS DE INTERÉS

Convertimos el propósito en decisiones.

- 15 • Nuestra Estrategia
 - 23 • Gestión de grupos de interés
 - 28 • Materialidad
- Tema material:
 Desempeño económico,
 Gobernanza.



2.1

Nuestra estrategia

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 3-3

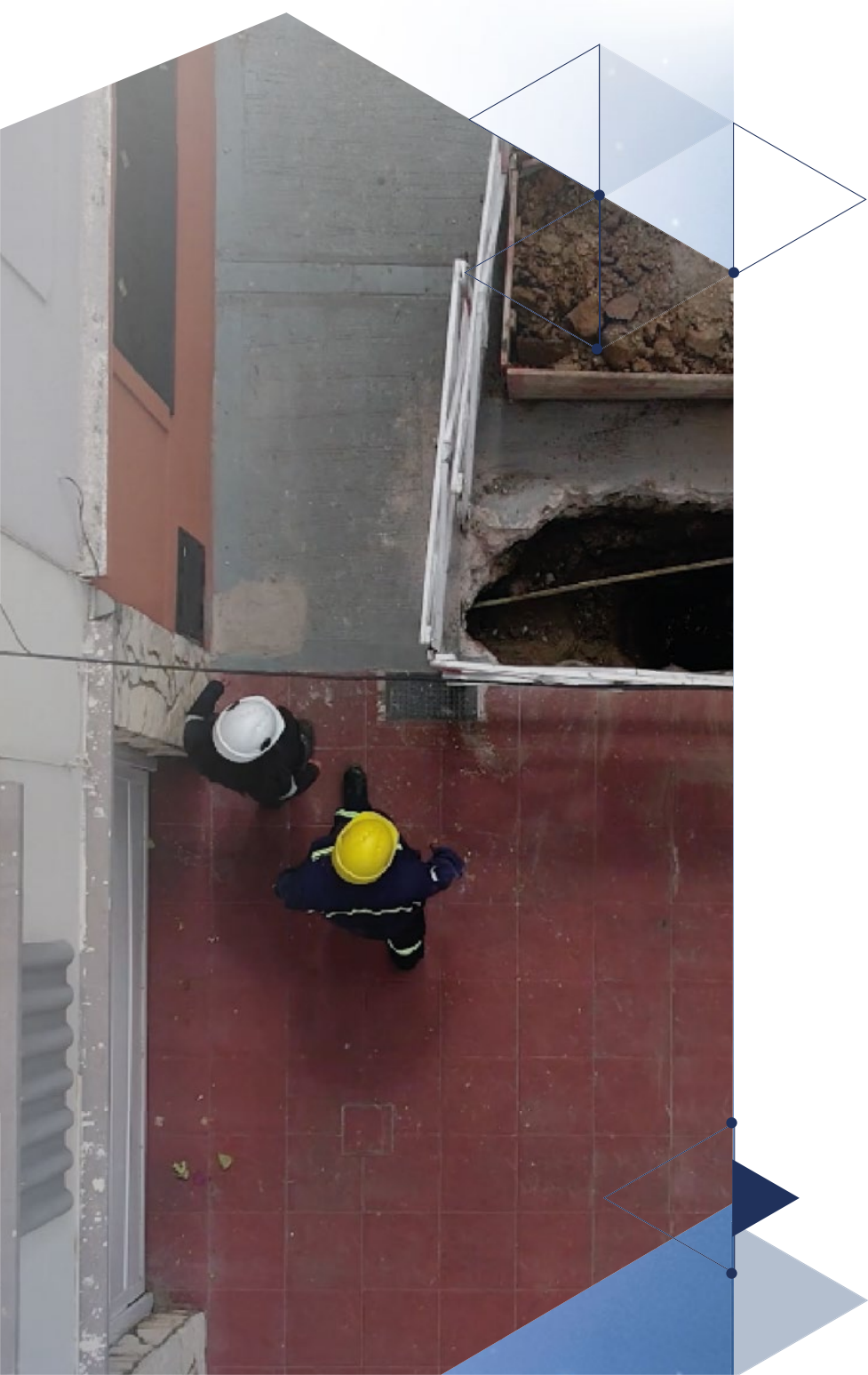
LA DEFINICIÓN
DE LOS VALORES
Y LINEAMIENTOS
ESTRATÉGICOS

involucran al Directorio y a la Alta Dirección Ejecutiva. Son el resultado de un proceso de transformación organizacional y de una reflexión estratégica impulsada por la Alta Dirección, en el marco de la adopción de los estándares del Premio Nacional a la Calidad. Para su formulación, se consideran factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo de manera integral.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS 2030	INICIATIVA DE IMPACTO	
			Nombre de la iniciativa	Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
Operación Segura y Confiable	Trabajamos para que todas las operaciones de MetroGAS se realicen de forma segura y confiable.	- Indice de frecuencia < 5 y 0 accidentes fatales - Tiempo de atención Prioridad cero = 30 min. Prioridad uno = 40 min. - Prioridad cero atendidos en más de 60 min. < 0,5 %, - Prioridad uno atendidos en más de 120 min. < 5 %	• Instalando Calor Seguro	▶ ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
			• Protocolo Escuelas • Instalaciones Solidarias	▶ ODS 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
Cliente en el Centro	Mejorar la satisfacción del cliente, colocándolo en el centro de toda la gestión realizada por la compañía.	- Resolución de reclamos en fecha 100 % - Satisfacción del cliente > 85%	• Campaña Consumo Eficiente • Campaña Cuidemos el Gas - ADIGAS	▶ ODS 12 HAMBRE CERO
Eficiencia Operativa	Mejorar la eficiencia operativa, al optimizar la gestión de la organización medida mediante el modelo de gestión de excelencia.	- Personas involucradas en proyectos de innovación +10 % (versus 2025) - Crecimiento margen bruto +5 % (versus 2025) - Reducción de gastos controlables +5 % (versus 2025) - Flujo de fondos propios libres = 95 % (resultado neto)	• Programa Innovación	▶ ODS 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

► El gráfico continua en la siguiente página.

2.1



LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS 2030	INICIATIVA DE IMPACTO	
			Nombre de la iniciativa	Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible
Capital Humano	Asegurar el capital humano requerido para liderar las operaciones de MetroGAS.	• Posiciones de liderazgo cubiertas con recursos propios > 80 % • Retener al 85 % del personal en los cuadros de sucesión • Encuesta interna: Satisfacción > 80 % Desarrollo > 80 % Compensación > 70 %	• Comité de Diversidad	▶ ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO
			• Protocolo de Violencia Doméstica	
Desarrollo Sostenible	Impulsar el desarrollo sostenible mediante una gestión responsable, que equilibre los aspectos económicos, reputacionales y de cuidado socioambiental, fortaleciendo los vínculos de confianza con todos nuestros grupos de interés.	• Elaborar un Reporte integrado • Dar cumplimiento al 100 % de indicadores de calidad de servicio del ente • Lograr el 100 % de cumplimiento PIO¹ • Alcanzar una disminución del 5 % de GEI (versus 2025) • Lograr la carbono neutralidad en establecimientos comerciales, administrativos y operativos • Estar en el top 3 de empresas de servicios en imagen y reputación	• Programa Estímulo a Estudiantes	▶ ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
			• Programa Beneficios	
			• Programa de Integridad y Ética	▶ ODS 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
			• Compras con impacto	▶ ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
			• Medición de la Huella de Carbono	▶ ODS 13 ACCIÓN POR EL CLIMA

▶ 1. Planes de Inversiones Obligatorias exigidos por ENARGAS

2.1

OBJETIVOS 2025

- **Consolidar el aporte de la sustentabilidad a la reputación de la compañía**, mediante la articulación con nuestros grupos de interés, la difusión de iniciativas con impacto positivo y la participación activa en espacios vinculados a la responsabilidad social y la sustentabilidad.
- **Fortalecer el proceso de reporte y comunicación de nuestro plan estratégico**, dando continuidad al análisis de materialidad y al fortalecimiento del equipo de ASG, con la incorporación de otras áreas estratégicas.
- **Ampliar el alcance transversal de la sustentabilidad en MetroGAS** y promover una mayor integración de este enfoque en las distintas áreas, a través de procesos de capacitación, sensibilización y el desarrollo de nuevas iniciativas.

ESTADO DE SITUACIÓN

- Avanzamos hacia la doble materialidad con encuestas a los grupos de interés, para conocer su valoración en cuanto a criticidad acerca de los temas materiales de la compañía.
- Estamos profundizando el análisis de materialidad con la encuesta mencionada, pero aún queda como desafío para 2026 fortalecer el equipo de ASG, con la incorporación de otras áreas estratégicas.
- Formalizamos los objetivos estratégicos 2030 referidos a reducir las emisiones de GEI y la carbono neutralidad en las bases operativas, y en las oficinas centrales y comerciales.

DESAFÍOS 2026

Fortalecer el equipo de ASG, con la incorporación de Recursos Humanos, Medioambiente y otras áreas estratégicas.



2.1.1

Sistema de Gestión Integrado:
"Camino a la Excelencia"

Fuimos reconocidos con el Premio Nacional a la Calidad, en la categoría "Gestión Integral de Empresas Grandes", otorgado por la Fundación Premio Nacional a la Calidad (FPNC) conforme a lo establecido por la Ley 24.127. El resultado fue ratificado por el Ministerio de Economía de la Nación, en su calidad de autoridad de aplicación.



Este reconocimiento distingue a organizaciones públicas y privadas que promueven la mejora en la calidad de sus productos y servicios, impulsando la competitividad, la modernización y la mejora continua con enfoque en la sostenibilidad. Para alcanzarlo, durante los últimos cinco años trabajamos en el fortalecimiento de nuestro Sistema de Gestión Integrado y en el despliegue del Modelo de Excelencia en toda la organización, consolidando capacidades, profundizando la integración de los procesos y promoviendo una cultura orientada a la excelencia.

Como parte de este recorrido, llevamos adelante procesos regulares de autoevaluación orientados a medir el nivel de madurez e integración de nuestros procesos con los criterios del Modelo de Excelencia. Los resultados obtenidos durante 2022, 2023 y 2024 evidenciaron una evolución sostenida y una tendencia creciente en nuestro desempeño, consolidando los avances logrados y el camino recorrido. Sobre la base de estos resultados, en 2025 se presentó nuestra candidatura al Premio Nacional a la Calidad, cuya evaluación culminó con la obtención de esta importante distinción.

PERFORMANCE DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD

	2024	2023
Puntos obtenidos	505	476
Porcentaje alcanzado respecto del máximo posible de la categoría	50 %	47 %



Para conocer más sobre el Modelo de Gestión de Excelencia, accede al siguiente link:
<https://excpyme.org.ar/wp/sobre-fpnc/>



2.1.1

OBJETIVOS
2025 - 2026

Continuaremos trabajando en el fortalecimiento del modelo de Excelencia del Premio Nacional a Calidad, incorporando mejoras basadas en nuestras normas certificadas (ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001).

ESTADO DE SITUACIÓN

En proceso

Complementariamente, mantuvimos nuestra certificación trinorma, basada en las normas ISO 9001, 45001 y 14001, expedida por el organismo de certificación IRAM.



GESTION DE LA CALIDAD

RI-9000-17041-2024



GESTION AMBIENTAL

RI-14000-782-2024



GESTION SST

RI-45000-080-2024



▶ ALCANCE OPERACIONAL O DE PROCESOS
NORMA CERTIFICADA ISO 45001 Y 14001

Actividades operativas y administrativas de la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Riesgos y Calidad, sobre la instalación, la operación y el mantenimiento de la red de distribución de gas en el área de concesión y edificios, bajo su responsabilidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el Gran Buenos Aires, y actividades de capacitación realizadas en el Centro de Entrenamiento Técnico (CET).

▶ ALCANCE OPERACIONAL O DE PROCESOS
NORMA CERTIFICADA ISO 9001

Comercialización, distribución y gestión de la provisión de gas natural, desde el alta hasta la baja, para los segmentos de grandes clientes y clientes residenciales, dentro de su área de concesión en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires.

▶ 2024 Última certificación de normas

2027 Período de vigencia de normas

2.1.2 • Gestión integral de riesgos

Nuestra gestión de riesgos se enmarca en la **Política Integrada de Gestión** y se fundamenta en la norma ISO 31000 y en las buenas prácticas en la materia.

El modelo adoptado contempla:

Factores externos:
regulaciones y mejores prácticas.

Factores internos:
planeamiento estratégico, cambios en los procesos y alineación con los objetivos organizacionales.

Cada riesgo identificado es evaluado en términos de impacto y probabilidad. Asimismo, se analizan sus principales causas, los controles asociados y las acciones en curso. Este proceso tiene como objetivo reducir el nivel de riesgo residual.

Se identifican • **CUATRO TIPOS DE IMPACTO**

- **ECONÓMICO**
impacto negativo en los resultados y/o activos de la compañía
- **REPUTACIONAL**
afectación de la imagen de la compañía
- **SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE**
accidentes y/o daños a las personas o al entorno
- **LEGAL Y/O REGULATORIO**
incumplimiento de leyes y/o regulaciones aplicables



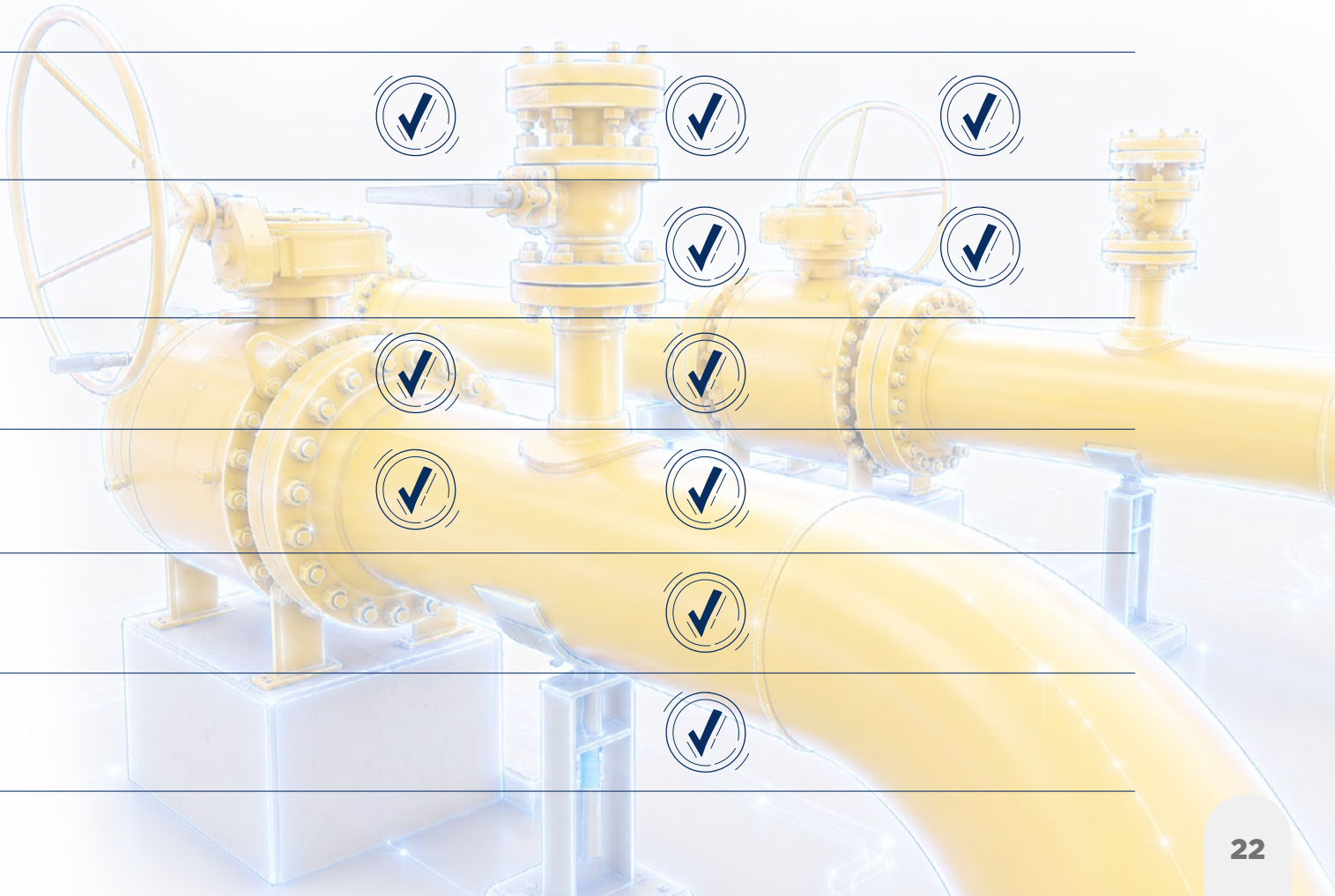
2.1.2

TEMA DE RELEVANCIA	ASPECTOS DEL IMPACTO	RIESGO ANALIZADO	TIPO DE IMPACTO			
			ECONÓMICO	REPUTACIONAL	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	LEGAL Y REGULATORIO
Atención y satisfacción del cliente	Calidad del servicio, atención y satisfacción del cliente	• Calidad de servicio al cliente	✓	✓		✓
Confiabilidad de los servicios al cliente	Cumplimiento de estándares de calidad de servicio	• Calidad de servicio al cliente	✓	✓		✓
Cadena de abastecimiento	-	• Gestión de adquisición de bienes y servicios, proveedores de materiales/ servicios críticos, quiebre de stock de materiales	✓	✓		✓
Empleo	Expertise de Recursos Humanos	• Expertise de Recursos Humanos	✓	✓		
Ética, integridad y cumplimiento de la normativa	Cultura basada en la ética e integridad	• Ética y corrupción		✓		✓
	Impactos vinculados con la corrupción	• Ética y corrupción		✓		✓
	Transparencia y cumplimiento de los contratos y las licitaciones	• Fraude en la cadena de abastecimiento	✓			

► El gráfico continua en la siguiente página.

2.1.2

TEMA DE RELEVANCIA	ASPECTOS DEL IMPACTO	RIESGO ANALIZADO	TIPO DE IMPACTO			
			ECONÓMICO	REPUTACIONAL	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	LEGAL Y REGULATORIO
Gobernanza	• Transparencia empresarial y confiabilidad de la información	• Representación no fiel de la información financiera				✓
Integridad de la infraestructura de suministro de gas	• Abastecimiento de energía en forma confiable y segura	• Relevamiento de pérdidas, intrusiones, odorización incorrecta, variación de presión y protección anticorrosiva			✓	✓
	• Impactos por escapes y fugas de gas	• Escapes y respuesta a emergencias	✓	✓		✓
	• Integridad de la infraestructura de suministro de gas	• Integridad de la red		✓		✓
Salud y seguridad en el trabajo	• Impactos en la salud laboral	• Factores psicosociales	✓	✓		
	• Impactos en la seguridad laboral	• Factores psicosociales	✓	✓		
		• Seguridad física		✓		
		• Accidentes graves y fatales		✓		



2.2

Gestión de grupos de interés

GRI 2-28, 2-29, 3-3

BUSCAMOS FORTALECER NUESTRO NEGOCIO MEDIANTE LA CONFIANZA Y LA TRANSPARENCIA

Por tal motivo, incluimos las expectativas y necesidades de los grupos de interés con los cuales nos relacionamos e interactuamos.

► El gráfico continua en la siguiente página.

GRUPO DE INTERÉS	¿QUIÉNES SON?	NUESTRO COMPROMISO	CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ACTIVA	CONSULTA	INFORMACIÓN	FRECUENCIA
Colaboradores	Colaboradores	Cuidado y desarrollo integral, desde un ambiente inclusivo y formativo, que permita la expresión de su potencial profesional y personal.	- Reuniones - Viva Engage - Cascada de información - Conversaciones con propósito	✓			Continua
Clientes	Grandes clientes (GNC, industrias, etc.)	El cliente en el centro, garantizando un acceso seguro, confiable y permanente, desde un vínculo cercano, atento a la información y el uso.	- Oficinas de atención comercial - Página web - Oficina digital - WhatsApp - Redes sociales - Campañas masivas multicanal		✓	✓	Aleatoria/a requerimiento
	Clientes residenciales				✓	✓	Aleatoria/a requerimiento
	Desarrolladores				✓	✓	Individual en forma continua, grupal de forma trimestral
	Gasistas matriculados				✓	✓	Individual en forma continua, grupal de forma trimestral
	Administradores de consorcio				✓		Bimestral
Proveedores	Contratistas y proveedores	Desarrollo y respeto, compartiendo la visión y los planes hacia la integración de objetivos de calidad y sustentabilidad.	- Reuniones - Mails - Plataforma SAP/ARIBA	✓	✓		En función de contrataciones
	Productores			✓	✓		En función de contrataciones
	Transportistas			✓	✓		En función de contrataciones
Organizaciones sindicales	STIGAS	Diálogo permanente, alianza de trabajo y visión compartida hacia la mejora continua, formación, vínculo cuidado entre ambos.	Reuniones	✓			Continua

2.2



GRUPO DE INTERÉS	¿QUIÉNES SON?	NUESTRO COMPROMISO	CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO	ACTIVA	CONSULTA	INFORMACIÓN	FRECUENCIA
Gobierno y Organismos de Control	Secretaría de Energía	Disponibilidad, cumplimiento y apertura ante buenas prácticas e incidencia. Cumplimiento de compromisos asumidos, normativa, y reportes en tiempo y forma.	- Reuniones - Intercambio de información - Asesoramiento técnico y presentación de propuestas con autoridades - Comunicaciones escritas y notificaciones - Actualización de información en sus plataformas (memoria y balance, reporte de sustentabilidad, hechos relevantes)				Aleatoria
	ENARGAS						Aleatoria/a requerimiento
	Secretarías de Desarrollo y Obras Públicas						Aleatoria/a requerimiento
	Gobiernos CABA, PBA y Municipios						Aleatoria/a requerimiento
	Poder Legislativo: Congreso Nacional; Legislaturas CABA y PBA; y partidos políticos						Aleatoria/a requerimiento
Accionistas	CNV	Protección de activos e intereses, desde el enfoque transversal de la sustentabilidad en el hacer y en la rendición de cuentas.	- Asamblea - Reuniones - Informes periódicos				Aleatoria/a requerimiento
	YPF						Continua
Cámaras empresarias	Accionistas (minoritarios)	Articulación de espacios de trabajo, a través de las comisiones que llevan adelante las cámaras empresarias.	- Actualización de información en sus plataformas - Reuniones mensuales - Comunicación vía mail - Talleres y foros				Trimestral
	ADIGAS y IAPG						Continua

▶ El gráfico continua en la siguiente página.

2.2



GRUPO DE INTERÉS

¿QUIÉNES SON?

NUESTRO COMPROMISO

CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

ACTIVA

CONSULTA

INFORMACIÓN

FRECUENCIA

Comunidad en general

Disponibilidad e información oportuna.

- Sitio web institucional
- Redes sociales
- Centro de atención telefónica
- Oficinas comerciales
- Campañas de prevención



Continua

Prensa

Brindar información clara y promover una relación cercana, transparente y responsable con la comunidad

- Comunicados de prensa
- Contacto directo con periodistas
- Entrevistas y consultas periodísticas
- Sitio web institucional



Continua

Asociaciones de Consumidores y Defensoría del Pueblo CABA y PBA

Sostener canales de diálogo que permitan atender inquietudes de los usuarios y contribuir a la mejora del servicio.

- Reuniones institucionales
- Mesas de trabajo
- Correo electrónico
- Informes y presentaciones específicas



Continua

Policía, bomberos y defensa civil

Coordinar acciones de prevención y respuesta ante emergencias vinculadas con la seguridad del servicio.

- Reuniones de coordinación
- Canales operativos ante emergencias
- Capacitaciones técnicas
- Protocolos de actuación conjunta



Continua

Diversas ONG y entidades de bien público

Acompañar iniciativas sociales que contribuyan al desarrollo local, la inclusión y el bienestar comunitario.

- Reuniones institucionales
- Correo electrónico
- Encuentros con organizaciones comunitarias
- Convocatorias a iniciativas sociales



Continua

El gráfico continua en la siguiente página.

2.2



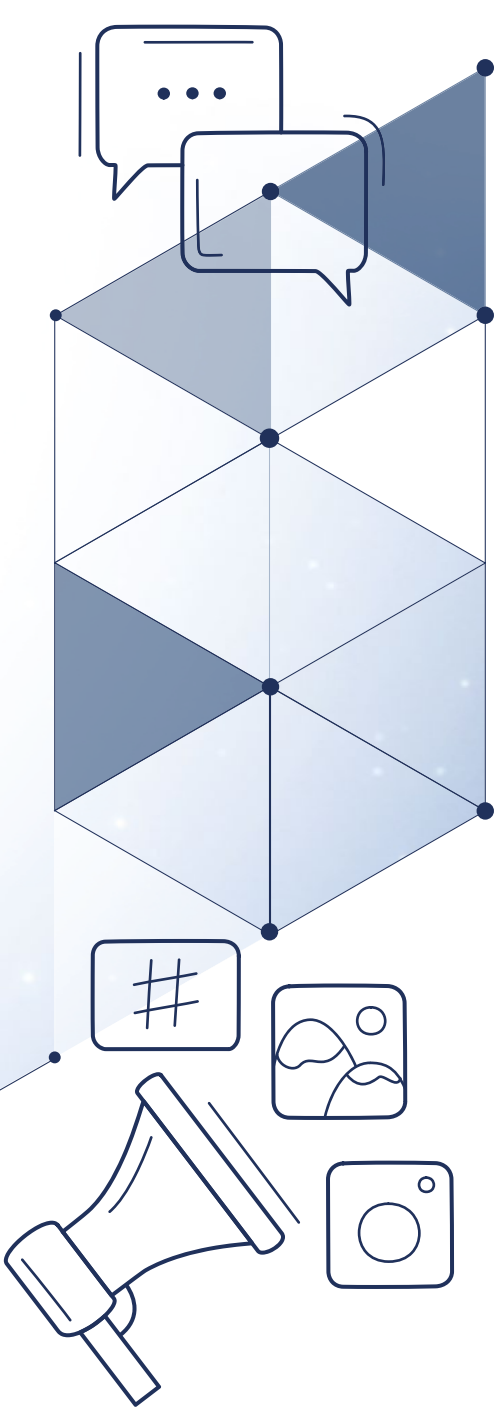
GRUPO DE INTERÉS	¿QUIÉNES SON?	NUESTRO COMPROMISO	CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIALOGO	ACTIVA	CONSULTA	INFORMACIÓN	FRECUENCIA
Entidades del sector	Otras empresas de servicios públicos (AySA, Edenor, etc.)	Colaboración y puesta en común de temas de interés con el ente regulador. Interpretación de norma y posibles soluciones.	- Reuniones - Correo electrónico - Notas y encuentros a través de cámaras empresarias				Continua
	Resto de distribuidoras	En el caso de otras empresas de servicios, se coordinan acciones que permitan preservar la red de gas y el trabajo coordinado ante incidentes.					Continua
	Resto de comercializadoras						Continua
Sector financiero	Bancos	Cumplimiento de compromisos asumidos.	- Comunicaciones escritas y notificaciones - Actualización de información en sus plataformas (memoria y balance, reporte de sustentabilidad, hechos relevantes)				Continua
	Calificadora de riesgo	Análisis y evaluación financiera. Moody´s.				Aleatoria/a requerimiento	

2.2.1

Redes para el desarrollo

Promovemos el diálogo, la transparencia y la articulación en espacios de agenda colectiva.

Durante el período, difundimos nuestra gestión de sustentabilidad nivel interno y externo, participamos en espacios interinstitucionales y fortalecimos nuestra presencia en ámbitos de divulgación de conocimiento, como universidades y foros especializados, donde compartimos perspectivas, aprendizajes y experiencias relevantes.



ORGANIZACIÓN	FINANCIAMIENTO				
	MIEMBRO	TIENE CARGO EN ÓRGANO DE GOBIERNO	PARTICIPA EN COMITÉ O PROYECTO	CUOTA DE AFILIACIÓN	APORTES ADICIONALES A LA CUOTA DE AFILIACIÓN
ADIGAS ASOCIACIÓN DE DISTRIBUIDORES DE GAS	✓	✓	✓	✓	SI
IDEA INSTITUTO PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA ARGENTINA	✓	✗	✓	✓	NO
IAPG INSTITUTO ARGENTINO DEL PETRÓLEO Y EL GAS	✓	✓	✓	✓	SI
CS CÁMARA DE SOCIEDADES ANÓNIMAS	✓	✗	✗	✓	NO
ceads CONSEJO EMPRESARIO ARGENTINO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	✓	✗	✓	✓	NO
RED RED DE EMPRESAS POR LA DIVERSIDAD	✓	✗	✓	✓	NO

2.3 Materialidad

GRI 3-1, 3-2

Durante 2025, llevamos adelante un proceso de consulta sobre los temas materiales con nuestros grupos de interés, a través de una encuesta digital en la que recibimos

494 respuestas

65 % correspondió a clientes residenciales y desarrolladores

13 % a colaboradores

8 % a personas matriculadas

4 % a proveedores

10 % restantes grupos de interés²



En 2026, continuaremos profundizando el análisis de los resultados y avanzando en el proceso de doble materialidad, evaluando, por un lado, los impactos ambientales, sociales y de gobernanza generados por nuestra operación y, por otro, los efectos que estos factores pueden tener sobre la compañía.

Los temas materiales utilizados en este reporte, trabajados y consensuados con el Comité ASG, surgen de nuestro inventario de riesgos, de un benchmarking sectorial realizado con 13 entidades y empresas comparables a MetroGAS, así como de temas de impacto identificados a partir de información propia, del proyecto “Camino a la Excelencia” y de nuestra planificación estratégica y de sustentabilidad. Estos temas se encuentran agrupados en cinco lineamientos estratégicos.

2. Los restantes grupos de interés consultados son Accionistas, Cámaras empresariales e institutos técnicos, Comunidad, Medios de comunicación, Academia, ONG, otros, Directorio, Entidades del sector, Gobierno y organismos de control, Grandes clientes, Organizaciones sindicales y Sector financiero.

TABLA DE TEMAS MATERIALES

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS



OPERACIÓN SEGURA Y CONFIABLE



CLIENTE EN EL CENTRO

TEMA MATERIAL

Confiabilidad de los servicios al cliente

Integridad de la infraestructura de suministro de gas

Salud y seguridad en el trabajo

Accesibilidad de la energía

Atención y satisfacción del cliente

DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO

La confiabilidad en los servicios de gas es crucial para la seguridad y el bienestar de clientes y usuarios/as. Proveer servicios confiables y de alta calidad garantiza su satisfacción y reduce las interrupciones en la vida cotidiana y los negocios, beneficiando a todas las personas usuarias.

La integridad de la infraestructura es vital para prevenir accidentes y asegurar un suministro de gas constante y seguro. Esto protege a clientes y a las comunidades cercanas de posibles peligros, al mismo tiempo que garantiza la continuidad del servicio, minimizando interrupciones que podrían afectar la vida diaria y las operaciones industriales.

Promover un entorno laboral seguro y saludable puede aumentar la motivación y la productividad del equipo. Esto se traduce en una mayor retención del talento y una mejora de la reputación de la empresa.

Asegurar que todos los segmentos de la población, incluidos los más vulnerables, tengan acceso a la energía es crucial para el bienestar de la comunidad, al mejorar la calidad de vida y al promover la equidad social.

Ofrecer un servicio de calidad y responder eficazmente a las necesidades y a los problemas de clientes mejora su bienestar, a través de la confiabilidad y la calidad de los servicios que ofrece la empresa.

SUBTÓPICOS DE IMPACTO

- Salud y seguridad de clientes.
- Comunicación y cooperación en casos de emergencias.
- Violación de privacidad y pérdida de datos del cliente.

- Garantizar el abastecimiento de energía en forma confiable y segura.
- Impactos por escapes y fugas de gas.
- Inspección e incidentes en tuberías.
- Integridad de la infraestructura de suministro de gas.

- Impactos en la salud laboral.
- Impactos en la seguridad laboral.

- Ampliación de la red.
- Cortes de suministro a clientes residenciales.

- Atención y habilitaciones realizadas por personas matriculadas.
- Calidad del servicio al cliente.
- Eficiencia energética del usuario final.



LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS	TEMA MATERIAL	DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO	SUBTÓPICOS DE IMPACTO
 CAPITAL HUMANO	Diversidad e igualdad de oportunidades	La promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo aseguran un entorno inclusivo y equitativo, mejorando la satisfacción, la lealtad y el bienestar de los empleados y las empleadas.	• Atracción y retención del talento. • Bienestar e involucramiento. • Diversidad, no discriminación, inclusión y equidad. • Formación y enseñanza. • Igualdad de oportunidades y promoción interna.
	Prácticas laborales	Mantener condiciones laborales justas y seguras es esencial para el bienestar de colaboradores. Las buenas prácticas laborales mejoran la productividad, reducen el ausentismo y aumentan la retención del talento, beneficiando al personal y sus familias, y contribuyendo a una comunidad más estable y próspera.	• Prácticas de contratación y beneficios al personal. • Prácticas salariales.
 EFICIENCIA OPERATIVA	Cumplimiento normativo	El cumplimiento normativo asegura que la empresa opere dentro del marco legal, protegiendo los derechos y la seguridad de la comunidad y el medio ambiente. La transparencia y la adherencia a contratos y licitaciones fomentan la confianza entre la empresa y sus grupos de interés, evitando litigios y sanciones que los podrían afectar negativamente.	• Cumplimiento del plan. • Transparencia y cumplimiento de los contratos y las licitaciones.
	Desempeño económico	Un sólido desempeño económico garantiza la capacidad de la empresa para continuar operando y creciendo. También, contribuye a la sustentabilidad financiera, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente y ética, y promoviendo la estabilidad y el desarrollo a largo plazo para todos los grupos de interés.	• Generación y distribución de valor económico entre los grupos de interés. • Prácticas de adquisición. • Gestión de la innovación en busca de la sustentabilidad y competitividad de la organización. • Gestión, eficiencia y eficacia de los procesos internos de la organización. • Gestión de precios y tarifas. • Sustentabilidad económico-financiera y cumplimiento de compromisos financieros.

► El gráfico continua en la siguiente página.

2.3



LINEAMIENTOS
ESTRATÉGICOS



DESARROLLO
SOSTENIBLE

TEMA
MATERIAL

DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO

SUBTÓPICOS DE IMPACTO

Cadena de
abastecimiento
sostenible

Una gestión responsable de la cadena de abastecimiento asegura que los proveedores cumplan con altos estándares ambientales y sociales. Esto reduce los riesgos de interrupciones, beneficiando a todos los actores involucrados, incluidos clientes y las comunidades afectadas.

- Cadena de suministro sostenible.
- Evaluación de proveedores con criterios ambientales y sociales.

Cambio climático
y transición
energética

La empresa debe adaptarse y contribuir a la mitigación del cambio climático mediante la reducción de emisiones y el uso eficiente de la energía. Esto impacta a la sociedad en general, ayudando a prevenir desastres naturales y promoviendo un entorno saludable.

- Consumo y eficiencia energética.
- Mitigación y reducción de emisiones de GEI.
- Resiliencia del negocio al cambio climático.

Derechos
fundamentales de
las personas

Respetar y promover los derechos fundamentales de las personas en todas las operaciones y cadenas de suministro evita abusos y garantiza un trato digno a todas las personas.

- Gestión de los derechos fundamentales.
- Libertad de asociación y negociación colectiva de trabajadores.

Gestión y
cuidado
ambiental

La gestión y el cuidado ambiental, a través de la mitigación y reducción de los impactos ambientales, y la protección de los ecosistemas y la biodiversidad, benefician a la comunidad y a las futuras generaciones. Estos esfuerzos también mejoran la relación de la empresa con los reguladores y la sociedad.

- Mitigación y reducción de impactos ambientales.
- Gestión de residuos y circularidad.

Comunidades
locales y
educación.

Fomentar la relación con las comunidades locales y participar en su desarrollo mejora la cohesión social. La cooperación de la empresa con la comunidad es fundamental para mantener su confianza y apoyo, asegurando un entorno seguro y estable.

- Participación de las comunidades en los programas de desarrollo comunitario.

Ética e
Integridad.

Actuar con ética e integridad fortalece la confianza y la credibilidad de la empresa con sus grupos de interés.

- Cultura basada en la ética e integridad.
- Impactos vinculados con la corrupción.

Gobernanza

Mantener altos estándares éticos y de integridad es crucial para construir y mantener la confianza de todos los grupos de interés. Prevenir la corrupción y promover la transparencia aseguran prácticas justas y equitativas, lo que fortalece la reputación de la empresa y sus grupos de interés.

- Compromiso y relacionamiento con los grupos de interés.
- Contribución y participación en el desarrollo de iniciativas del sector.
- Ética, integridad y buen gobierno corporativo.
- Transparencia empresarial y confiabilidad de la información.

3 GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD

Sostenemos el propósito en cada decisión.

- 33 • Composición accionaria
- 34 • Órgano de gobierno
- 38 • Programa de Integridad y Ética
- 46 • Cumplimiento del marco regulatorio

Tema material:
 Gobernanza,
 Ética e integridad.



3.1

Composición accionaria

GRI 2-1

MetroGAS S.A. se encuentra bajo el control de YPF S.A., al ser titular del 70 % de su paquete accionario.

MetroGAS S.A. es titular del 95 % del capital accionario de **MetroENERGÍA S.A.**, ejerciendo el control de sus operaciones. YPF S.A. es propietaria del 5 % restante.

Al 31 de diciembre del 2025, la composición accionaria de MetroGAS S.A. se distribuía de la siguiente manera:

ACCIONISTAS	CLASE	Cantidad de Acciones	% de participación
YPF S.A.	A	290.277.316	51
YPF S.A.	B	108.142.529	19
Floating BYMA	B	71.951.869	12,64
Integra Gas Distribución LLC	B	52.549.560	9,23
Anses - FGS Ley 26425	B	46.249.934	8,13
TOTAL		569.171.208	100 %

3.2 Órgano de gobierno

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-18, 2-19, 2-20, 2-28, 405-1



Contamos con un **sistema de control interno**, basado en procesos estandarizados y procedimientos administrativos bien definidos, con una comunicación fluida en todos los niveles organizacionales, y la elaboración de informes de control de gestión y evaluaciones de rendimiento. La delegación de autoridad es un pilar clave en MetroGAS, que nos permite asegurar respuestas ágiles y eficientes en nuestros equipos.

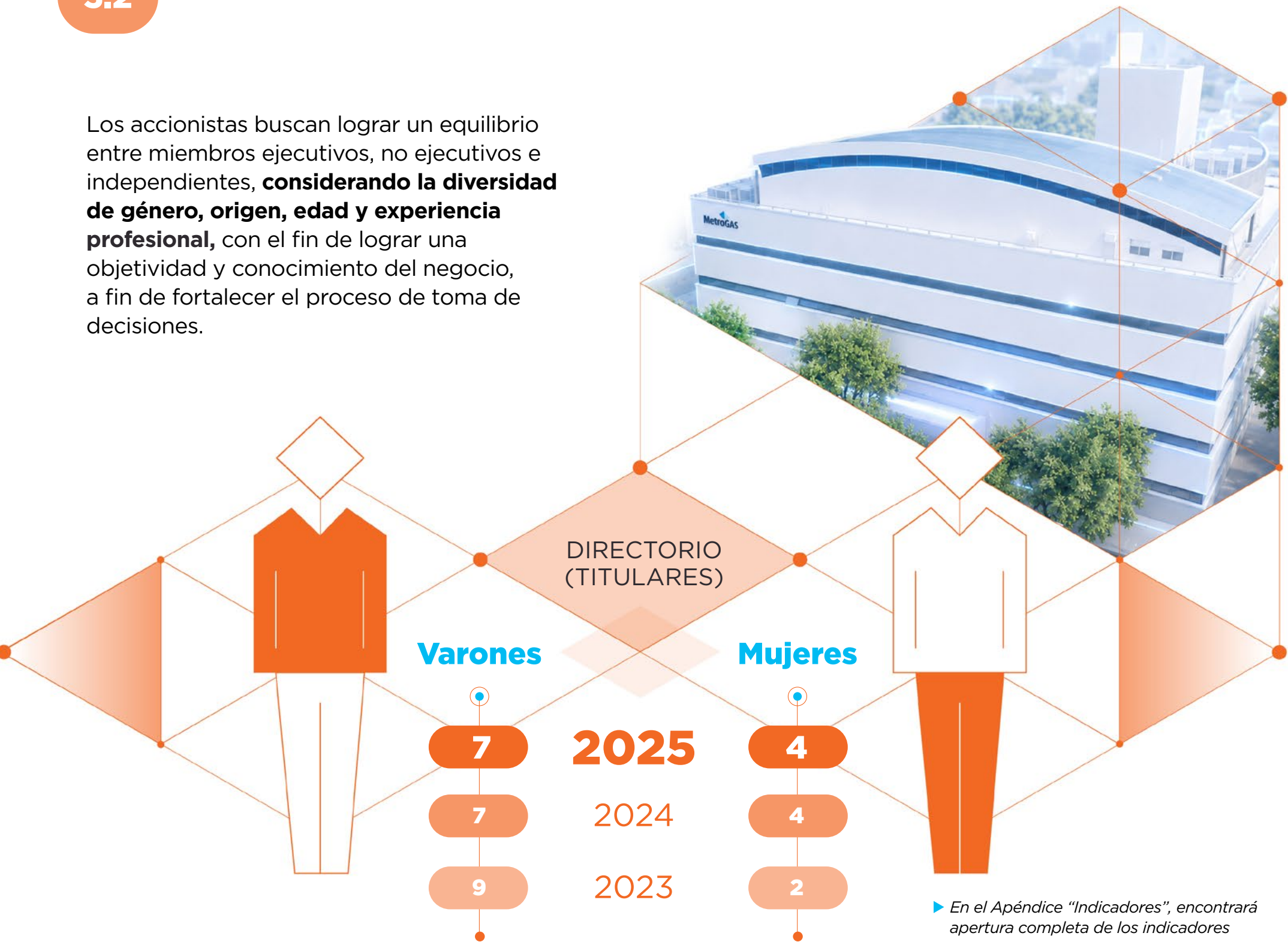
El área de **Auditoría Interna** se encarga de garantizar la efectividad y la eficiencia de los procesos de control interno, con foco en la identificación y gestión de aquellos riesgos inherentes a nuestra actividad.

El Directorio de MetroGAS administra y representa legalmente a la empresa, garantiza el cumplimiento y la ejecución de las resoluciones adoptadas por la Asamblea de Accionistas, y vela por la confección y aprobación de los estados contables.

La Asamblea es la encargada de designar a los miembros del Directorio. No obstante, este último podrá brindar su opinión no vinculante con respecto al perfil de las personas candidatas.

3.2

Los accionistas buscan lograr un equilibrio entre miembros ejecutivos, no ejecutivos e independientes, **considerando la diversidad de género, origen, edad y experiencia profesional**, con el fin de lograr una objetividad y conocimiento del negocio, a fin de fortalecer el proceso de toma de decisiones.



▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

El Directorio determina la estrategia general de la empresa y considera el plan estratégico por desarrollar.

Para elaborar los lineamientos estratégicos y del presupuesto, contamos con personal capacitado dentro de diferentes áreas, quienes –de forma conjunta y transversal– abordan e identifican factores y riesgos sociales, ambientales y de gobernanza.

Las actividades de **Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad** se informan en la Memoria y en los Reportes de Sustentabilidad, los cuales son aprobados por el Directorio.

Con el fin de garantizar que las decisiones de nominación y selección de la Alta Gerencia sean realizadas de forma objetiva, el Directorio conformó un **Comité de Remuneraciones y Nominaciones diverso**, con idoneidad y experiencia en temas de recursos humanos, e incluye –entre sus miembros– a un director independiente.

Dicho comité tiene, entre sus funciones, evaluar y aprobar la designación o contratación de directores de primera línea de la Sociedad, e identificar los sucesores para puestos críticos, como la Dirección General y las direcciones de primera línea, garantizando la continuidad y sustentabilidad del negocio.

3.2.1

Comités

El Directorio se reúne, como mínimo, cada tres meses; cuenta con distintos comités que lo asisten en el análisis y seguimiento de temas estratégicos vinculados con la gestión, el control y la supervisión de la organización. Estos espacios fortalecen la gobernanza y facilitan la toma de decisiones informadas.

64 %
de los integrantes de los comités son miembros no ejecutivos.

42 %
de mujeres en los comités.

A continuación, se presentan los comités, sus principales objetivos y su composición:

Cantidad de miembros totales	REMUNERACIONES Y NOMINACIONES	AUDITORÍA	RIESGOS	DIRECCIÓN (EQUIPO DE DIRECCIÓN EJECUTIVA)	ÉTICA
	4	4	4	9	3
	MUJERES 3	2	2	2	0
Cantidad de miembros según género	VARONES 1	2	2	7	3
Objetivo del Comité	Revisar y aprobar propuestas de remuneración de la Dirección y de las designaciones para la Dirección Ejecutiva.	Apoyar al Directorio en la vigilancia de la información económico-financiera y de controles internos, entre otros.	Monitorear los factores de riesgo específicos de la empresa y sus actividades, y supervisar el Sistema de Gestión de Riesgo.	Alcanzar los objetivos establecidos por el Directorio.	Supervisar las denuncias, administrar el Código de Ética y Conducta, evaluar y establecer las acciones que se deberán tomar respecto de las situaciones denunciadas.

Para más información con relación al Directorio, los Comités y sus miembros, consultar en:
www.metrogas.com.ar/la-compania/gobierno-corporativo
La información disponible en este sitio web se encuentra actualizada al momento de la consulta.

▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



3.2.1

Remuneración y desempeño del máximo órgano de gobierno

El Comité de Remuneraciones y Nominaciones evalúa la competitividad de las políticas y prácticas de remuneración de MetroGAS, e informa al Directorio y a la Asamblea de Accionistas sobre las tendencias del mercado.

La remuneración del equipo de Dirección Ejecutiva tiene un componente fijo y uno variable. Este último se define en función del cumplimiento de los objetivos anuales establecidos.

Desde 2023, el Directorio implementa un proceso de autoevaluación, cuyos resultados permiten a la Secretaría del Directorio elaborar un informe con planes de mejora, que luego es presentado a la Presidencia del Directorio. A su vez, el máximo órgano de gobierno de MetroGAS presenta los resultados de su gestión en la Memoria, la cual es evaluada por la Asamblea de Accionistas, ya que, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Sociedades, tiene la responsabilidad de evaluar la gestión realizada por los miembros del Directorio.



Para más información con relación al Gobierno Corporativo de MetroGAS, consultar en: www.metrogas.com.ar/la-compania/Paginas/Gobierno-Corporativo.aspx

3.3 Programa de Integridad y Ética

GRI 2-16, 2-23, 2-26, 2-28, 3-3, 205-1, 205-2, 205-3

Disponemos de un Programa de Integridad y Ética que aborda distintos ejes de acción, tales como la revisión y elaboración de políticas y procedimientos internos, las diversas instancias de difusión interna y externa vinculadas a estos temas, las capacitaciones asociadas, la aplicación del programa a socios comerciales y la gestión de la línea de denuncias.

MetroGAS fue una de las 35 empresas pioneras en inscribirse en el Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades (RITE). En diciembre de 2025, fuimos reconocidos por la Oficina Anticorrupción como parte del grupo de Entidades Destacadas, por haber alcanzado un nivel de madurez superior al 90 % en nuestro Programa de Integridad. Este reconocimiento refleja el compromiso de la empresa con la adopción de buenas prácticas en materia de transparencia y prevención de la corrupción.

90 %
de nivel de madurez alcanzado en el
Registro de Integridad y Transparencia
para Empresas y Entidades.

Estructura de **POLÍTICAS INTERNAS** vinculadas a ética e integridad

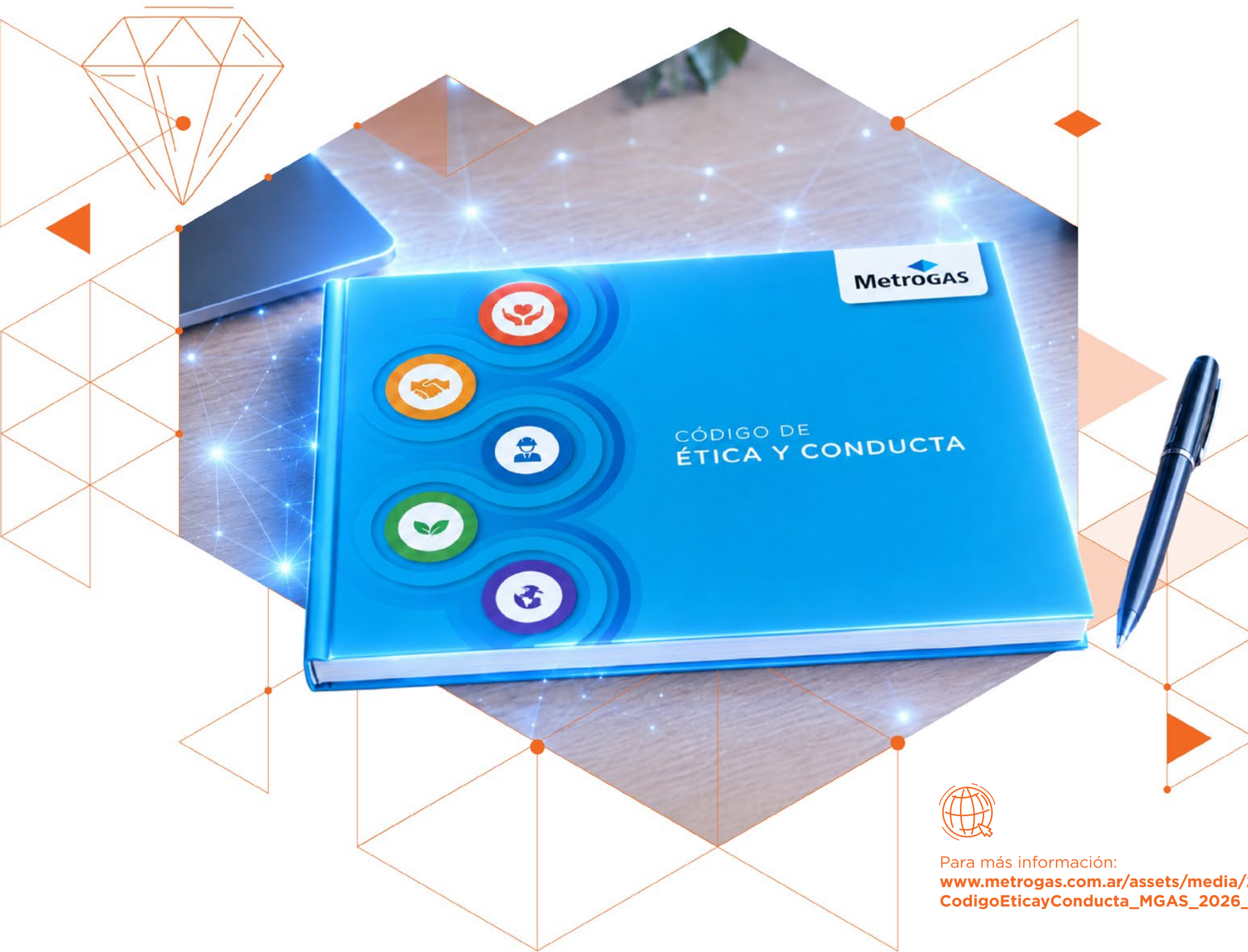
- Reglamento del Comité de Ética
- Norma Antirrepresalias
- Política Anticorrupción
- Procedimiento General de Gestión de Conflicto de Intereses
- Procedimiento Particular de Regalos y Atenciones
- Procedimiento Particular de Interacción con Funcionarios Públicos
- Procedimiento General de Debida Diligencia sobre Terceros
- Procedimiento General de Gestión de Denuncias
- Norma de Lugar de Trabajo Libre de Violencia y Acoso



Para más información
sobre el RITE, consultar en:
www.rite.gob.ar/



3.3.1 • Código de Ética y Conducta



Nuestro **Código de Ética y Conducta** es revisado, aprobado y monitoreado por el Directorio. En este documento, se establecen las pautas generales de conducta que rigen para el Directorio, los miembros de la Comisión Fiscalizadora y todo el personal. Además, tiene alcance a contratistas y subcontratistas, las empresas proveedoras, los socios de negocios (tanto aquellos vinculados directamente a nuestra empresa como los vinculados con MetroENERGÍA) y nuestra sociedad controladora.

En el código se incluyen los valores, los principios y las normas que guían la implementación de una conducta empresarial ética y responsable en nuestro negocio. Durante 2025, fue revisado y actualizado. En diciembre fue aprobado por el Directorio y entrará en vigencia en 2026. La entrada en vigencia implica el desarrollo de una nueva campaña de difusión y la actualización de la adhesión formal por parte de todo el personal.

VALORES CORPORATIVOS

- Actuamos con integridad
- Priorizamos la seguridad
- Creamos valor
- Nos comprometemos con la sustentabilidad y los derechos humanos
- Valoramos la diversidad y la equidad de género



Para más información:
www.metrogas.com.ar/assets/media/2026/02/CodigoEticaYConducta_MGAS_2026_digital.pdf



3.3.2 Canales de denuncia

Contamos con dos canales de denuncias:

La Línea Ética:

con alcance a todo el personal y a las empresas proveedoras, a través de la cual es posible reportar situaciones y/o comportamientos que pudieran constituir una violación real o potencial del Código de Ética y Conducta.

El Programa Transparencia:

a disposición de clientes, personas usuarias y la comunidad, para realizar denuncias por presuntas acciones deshonestas o tratos indebidos por parte de nuestro personal o contratistas.

Teléfono: 0800-666-2646



PROGRAMA
TRANSPARENCIA
MetroGAS

La gestión de ambas líneas está tercerizada a través de una empresa especializada, quien recibe denuncias por diversos medios, en forma confidencial, profesional y anónima (a opción de quien denuncia), para su posterior tratamiento y resolución.

En MetroGAS, asumimos un firme compromiso con estos procesos, poniendo a disposición ambos canales e implementando la Política de Antirrepresalias. **Esta norma garantiza la seguridad y confidencialidad de quienes realizan denuncias. También, ofrece la opción de anonimato y prohíbe cualquier tipo de represalia,** en el marco de la relación laboral y/o contractual contra quienes utilicen los canales de buena fe.

El Comité de Ética supervisa las denuncias, administra el Código de Ética y Conducta, y evalúa y establece las acciones que se deberán tomar respecto de las situaciones denunciadas. Está compuesto por tres miembros: la Dirección de Auditoría Interna, la Dirección de Asuntos Legales y Regulatorios y la Dirección de Recursos Humanos.



Teléfono

0800-999-INFO (4636)

Mail

reportes@resguarda.com

Correo

Av. 25 de Mayo 555 - Piso 13
(C1002ABK) Buenos Aires

web

www.resguarda.com



3.3.2



LÍNEA ÉTICA

DENUNCIAS RECIBIDAS

MOTIVOS DE LA DENUNCIA

- Acoso
- Abuso de autoridad
- Malos tratos y discriminación
- Conflictos de interés
- Fraude económico
- Incumplimiento de procedimientos y uso indebido de activo

DENUNCIAS VERIFICADAS

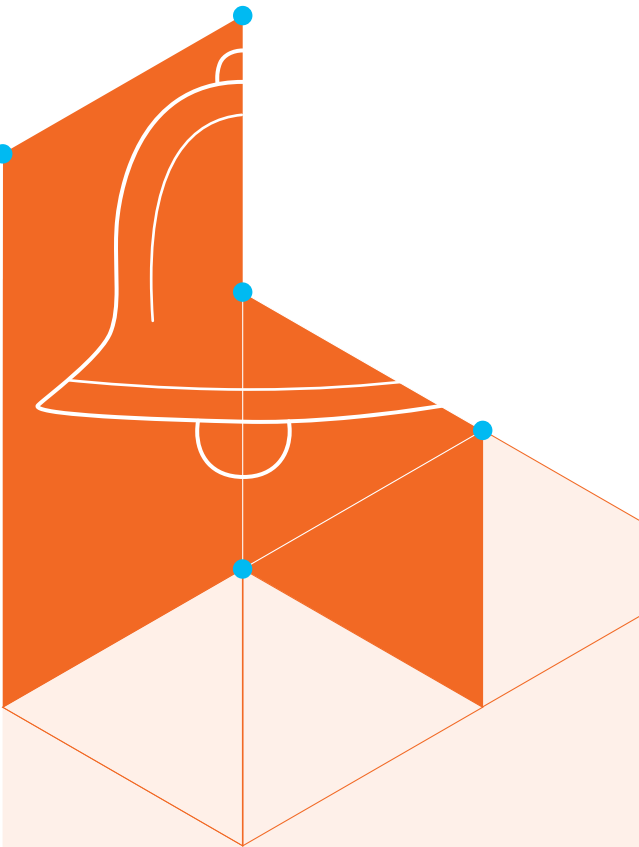
DENUNCIAS NO VERIFICADAS

DENUNCIAS DESESTIMADAS

DENUNCIAS PENDIENTES DE INVESTIGACIÓN

DÍAS PROMEDIO DE CIERRE DE LAS INVESTIGACIONES

	2025	2024	2023
DENUNCIAS RECIBIDAS	12	26	23
MOTIVOS DE LA DENUNCIA			
• Acoso	1	4	5
• Abuso de autoridad	4	10	6
• Malos tratos y discriminación	2	4	9
• Conflictos de interés	0	1	0
• Fraude económico	3	1	1
• Incumplimiento de procedimientos y uso indebido de activo	2	6	2
DENUNCIAS VERIFICADAS	6	6	14
DENUNCIAS NO VERIFICADAS	5	15	5
DENUNCIAS DESESTIMADAS	1	5	4
DENUNCIAS PENDIENTES DE INVESTIGACIÓN	0	0	0
DÍAS PROMEDIO DE CIERRE DE LAS INVESTIGACIONES	49	72	58



Durante el período de este reporte, no se han confirmado ni identificado casos de corrupción.

Las cifras de Transparencia que corresponden a clientes se incluyen en el capítulo 5.



3.3.3 • Conflicto de interés y partes relacionadas

Disponemos de un procedimiento para identificar y gestionar los conflictos de interés, reales y potenciales,

que puedan surgir dentro de la organización, estableciendo, para directores, síndicos y colaboradores, el cumplimiento de sus responsabilidades con lealtad y en defensa de MetroGAS.

Asimismo, se deberán informar aquellos vínculos personales de tipo familiar, sentimental, comercial o de negocios de los que pudiera derivar algún conflicto de interés real o potencial, para que puedan ser analizados y gestionados adecuadamente. En caso de sospecha sobre la existencia de un conflicto de interés no declarado, este deberá ser reportado a través de la Línea Ética.



En relación con las **transacciones con las partes interesadas**, contamos con una política específica, que contempla las disposiciones establecidas por la Ley de Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores. Además, establecimos un procedimiento interno específico para los **contratos** con las partes relacionadas, que organiza e implementa sistemas y mecanismos preventivos de protección de su objeto social, reduciendo el riesgo de conflictos de interés.

El Comité de Auditoría se encarga de proporcionar al mercado información completa sobre operaciones donde existan conflictos de interés con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes. Asimismo, emite opinión fundada respecto de las operaciones con las partes relacionadas y comunica a los mercados toda situación en la que exista, o pueda existir, un supuesto conflicto de interés en la empresa. A su vez, dicho Comité trata los contratos con las partes relacionadas, así como las situaciones de conflicto de interés entre el personal y los miembros de la Dirección.



3.3.4 • Debita diligencia sobre terceros

Nuestro procedimiento de debita diligencia alcanza a MetroGAS y MetroENERGÍA, lo que permite evaluar y comprobar la integritad y trayectoria de los terceros con los que nos vinculamos, con el fin de prevenir la participación como actores y/o cómplices en hechos de corrupción.

Las gerencias son responsables de garantizar que el proceso de debita diligencia se inicie y finalice en tiempo y forma. Nuestro Código de Ética y Conducta es comunicado a todas nuestras empresas proveedoras y su adhesión es un requisito obligatorio, tanto en los pliegos licitatorios como en el proceso de alta.

En caso de las empresas contratistas que prestan servicio se requiere una declaración jurada en relación con potenciales vínculos que podrían derivar en conflictos de intereses, tales como relaciones con funcionarios públicos o antecedentes por delitos financieros.

Estas empresas se encuentran sujetas a nuestro Programa Transparencia y son invitadas a participar de capacitaciones periódicas, con el objetivo de afianzar los contenidos del Código de Ética y Conducta, y la normativa interna vinculada.



3.3.5 Capacitaciones

Durante 2025, realizamos las siguientes capacitaciones para colaboradores internos:

- Inducción en aspectos de Ética y Cumplimiento para nuevos ingresos.

100 % DE INGRESANTES REALIZÓ LA INDUCCIÓN

- Talleres Liderando el Programa de Integridad:** su objetivo es transmitir conceptos claves del Programa de Integridad y Ética, permitiendo liderar en el día a día y fortalecer el rol de líderes, robusteciendo la cultura de integridad.

5 TALLERES DESARROLLADOS

(3 dirigidos a supervisores, coordinadores y asistentes, y 2 dirigidos a jefaturas, gerencias y direcciones ejecutivas).

103 PARTICIPANTES TOTALES



- Módulo de e-learning Travesía Ética MetroGAS:** su objetivo es formar a los colaboradores y las colaboradoras en los contenidos del Código de Ética y la normativa asociada, tales como conflictos de intereses, regalos y atenciones, interacciones con funcionarios públicos y uso responsable de activos.

80 % DE LA DOTACIÓN COMPLETÓ EL MÓDULO DE E-LEARNING

También, realizamos las siguientes capacitaciones, destinadas a terceros:

- Programa de capacitación en contenidos de Ética y Transparencia, para colaboradores de empresas contratistas.

11 ENCUENTROS REALIZADOS
266 PARTICIPANTES

- Sumamos nuevos contenidos sobre Ética y Transparencia a los programas de formación para las personas matriculadas.

8 ENCUENTROS DESARROLLADOS
208 PARTICIPANTES



3.3.6 Alianzas

Promovemos buenas prácticas en todo nuestro entorno. Para ello, participamos y trabajamos con diversas entidades, entre ellas:



(Asociación Argentina de Ética y Compliance)



(Instituto Argentino de Petróleo y Gas)
Integramos la Comisión de *Compliance*.



(Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible)

Integramos la Comisión de *Compliance* y Sustentabilidad.



(Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina)

Participamos en la Red de Gobierno Corporativo y *Compliance*.



(Oficina Anticorrupción)

Firmamos un acuerdo de colaboración para promover el Registro de Integridad y Transparencia para Empresas y Entidades (RITE).



3.4 Cumplimiento del marco regulatorio

GRI 2-27, 2-29, 3-3

El cumplimiento del marco regulatorio es uno de nuestros pilares dentro del Sistema de Gestión Integral.

Contamos con una Matriz de Requisitos Legales y Regulatorios, que nos permite garantizar su cumplimiento efectivo.

Asimismo, dentro de la gestión de riesgos, identificamos aquellos de cumplimiento regulatorio relacionados con los planes de inversión obligatorio, con la evolución de los pedidos de extensión de la licencia y el activo regulatorio, entre otros.

Tenemos el compromiso, la voluntad y la toma de decisiones proactivas, que nos aseguran el cumplimiento de la normativa aplicable a nuestro negocio.

El Área de Asuntos Regulatorios es la encargada de administrar las comunicaciones Oficiales ante el Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS), así como de controlar, registrar, comunicar y realizar el seguimiento de la información recibida o a remitir, verificando el cumplimiento de los plazos establecidos. Asimismo, es responsable del envío de información a través del Sistema Automático de Remisión de Información (SARI), y de dar respuesta ante requerimientos específicos solicitados por la Autoridad Regulatoria.



3.4

Las siguientes acciones fueron implementadas para garantizar el cumplimiento del marco regulatorio:

- Comunicación interna de novedades normativas y requisitos regulatorios, que incluyen la gestión de comunicaciones oficiales del ENARGAS y el seguimiento de plazos de información recibida o remitida.
- Implementación de una *Power App* para compartir y actualizar la matriz de requerimientos legales y regulatorios, asegurando la trazabilidad de su cumplimiento.
- Actualización y seguimiento de temas pendientes, para optimizar su monitoreo por parte de las áreas responsables.
- Soporte técnico y normativo a distintas áreas de la compañía sobre el cumplimiento de la normativa regulatoria vigente.
- Elaboración quincenal de un resumen con los principales temas regulatorios.

NOVEDADES DESTACADAS, POR TEMA:

TEMA	DESCRIPCIÓN
● Revisión Quinquenal Tarifaria (RQT)	Finalización del proceso de revisión tarifaria, que establece el esquema de ingresos, inversiones obligatorias y rentabilidad razonable para la distribución y el transporte de gas natural.
● Prórroga de la licencia de distribución	Cumplimiento de los requerimientos solicitados por la Secretaría de Energía y ENARGAS, en el marco del proceso de prórroga de la licencia.
● Recambio y financiación de reguladores y flexibles	Autorización para incorporar, en la factura del servicio, la financiación del reemplazo de reguladores y/o flexibles con pérdida de gas, reduciendo los plazos de normalización y asegurando la continuidad del suministro.
● Asignación de capacidad incremental de transporte	Aprobación de lineamientos para la asignación de capacidad incremental en el Gasoducto Perito Francisco Pascasio Moreno (GPM) y tramos finales operados por TGS.
● Actualización de escalas de multas	La Resolución 378/2025 actualizó los montos de las sanciones aplicables ante incumplimientos.
● Actualización tarifaria por diferencias diarias	La Resolución 559/2025 de ENARGAS aprobó un nuevo procedimiento de cálculo tarifario.
● Cambios en los subsidios a la energía	La Resolución 24/2025 modificó los esquemas de bonificación aplicables en las facturas de gas.

3.4.1 • Canales y mecanismos de comunicación

El marco regulatorio establece los siguientes canales y mecanismos de comunicación:



CANALES DE COMUNICACIÓN CON EL ENARGAS

CANAL	DESCRIPCIÓN
• TAD (Trámites a Distancia)	Plataforma oficial utilizada para contactos institucionales y operativos con el ENARGAS.
• Mesa de Entradas Virtual	Canal oficial para el envío de comunicaciones formales de MetroGAS al ENARGAS.
• SIF (Sistema de Incidentes y Fugas)	Sistema oficial para la remisión de información vinculada a incidentes y fugas.
• RICGNC (Registro de Identificación Centralizado)	Sistema oficial para el intercambio de información regulatoria específica.
• SARI (Sistema Automático de Remisión de Información)	Plataforma oficial para la remisión de información regulatoria y contractual.
• Canales específicos de consultas y reclamos	Espacios de interacción directa entre el ente regulador y las Direcciones Comercial y de Asuntos Corporativos y Comunicación de la compañía.

3.4.1

Durante el período, si bien se recibieron sanciones por parte del ente regulador, estas resultan inherentes a la operatoria del negocio y ninguna reviste una entidad que comprometa la continuidad de las operaciones de la compañía.

Asimismo, en el marco de la solicitud de prórroga de la licencia en su informe técnico y jurídico sobre la prestación del servicio por parte de MetroGAS, el ENARGAS manifestó que la compañía no ha incurrido en incumplimientos significativos que justifiquen sanciones graves, y que ha dado cumplimiento a sus obligaciones normativas y tributarias, garantizando la continuidad y accesibilidad del servicio público esencial.

MECANISMOS DE INFORMACIÓN CONTRACTUAL A TRAVÉS DEL SARI

MECANISMO	DESCRIPCIÓN
Contratos de distribución digitalizados	ENARGAS establece la obligación de registrar todos los contratos celebrados con los usuarios alcanzados por las “Condiciones Especiales” del Reglamento de Servicio
Contratos de gas y transporte de comercializadoras	Información de contratos de compra y venta de gas, y de capacidad de transporte.



3.4.2 Auditorías

La supervisión y el monitoreo del cumplimiento del marco normativo se realizan de manera interna y externa, mediante auditorías de la autoridad regulatoria.

Las Normas Argentinas de GAS (NAG) o los indicadores específicos definidos según la temática evaluada, rigen los procesos de auditorías. Estas instancias de control son ejecutadas por las distintas gerencias de ENARGAS, según corresponda.



TIPO Y CANTIDAD DE AUDITORÍA

19 auditorías comerciales

19 auditorías operativas

TÓPICOS AUDITADOS

- Usuarios/as y facturación
- Control y gestión
- Tributos y tasas

- Calidad y seguridad
- Operación y mantenimiento
- Proyectos de inversión y activos

RESULTADOS DE AUDITORÍAS

Cumplimiento de los requerimientos de información y documentación efectuados en tiempo y forma.



4

OPERACIÓN SEGURA Y CONFIABLE

Demostramos el propósito en la operación diaria.

Tema material:
Integridad de la infraestructura de suministro de gas,
Cumplimiento normativo,
Accesibilidad de la energía,
Confiabilidad de los servicios al cliente,
Salud y seguridad en el trabajo.

- 52 • Gestión de la infraestructura y control de riesgo
- 60 • Gestión de emergencias en la comunidad
- 62 • Seguridad y salud ocupacional



4.1

Gestión de la infraestructura y control de riesgo

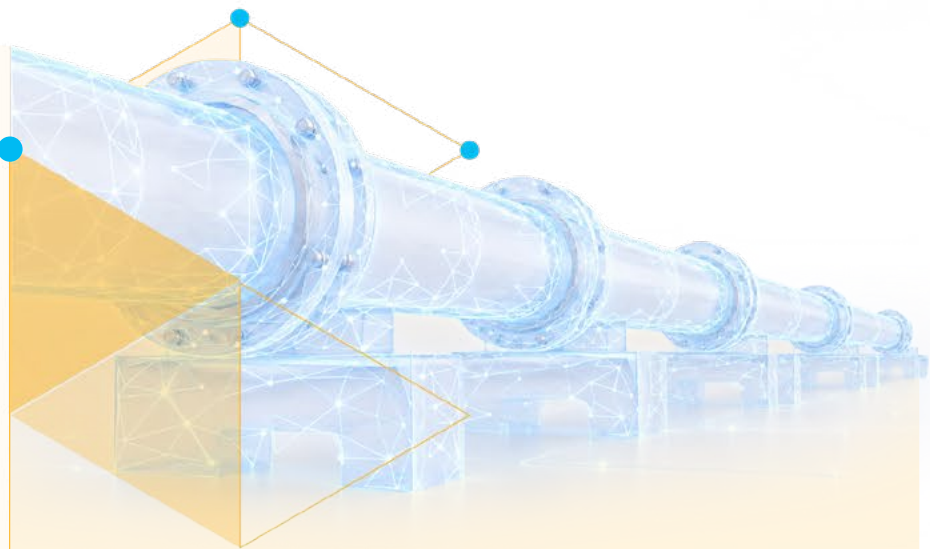
GRI 3-3, 2-27, 203-1, 416-1

SASB IF-GU-000.C, IF-GU-540a.2, IF-GU-540a.3, IF-GU-540a.4

Características de la red de infraestructura

Nuestra responsabilidad operativa se basa en la ejecución continua y planificada de obras destinadas a:

- Fortalecer la confiabilidad y la continuidad del servicio.
- Incrementar la capacidad de distribución.
- Preservar el valor y extender la vida útil de los activos.
- Optimizar los costos de mantenimiento.
- Asegurar el cumplimiento normativo y las condiciones de la licencia.
- Resguardar la integridad de la infraestructura y mitigar riesgos operativos.
- Incorporar criterios de sostenibilidad, optimizando el uso de recursos y reduciendo impactos ambientales.



100 % DEL PLAN DE RELEVAMIENTO DE CAÑERÍAS DISPUESTO PARA 2025

El control de riesgos de la red de gas se basa en un enfoque preventivo e integral, sustentado en el Programa de Prevención de Daños, la Gestión Integral de Activos, el Triángulo de Integridad y el cumplimiento de la normativa del ENARGAS.

TIPO DE TUBERÍAS (% por tipo)

Hierro fundido

Acero

Polietileno

DESTINO DE TUBERÍAS (km de longitud)

De transmisión

De distribución

Tuberías totales

CAÑERÍAS
RELEVADAS
(km de longitud)

2025

2024

2023

10,4

10,7

11,0

42,9

43,2

43,3

46,7

46,1

45,7

259

260

259

18.380

18.247

18.200

18.639

18.507

18.459

24.427

24.100

20.520

NOTA: El total de cañerías relevadas en 2025 supera el total de cañerías disponibles, debido a que algunas cañerías fueron relevadas más de una vez.

4.1

El suministro de gas implica riesgos operativos inherentes, especialmente, aquellos vinculados a eventuales fugas y sus posibles consecuencias.

En este contexto, implementamos un Programa de Prevención de Daños, que permite gestionar los riesgos asociados a intervenciones de terceros y minimizar interferencias sobre nuestras instalaciones.

No hemos tenido incumplimientos a la normativa y reglamentaciones sectoriales vigentes durante el periodo de reporte.

Asimismo, a través del Proceso de Gestión Integral de Activos, desarrollamos un esquema de mantenimiento riguroso, que garantiza la seguridad y la confiabilidad del servicio.

TRIÁNGULO DE INTEGRIDAD



En este marco, implementamos acciones de mitigación, como el patrullaje continuo de la red, el diseño de instalaciones conforme a la normativa vigente y la ejecución sistemática de mantenimientos preventivos y correctivos. El denominado **Triángulo de Integridad** integra, conceptualmente, la seguridad de los activos, las acciones preventivas y las correctivas.

La implementación de acciones preventivas resulta clave para resguardar la seguridad operativa, reducir la probabilidad de incidentes y proteger a las personas y los activos.

A través del cumplimiento de la normativa del ENARGAS (Parte O NAG 100), reevaluamos las líneas de transmisión de gas según intervalos definidos en función del riesgo. Las actividades incluyen relevamientos específicos, técnicas *Direct Current Voltage Gradient* (DCVG), *Close Interval Survey* (CIS), inspecciones internas ILI (*In-Line Inspection*) y evaluaciones directas de la cañería.

Como acción correctiva, priorizamos el relevamiento de pérdidas para anticiparnos a reportes públicos.

4.1

Desde el **área de Ingeniería**, fortalecimos el enfoque basado en datos para la toma de decisiones, mediante la incorporación de herramientas de análisis y seguimiento, que permiten priorizar intervenciones según criticidad, historial de fallas y condiciones operativas. Asimismo, durante el período, avanzamos en la estandarización de procesos técnicos y constructivos, mejorando la calidad de los proyectos ejecutivos, la coordinación con contratistas y la trazabilidad de la información a lo largo del ciclo de vida de las obras.

La gestión de la infraestructura incluye, también, las instalaciones edilicias que soportan la operación, como bases operativas y edificios administrativos.

Estos activos cumplen un rol clave en la continuidad del servicio y se gestionan bajo criterios de mantenimiento, eficiencia operativa y reducción de riesgos.



4.1

Acciones implementadas durante el período:

- **Optimización de la gestión de intrusiones**, fortaleciendo el registro, el seguimiento y las acciones de mitigación ante interferencias y restricciones de paso.
- **Mejora en la gestión de interferencias** con terceros, optimizando los circuitos de solicitud, análisis y monitoreo de obras próximas a instalaciones de gas.
- **Fortalecimiento del relevamiento de fugas**, mediante la incorporación de herramientas de registro y seguimiento, que mejoran la trazabilidad y la gestión de anomalías.
- **Avances en el monitoreo remoto de instalaciones** a través de sistemas de telemetría, que permiten la detección temprana de anomalías y la reducción de los tiempos de respuesta.

- **Desarrollo de un manual de prevención de daños**, que unifica criterios técnicos, operativos y comunicacionales, promoviendo la concientización y la prevención de incidentes en la vía pública.
- **Implementación de un nuevo procedimiento de señalización de obras**, junto con la capacitación del personal, alineado con normativa vigente y estándares de seguridad.
- **Incorporación de herramientas digitales** para gestionar obras realizadas por terceros, mejorando la trazabilidad de la información, reduciendo desvíos operativos y optimizando los tiempos de ejecución.
- **Revisión y optimización de contratos de servicios**, mediante la unificación de tareas y proveedores, promoviendo una gestión más integrada y sustentable de los activos edilicios.





4.1

DESAFÍOS
2026



- Continuar con el avance en la renovación y adecuación de instalaciones reguladoras de presión.
- Profundizar el plan de renovación de redes de baja presión, priorizando tramos críticos en función del riesgo, la antigüedad y la criticidad operativa, con el objetivo de mejorar la seguridad, reducir pérdidas y garantizar la continuidad del servicio.
- Impulsar la incorporación de nuevas tecnologías y equipamiento para operación y mantenimiento, orientadas a mejorar la eficiencia, la seguridad en campo y la calidad de ejecución de las intervenciones.
- Fortalecer la gestión integral de obras.

4.1.1 Programa de Prevención de Daños

Nuestro Programa de Prevención de Daños se orienta a actores que realizan excavaciones en la vía pública, municipios, organismos públicos, empresas de servicios, cooperativas y particulares, cuyas actividades podrían afectar la infraestructura de gas, así como comprometer la seguridad y la continuidad del servicio.

Para cumplir con el marco regulatorio aplicable a la distribución de gas, facilitamos información sobre la ubicación de sus instalaciones y brindamos asistencia técnica especializada a quienes informan, previamente, el inicio de obras en calles o veredas, lo que permite gestionar –de manera preventiva– los riesgos asociados a intervenciones de terceros.

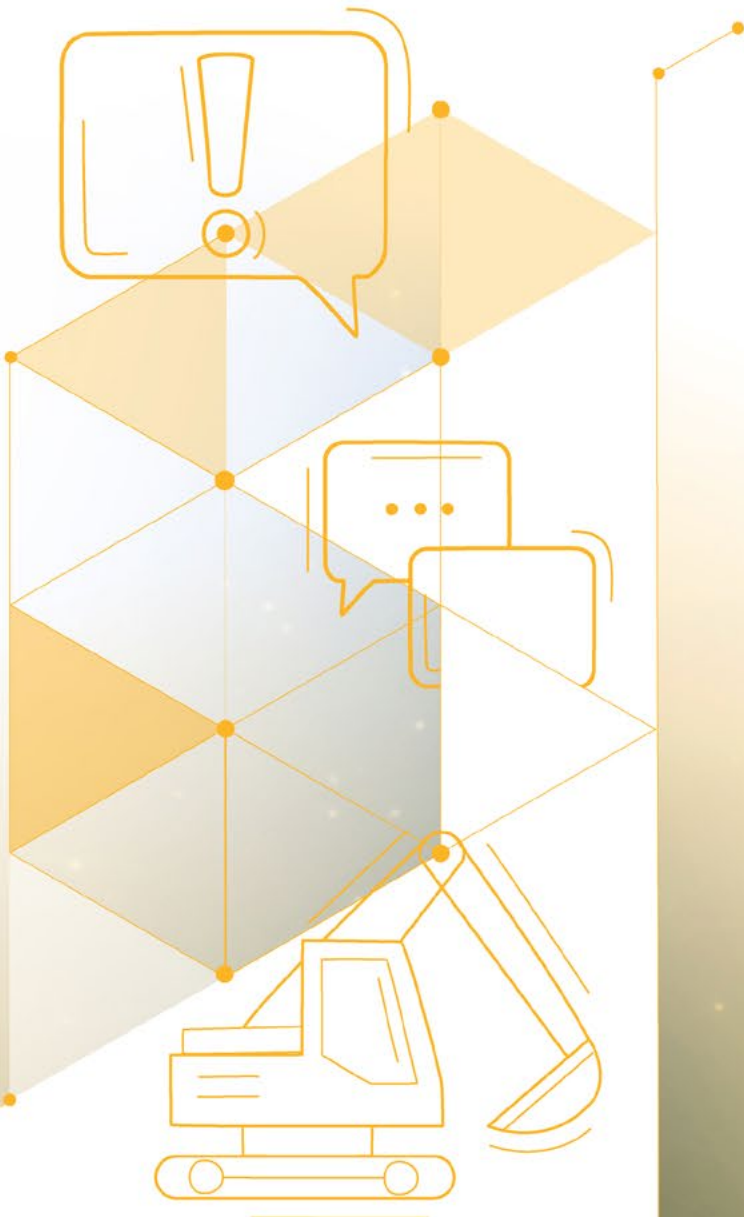
INGRESOS DE PEDIDOS DE INTERFERENCIAS POR TERCEROS



PROGRAMA
**PREVENCIÓN
 DE DAÑOS**
 MetroGAS



Más información en el Manual de Prevención de Daños:
www.metrogas.com.ar/informacion-util/programacion-de-prevencion-de-danos/.



Durante 2025, impulsamos mejoras para eficientizar el proceso, entre las que se destacan:

- Capacitaciones y espacios de coordinación con empresas, organismos y municipios, para prevenir daños a la infraestructura y fortalecer la concientización sobre riesgos en intervenciones cercanas a la red.
- Fortalecimiento de los canales de comunicación con terceros, mediante campañas digitales y la digitalización del proceso de solicitud de interferencias, eliminando el uso de papel, ampliando el alcance de la comunicación preventiva e incrementando las solicitudes.
- Implementación de un Gestor de Obras para intervenciones de terceros, que mejora la trazabilidad del proceso, el asesoramiento técnico y el seguimiento de las operaciones en campo.

4.1.2 Sustitución de tuberías



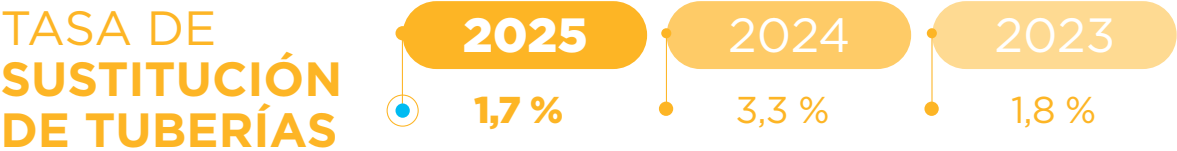
▶ **78 km**
 de nueva red instalada, en el marco del plan de renovación.

▶ **32 km**
 de cañerías existentes desafectadas durante el período.

Anualmente, evaluamos las emisiones de las cañerías en servicio, mediante ensayos en campo y metodologías estadísticas, lo que permite obtener estimaciones periódicas con criterios técnicos consistentes. Asimismo, analizamos la gestión del mantenimiento y la operación de redes de baja y alta presión, formulando recomendaciones de mejora, alineadas con la normativa vigente y con las buenas prácticas del sector.

Cuando un tramo de tuberías representa un riesgo para la operación segura y confiable, se dispone su remoción. En este marco, implementamos un proceso de renovación de cañerías, para mitigar los riesgos asociados a la antigüedad de los materiales, fallas en los sistemas de protección y características constructivas.

En función de los recursos disponibles y de las tarifas aprobadas, ejecutamos un plan de renovación, que contempla el reemplazo de cañerías de hierro fundido en el sistema de distribución.



NOTA: Este indicador mide el porcentaje de cañerías abandonadas con una determinada antigüedad, respecto del total de cañerías existentes de ese mismo tipo. Las tasas responden a la temporalidad en la ejecución de la desafectación de cañerías (comparando la base anterior con la actual).

4.1.3

Gestión de la integridad de los activos

De forma anual, definimos y ejecutamos un plan de trabajo, orientado a garantizar la operación segura y confiable del sistema de distribución, asegurando la continuidad del negocio mediante la gestión de la integridad de los activos. Los planes de inversión se encuentran sujetos a los procesos de renegociación tarifaria con el ente regulador.

Para definir las obras de renovación, realizamos un análisis integral de la red de baja presión, considerando el entorno de cada tramo, que incluye viviendas, organismos públicos, hospitales y escuelas, así como el historial de intervenciones registradas.

La selección de reemplazos se basa en evaluaciones técnicas de viabilidad e impacto esperado, con el objetivo de

prevenir vinculaciones inadecuadas o sobrecargas en las estaciones reguladoras de presión, incorporando, además, la revisión de las actividades de mantenimiento del período previo.

El abandono de cañerías implica su desafectación para la conducción de gas y su reemplazo por nuevas instalaciones. En general, se instalan más metros de los que se abandonan, debido a mejoras en el diseño de la red, que reducen cruces de calle y optimizan la traza. Según la zona, esta relación puede variar.

Con el objetivo de maximizar la eficiencia de los recursos, se prioriza la renovación de áreas completas en lugar de intervenciones puntuales, lo que permite reducir costos de mantenimiento, así como mejorar la calidad y la confiabilidad del servicio.



PROYECTOS
EJECUTADOS

Proyectos
ejecutados

Km de cañerías
tendidas

Conversión de
clientes

2025

2024

2023

9

9

3

72

66

27

4.351

6.344

2.300

NOTA: Solo se reflejan las obras de renovación de redes.

4.2

Gestión de emergencias en la comunidad

GRI 3-3

Contamos con una herramienta de geolocalización, **Field Service**, la cual permite identificar denuncias y recursos disponibles en la vía pública, optimizando la toma de decisiones y los tiempos de respuesta.

La herramienta clasifica las emergencias según su prioridad y brinda información clave (como tiempos de espera, reiteraciones y comentarios del denunciante), además de facilitar el seguimiento de cada caso por parte del Centro Coordinador de Atención de Urgencias (CCAU) y del personal en campo.

Las denuncias se clasifican por niveles de prioridad, que determinan la velocidad de respuesta: las de prioridad cero corresponden a posibles escapes en ambientes no controlados, cerrados o no ventilados, mientras que las de prioridad uno, se vinculan a ambientes que están ventilados.



DENUNCIAS POR NIVEL DE PRIORIDAD

Casos atendidos en menos de una hora

Casos atendidos en menos de dos horas

Tiempo promedio de atención

2025		2024	
Nivel cero	Nivel uno	Nivel cero	Nivel uno
99,8 %	No aplica	99,4 %	No aplica
100 %	99,2 %	100 %	97,8 %
26 minutos	36 minutos	29 minutos	42 minutos

Durante 2025, nuestra estrategia se enfocó en reducir los casos de prioridad 0. En este marco, se destaca la rotura de un caño mayor de media presión en Av. Juan B. Justo y Paraguay, donde el tiempo transcurrido, entre la recepción de la denuncia y la llegada del reclamista, fue de solo 13 minutos.

Asimismo, la reorganización operativa, basada en asignar posiciones específicas a reclamistas y evitar su afectación a tareas de menor prioridad (como reclamos por falta de gas o baja presión), permitió optimizar los tiempos de atención en emergencias prioritarias.



4.2

Capacitación y cooperación frente a emergencias

Con el objetivo de maximizar la eficiencia operativa, reducir riesgos y fortalecer un enfoque centrado en el cliente, implementamos capacitaciones dirigidas al personal del *Contact Center*, basadas en el análisis de casos testigo, que derivaron en acciones correctivas.

Este abordaje optimiza los procesos de gestión, fortalece la articulación con los equipos en campo y mejora la calidad del servicio.

OBJETIVOS 2025

Reducir el porcentaje de casos de alta prioridad atendidos antes de los 40 minutos del ingreso del caso.

ESTADO DE SITUACIÓN En Proceso

Mejorar los tiempos brindando una atención rápida y eficiente a clientes.

ESTADO DE SITUACIÓN En Proceso

DESAFÍOS 2026

Aumentar la cantidad de casos de prioridad 2 y 3 atendidos por mano de obra propia, poniendo al cliente en el centro y reduciendo costos.

Realizar controles y seguimiento de los tiempos de resolución de emergencias.



4.3 Seguridad y salud ocupacional

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

Las siguientes metas rigen nuestra gestión cotidiana:

- Ser una empresa segura y confiable.
- Proteger la salud y la seguridad de colaboradores y contratistas.
- Alcanzar un alto desempeño en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), mediante un enfoque de mejora continua.

La política de SGI, define un accionar para la compañía en rubros como **Calidad, Seguridad, Salud ocupacional y Medio Ambiente**, aplicable a todo el personal propio y contratado. Se implementa a través de manuales, procedimientos y registros, asegurando una operación segura, confiable y en mejora continua.

El sistema de gestión se encuentra alineado con estándares internacionales, como **ISO 45001** integra la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la definición de controles, así como la investigación de incidentes y la implementación de acciones correctivas y preventivas. En este marco, cada colaborador/a es responsable de desempeñar sus funciones en condiciones seguras y en cumplimiento de la normativa vigente.

Nuestra matriz de requisitos legales consolida la normativa aplicable a las operaciones y se actualiza periódicamente, permitiendo verificar el cumplimiento de obligaciones regulatorias específicas. Este proceso se monitorea de forma continua y se audita una vez al año como mínimo, con instancias de verificación externa en el marco de las certificaciones vigentes.

El sistema de gestión alcanza a todas las actividades, instalaciones y trabajadores bajo control operativo de la compañía, incluidos contratistas, a quienes se aplican los mismos criterios de seguridad, salud y ambiente. Asimismo, se promueve la prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad asociados a relaciones comerciales, en línea con las buenas prácticas del sector.



4.3

Contamos con profesionales especializados, que supervisan las condiciones de trabajo en todas las instalaciones y bases operativas, y con procesos que incluyen la identificación de aspectos ambientales y riesgos laborales, la aplicación de la jerarquía de controles, la investigación de incidentes y la incorporación de lecciones aprendidas.

Promovemos la participación y consulta activa de los/as trabajadores/as, a través de canales formales, como el Comité de Salud y Seguridad, con representación gremial y nivel gerencial, así como instancias de intercambio con contratistas, organismos públicos y otros grupos de interés. Estos espacios contribuyen al fortalecimiento de la cultura preventiva y a la mejora continua del sistema.

Asimismo, desarrollamos instancias de formación y comunicación en SSOMA, junto con iniciativas que fomentan la participación del personal, tales como la presentación de sugerencias de mejora, la difusión de contenidos técnicos y el intercambio de buenas prácticas con actores del sector.

Implementamos el proyecto “Camino a la Excelencia”, con alcance a toda la compañía, orientado a incorporar estándares del modelo del Premio Nacional a la Calidad con premisas orientadas al cuidado de las personas.



4.3.1 Seguridad laboral

Nuestro Sistema de Gestión Integrado (SIG) establece entre otros los procedimientos para identificar peligros, evaluar riesgos y definir medidas de control, conforme a la norma ISO 45001:2018.

En este marco, contamos con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, que permite detectar situaciones críticas, como trabajos en espacios confinados, riesgo eléctrico y eventos asociados al control de emergencias, incendios o explosiones. Esta se actualiza periódicamente acompañando los cambios en los procesos.

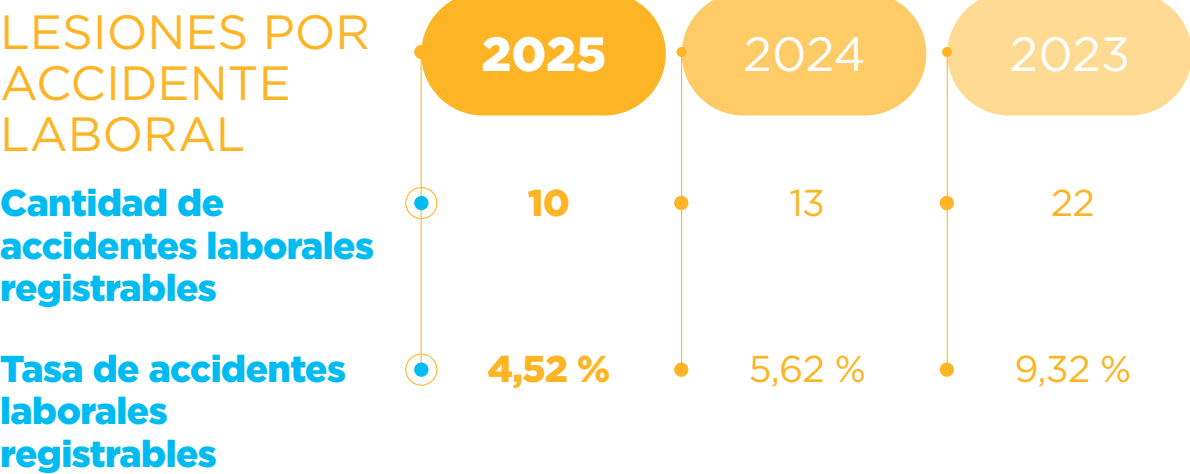
Asimismo, el personal involucrado en cada procesos recibe capacitación específica acorde a su función y nivel de responsabilidad.

3. Lo componen, personal de Recursos Humanos, Seguridad e Higiene y representantes de los trabajadores a través de las entidades sindicales.

La participación de colaboradores se canaliza a través de diversas herramientas, como el Programa de Innovación, la Encuesta de Clima Laboral, Programa de Observaciones de Comportamiento, Reporte de Incidentes y el Comité Mixto³, junto con instancias de comunicación interna sobre seguridad e higiene, mediante carteleras, reuniones y canales digitales.

Para la gestión de riesgos, aplicamos la jerarquía de controles, priorizando la eliminación del peligro. En la investigación de incidentes, utilizamos metodologías como el árbol de causas y los “5 por qué”.

100 %
 de trabajadores, personal propio y de terceros, cubiertos por el sistema de seguridad laboral.



La tasa se calculó sobre la base de 1.000.000 de horas trabajadas.

NOTA: Un accidente laboral registrable es aquel relacionado con el trabajo que cumple con criterios específicos de gravedad y requiere ser documentada oficialmente en los registros de seguridad y salud.

En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

No se registraron lesiones por accidentes laborales con consecuencias graves ni fallecimientos. Asimismo, no se reportaron enfermedades ni dolencias laborales, ni fallecimientos asociados, tanto en la dotación propia como en otros trabajadores.



4.3.1



Jerarquía de Controles de Riesgo





4.3.1

Lesiones laborales

Contamos con estrictas políticas de seguridad, que permiten detener un proceso frente a condiciones inseguras. Las lesiones laborales más frecuentes corresponden a traumatismos, torceduras, escoriaciones y golpes, sin registrarse incidentes de gravedad ni fallecimientos durante el período.

19,6 %
de reducción en la tasa de accidentes laborales registrables desde 2024.

Fortalecimos la cultura de seguridad mediante nuevas prácticas para toda la dotación, como el Programa de Observaciones de Comportamiento Seguro y las 9 reglas que salvan vidas.



INICIATIVAS IMPLEMENTADAS DURANTE EL PERÍODO:

Implementamos el **Programa de Observaciones de Comportamiento Seguro**, orientado a reforzar prácticas seguras y reducir desvíos, que alcanzó al 100 % de la dotación y registró 5.145 observaciones.

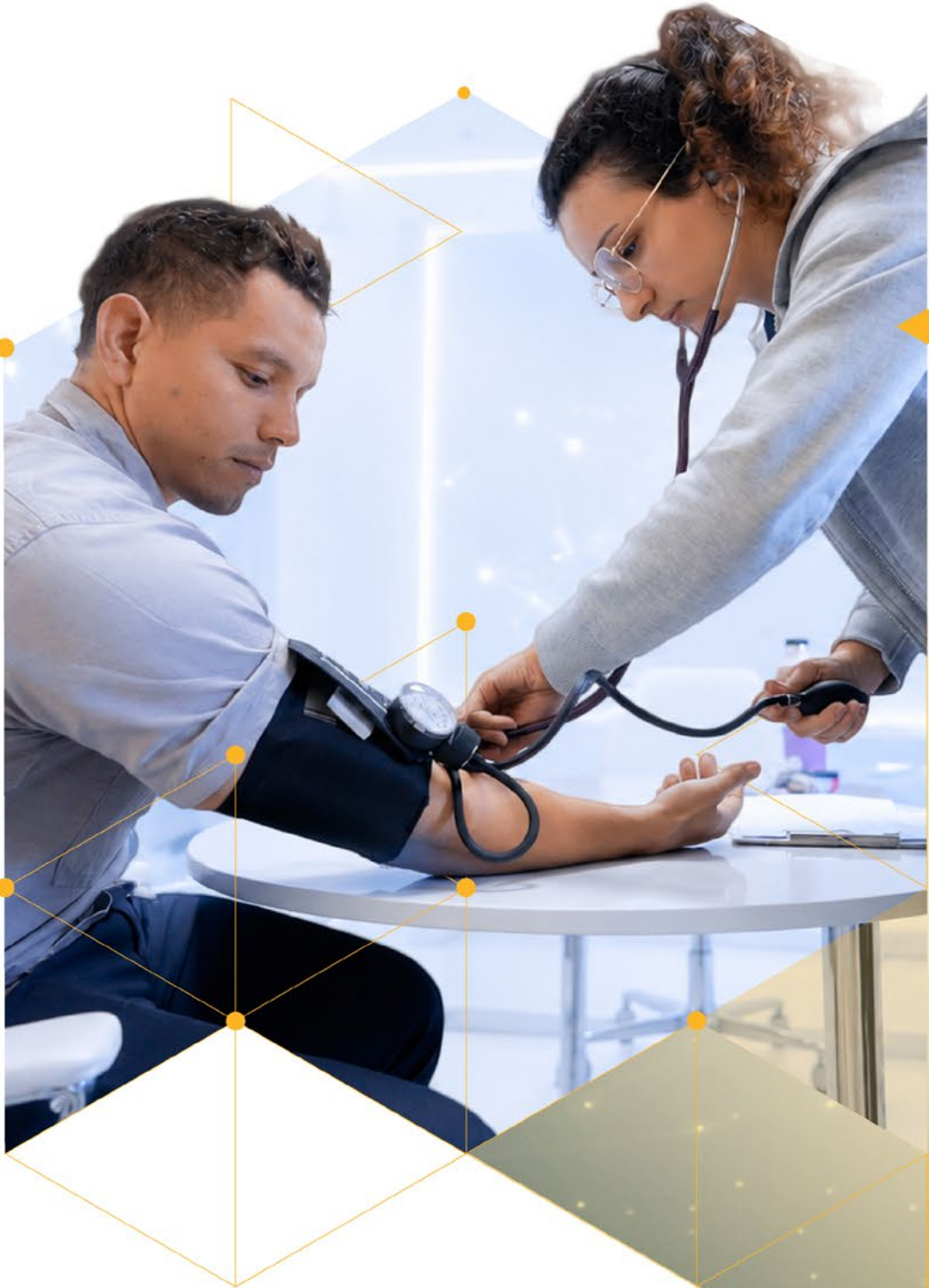
Definimos las **9 reglas que salvan vidas**, que establecen criterios claros para la detención de tareas ante situaciones de riesgo.



4.3.2 Salud laboral

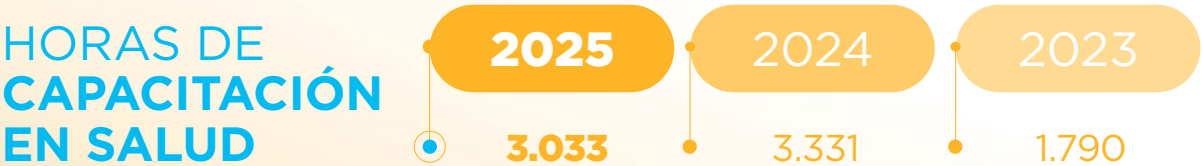
Contamos con un Servicio de Salud de carácter mixto, basado en requisitos legales y normas internas, integrado por un gerente médico, especialista en medicina laboral, dos médicos de planta, dos enfermeros y personal administrativo. Alcanza a todo el personal propio y contratado, con el objetivo de promover ambientes de trabajo saludables y priorizar la prevención de la salud.

Además, contamos con un servicio de área protegida para colaboradores y terceros en nuestras instalaciones, con derivación a centros del seguro de medicina privada. En caso de accidentes laborales, la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) gestiona el traslado y la atención del paciente.



Capacitaciones implementadas

Capacitamos a nuestra gente en diversas temáticas de salud. Este año, dictamos **41 cursos**, los cuales se pueden agrupar en temáticas como salud y bienestar ocupacional, primeros auxilios y respuesta a emergencias, gestión preventiva y cultura de seguridad, riesgos físicos, químicos y ambientales, seguridad operativa y riesgos técnicos, seguridad en operaciones de gas, seguridad vial y movilidad, ergonomía y condiciones de trabajo, y seguridad patrimonial.



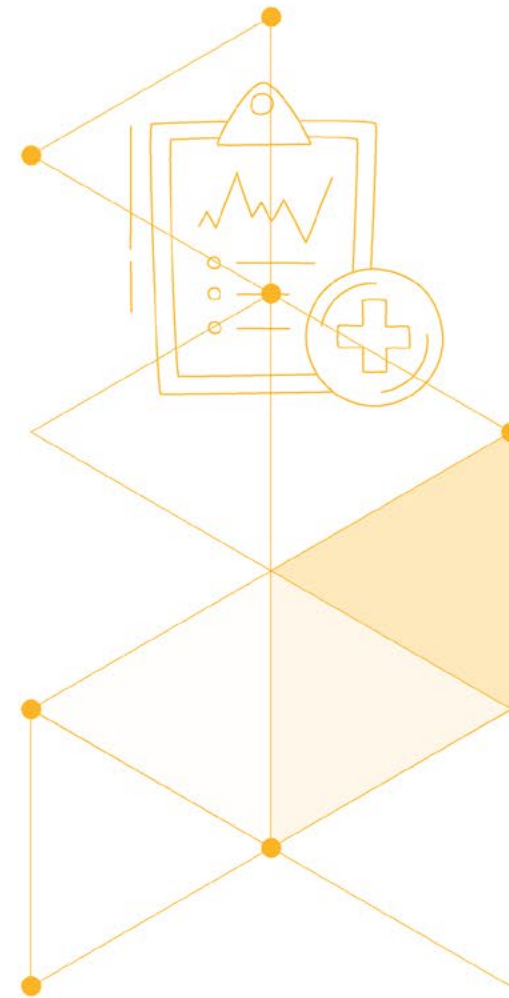


4.3.2



Programas e iniciativas de salud laboral

- **Exámenes médicos preventivos** según el nivel de riesgo, para la detección temprana de enfermedades laborales y no transmisibles.
- **Programa Vida Activa**, que promueve hábitos saludables mediante el acceso al gimnasio y la participación en actividades deportivas.
- **Programa de Cesación Tabáquica**, con acciones de asesoramiento y acompañamiento para dejar de fumar.
- **Apoyo en discapacidad**, brindando acompañamiento a colaboradores y sus familias en la gestión de la salud, fortaleciendo nuestro compromiso con la inclusión y el cuidado.
- **Campañas de prevención de enfermedades no transmisibles**, que incluyen vacunación antigripal y promoción de hábitos de alimentación saludable.



También, impulsamos iniciativas orientadas a reducir el ausentismo por enfermedad, mediante acciones preventivas focalizadas en enfermedades no transmisibles y campañas de concientización. Asimismo, ante patologías de mayor incidencia o impacto, como afecciones traumatológicas, psiquiátricas u oncológicas, implementamos adecuaciones de tareas y reasignaciones temporales, promoviendo la continuidad laboral en situaciones de capacidad reducida.

5 CLIENTE EN EL CENTRO

Demostramos el propósito en la operación diaria.

- **70** • Atención al cliente
- **80** • Atención a profesionales con matrícula de gas

• **Tema material:**
Atención y satisfacción del cliente,
Accesibilidad de la energía,
Confiabilidad de los servicios al cliente.



5.1 Atención al cliente

GRI 2-6, 3-3, 416-1, 418-1

SASB IF-GU-240a.3

En MetroGAS, segmentamos a nuestros clientes en función del tipo de uso del gas natural y el volumen de consumo, lo que nos permite establecer esquemas tarifarios y condiciones de servicio diferenciadas.

La gestión de clientes es un eje estratégico para MetroGAS, basada en un enfoque centrado la mejora de la experiencia, la digitalización de la atención, la transparencia y la protección de datos, con iniciativas que fortalecen la cercanía y la calidad del servicio.

Cientes residenciales: usuarios/as particulares que utilizan el gas para consumo doméstico (cocción, calefacción y agua caliente). Se subdividen según los niveles de consumo.

Cientes comerciales: incluyen pequeños y medianos comercios, servicios e instituciones que utilizan gas para actividades no industriales.

Cientes industriales: grandes usuarios que emplean gas natural como insumo en procesos productivos.

Cientes de GNC: estaciones de servicio que utilizan gas natural para comercializar Gas Natural Comprimido.

Grandes usuarios: clientes con alto nivel de consumo, que pueden acceder a condiciones contractuales específicas, en algunos casos, vinculadas al mercado mayorista de gas.



5.1

Durante los últimos años, se consolidó un proceso de transformación del modelo de atención, caracterizado por una creciente adopción de canales digitales y de autogestión por parte de clientes.

Estos canales permiten resolver consultas de forma inmediata, ampliar la disponibilidad del servicio y reducir la necesidad de gestiones presenciales. En este contexto, la atención a través de un operador se focaliza en gestiones de mayor complejidad, complementando el modelo digital y fortaleciendo la experiencia del cliente.

En línea con este enfoque, en las oficinas comerciales se incorporaron tótems de autoconsulta, que permiten a los usuarios realizar gestiones de manera autónoma, reducir los tiempos de espera y actualizar sus datos, contribuyendo a una atención más ágil, accesible y eficiente.



29.500
clientes
utilizaron los tótems
de autoconsulta desde
su implementación en
julio 2025.

	2025	2024	2023
CONTACTOS CON CLIENTES	3.683	4.288	3.818
PROPORCIÓN DE CONTACTOS POR CANAL			
Atención digital y autogestión telefónica	82,8 %	81 %	78,3 %
Telefónica por operador/a	14,3 %	16,4 %	18,9 %
Presencial en oficina comercial	2,8 %	2,6 %	2,8 %

Canales de atención:

- WhatsApp: 11 3810-2222
- Oficina Virtual: registro.micuenta.metrogas.com.ar
- Redes Sociales:
Instagram: [metrogas_ar](#)
Facebook: [MetroGAS](#)
- Oficinas Comerciales y Contact Center/Emergencias: 0800-999-1050

5.1.1

Programa Experiencia del Cliente

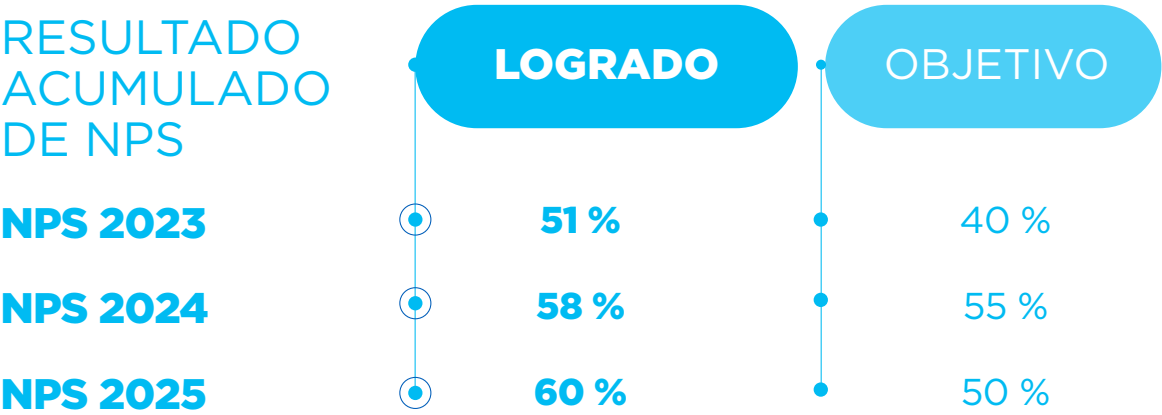


Con el objetivo de fortalecer la cultura centrada en el cliente, el **Programa Anual de Experiencia del Cliente** impulsó iniciativas para potenciar el valor en cada interacción, promoviendo prácticas alineadas con la mejora continua del servicio y las expectativas de las personas usuarias.

En este marco, se desarrollaron talleres dirigidos al equipo de canales de atención y a sus líderes, enfocados en fortalecer capacidades para gestionar interacciones de manera clara, empática y ágil. Los encuentros abordaron habilidades de comunicación y gestión de situaciones complejas, con foco en la atención a través de canales digitales, particularmente, WhatsApp.

Net Promoter Score (NPS)

Mediante el NPS medimos la percepción y el nivel de recomendación de clientes, utilizándolo como herramienta de gestión para mejorar la experiencia. A través de encuestas y una escucha activa, analizamos los resultados, para optimizar los procesos y adaptar la atención según cada canal.



NOTA: El 80 % es de satisfacción general por total de clientes, a través de encuestas semestrales.

5.1.2

• Digitalización y automatización

Profundizamos nuestra estrategia de digitalización al incorporar automatización inteligente (IA) y mejoras en los canales de autogestión, con foco en una experiencia más ágil para usuarios y usuarias, así como una operación más eficiente y sustentable.

OBJETIVOS 2025

Continuar con la campaña de adhesión de clientes al servicio de factura digital. Incorporar a 130.000 nuevas personas usuarias.

ESTADO DE SITUACIÓN

Alcanzado

DESAFÍO 2026

Incorporar 200.000 nuevas personas usuarias al servicio de factura digital. Mejorar la coordinación de las visitas a domicilio mediante la implementación de la segunda etapa del proyecto, orientada a ampliar la efectividad de las notificaciones, incorporar nuevos operativos y desarrollar funcionalidades más interactivas.

Asimismo, cumplimos los objetivos planteados a partir de la implementación de las siguientes iniciativas:

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Consolidación de la atención mediante IA en WhatsApp	Ampliamos la capacidad de resolución automática de consultas frecuentes, brindando respuestas inmediatas y consistentes, ampliando la disponibilidad horaria, optimizando la asignación de recursos en canales tradicionales y reduciendo la intervención humana en gestiones simples. Este avance consolida un modelo de atención digital que mejora la experiencia y promueve una gestión más eficiente.	30 % de las consultas resueltas de forma autónoma mediante IA, incluso en casos que, inicialmente, requerían atención con un representante. - Reconocimiento Plata en el Premio PAMOIC, en la categoría “Mejor Operación Interna”, por las mejoras implementadas en WhatsApp.
Mejora en el proceso de incorporación de nuevos clientes	Se rediseñó el proceso de alta para simplificar etapas y acompañar digitalmente a las personas usuarias, incorporando notificaciones automáticas vía WhatsApp, para informar los avances y coordinar visitas. Esto permitió reducir tensiones en la interacción, disminuir consultas repetitivas y optimizar la coordinación operativa.	50 % de reducción en el tiempo promedio de incorporación.
Adhesión de clientes a la factura digital	El crecimiento en la adopción de comunicaciones digitales permitió reducir el uso de papel y la logística de distribución física, avanzando hacia un modelo de atención más sustentable y eficiente.	300.000 clientes adheridos a la factura digital, superando en un 130 % la meta proyectada en 2025.
Mejora en la coordinación de visitas a domicilio	Se implementó un sistema de notificaciones automáticas para operativos (reaperturas, instalación de medidores e inspecciones), mejorando la comunicación previa y la eficiencia del servicio técnico.	1ª etapa de implementación en sep. 2025 46.000 notificaciones automáticas enviadas. 68 % de efectividad en las notificaciones de órdenes de reapertura por morosidad. 78 % de efectividad en las notificaciones vinculadas a procesos de incorporación y rehabilitación de clientes.

5.1.3

Atención de reclamos y cortes de suministro

Registramos una disminución significativa en la cantidad de reclamos comerciales, en línea con la mejora sostenida de los procesos de atención. Asimismo, los reclamos procedentes evidenciaron una reducción relevante, lo que refleja una mayor eficiencia en la gestión y en la resolución de casos.

En relación con los tiempos de gestión, mantuvimos un alto nivel de cumplimiento de los plazos regulatorios, al tiempo que avanzamos en el logro de metas internas más exigentes, orientadas a mejorar la experiencia del cliente.

2.800
órdenes de corte generadas
semanalmente en promedio, con
notificación previa al cliente.

Respecto a los cortes de suministro por falta de pago, continuamos operando bajo los lineamientos establecidos por la normativa vigente, incluyendo la notificación previa a los clientes. En este marco, se implementaron acciones para prevenir la interrupción del servicio, mediante gestiones de cobro en distintas etapas, la ampliación de canales y planes de pago, y campañas específicas de regularización de deuda.

Asimismo, se llevaron adelante operativos de recupero y otras acciones posteriores al corte.

ATENCIÓN DE RECLAMOS Y CORTES DE SUMINISTROS

Reclamos comerciales

Porcentaje de reclamos atendidos antes de los 5 días hábiles

Porcentaje de reclamos atendidos antes de los 10 días hábiles

CORTES POR FALTA DE PAGO

Cortes a clientes residenciales

Porcentaje de servicios restablecidos

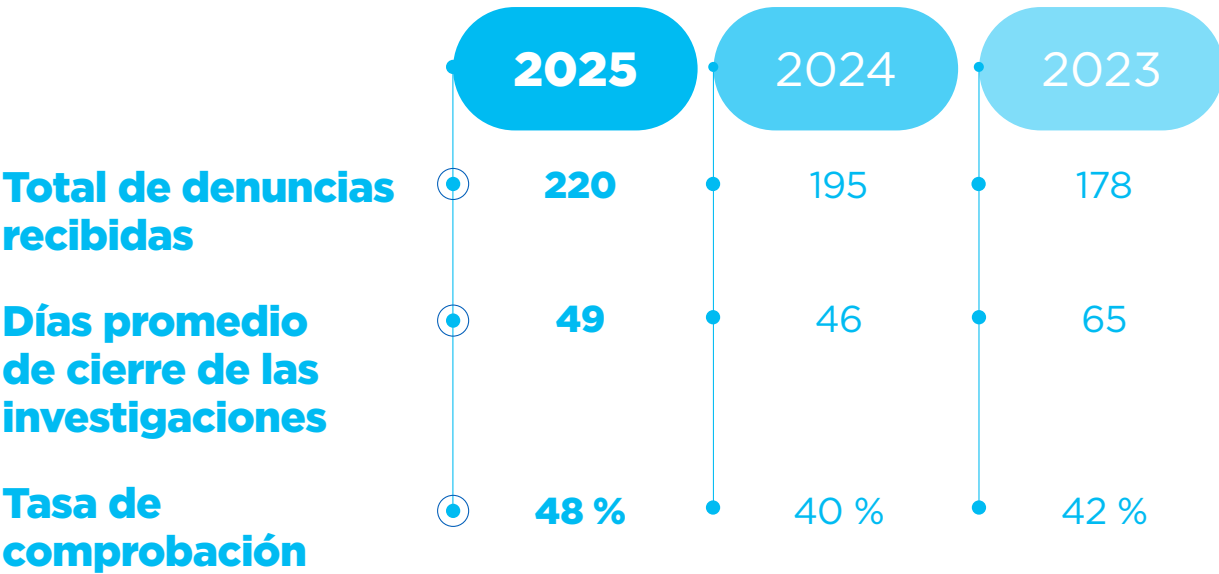
	2025	2024	2023
Reclamos comerciales	6.625	10.323	11.053
Porcentaje de reclamos atendidos antes de los 5 días hábiles	80 %	84 %	81 %
Porcentaje de reclamos atendidos antes de los 10 días hábiles	94 %	96 %	93 %
Cortes por falta de pago			
Cortes a clientes residenciales	51.782	44.505	44.139
Porcentaje de servicios restablecidos	76 %	72 %	67 %

► El 84 % de las reconexiones del suministro suspendido por falta de pago se realizaron dentro de los 30 días posteriores al corte.

5.1.3

Programa Transparencia para Clientes

Contamos con una vía de contacto exclusiva y especializada para clientes, personas usuarias y la comunidad, donde se reciben y se gestionan denuncias sobre presuntas acciones deshonestas o tratos indebidos, por parte de nuestro personal o contratistas.



▶ Línea anónima, gratuita y confidencial
0800-666-2646





5.1.3



OBJETIVOS 2025

- Implementar atención mediante inteligencia artificial en los canales digitales.
- Rediseñar el proceso de incorporación de clientes nuevos, con foco en mejorar la experiencia de usuarios/as.
- Promover la adhesión de 130.000 clientes a la factura digital.
- Mejorar el esquema de coordinación de visitas a domicilio, disminuyendo la ventana de espera y las visitas infructuosas.

ESTADO DE SITUACIÓN **Alcanzados**

DESAFÍOS 2026

- Actualizar la inteligencia artificial en los canales digitales, evolucionando hacia un modelo conversacional más versátil y potente.
- Promover la adhesión de 200.000 clientes a la factura digital.
- Mejorar la efectividad de las notificaciones y reducir el ausentismo en procesos clave: reapertura por morosidad, altas e inspecciones internas.
- Alcanzar un 95 % de reclamos comerciales respondidos dentro de los 10 días hábiles.
- Diseñar un *voice bot*.
- Incrementar el porcentaje de autogestión de clientes.
- Implementar el recambio de la solución telefónica.

5.1.4

Comunicación responsable y cuidado del cliente

A través de políticas y procedimientos estandarizados, aseguramos que nuestras comunicaciones mantengan coherencia en su forma y tono, resguardando la reputación institucional.

Sostenemos un vínculo permanente con nuestros públicos, brindando información relevante sobre la compañía, los canales y las formas de atención, la gestión de trámites, los avisos de facturación, las recomendaciones de prevención y otros contenidos de interés.

Anualmente, implementamos campañas focalizadas en ejes estratégicos, como posicionamiento de marca, iniciativas comerciales, eficiencia energética, prevención, seguridad y transparencia. Estas se difunden a través de los canales institucionales, como la página web, redes sociales, correo electrónico y cartelería en oficinas comerciales. Esta planificación permite abordar los temas prioritarios de manera integral, así como fortalecer el relacionamiento y la confianza con clientes.

PRINCIPALES CAMPAÑAS DESARROLLADAS

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN	IMPACTO (mitigación de riesgos o promoción de impacto positivo)
Revisión de instalaciones internas	Campaña de concientización para promover la revisión anual de las instalaciones internas de gas, especialmente, antes del invierno, y fomentar el vínculo con gasistas con matrícula.	Mitiga los riesgos de incidentes domésticos asociados a fallas en instalaciones internas, contribuyendo a prevenir fugas, intoxicaciones y accidentes en los hogares.
Programa Transparencia MetroGAS	Promueve una cultura de integridad, fortalece la confianza de los públicos de interés y posiciona a la compañía como una organización transparente y responsable.	Mitiga aquellos riesgos asociados a prácticas indebidas por parte de personal propio y contratistas, que puedan afectar la seguridad de los clientes o la correcta prestación del servicio.
Gasistas con matrícula	Acciones orientadas a fortalecer el vínculo con gasistas con matrícula, facilitando la gestión de trámites y promoviendo el uso de canales digitales.	Reduce los riesgos derivados de intervenciones no seguras o no certificadas, promoviendo instalaciones adecuadas y seguras.
Mejor con GAS	Campaña destinada a destacar los atributos y beneficios del gas natural frente a otras fuentes de energía, resaltando su eficiencia y conveniencia.	Fortalece el posicionamiento del gas natural, favorece su percepción positiva y respalda la competitividad del servicio.
Programa Prevención de daños	Iniciativa orientada a reducir roturas de cañerías, mediante la concientización sobre la ubicación de las redes en obras o excavaciones, que incluye el desarrollo del Manual de Prevención de Daños.	Reduce el riesgo de incidentes por interferencias, protege a las personas y al ambiente, y contribuye a la continuidad y a la seguridad del servicio.
Factura digital	Campaña para promover la adhesión a la factura digital y el uso de la Oficina Virtual, centralizando información y gestiones en un único canal.	Impulsa la digitalización, mejora la eficiencia operativa y reduce el consumo de papel.
Prevención de Monóxido de Carbono	Campaña de concientización para prevenir intoxicaciones por monóxido de carbono, promoviendo el control periódico y el mantenimiento adecuado de las instalaciones internas.	Reduce los riesgos en los hogares, fomenta hábitos de prevención y refuerza el compromiso con la seguridad de la comunidad.

5.1.4

Uso eficiente del gas por parte de clientes

Promovemos el uso eficiente de la energía entre clientes y personas usuarias, brindando herramientas e información, que faciliten la toma de decisiones informadas sobre su consumo y, en consecuencia, sus gastos.

Para ello, ponemos a disposición distintos canales y recursos:

- **Atención vía WhatsApp 11 3180 2222:** permite acceder de forma automática al estado de cuenta y a la última factura.
- **Simulador de consumo:** proyecta el importe de la próxima factura sobre la base del consumo histórico, la categoría y el nivel de subsidio, facilitando la planificación y el ajuste del consumo.
- **Sección web con consejos de uso eficiente:** con recomendaciones específicas según el tipo de uso (calefacción, cocción y agua caliente).
- **Campañas de comunicación:** difundidas a través de diversos medios y soportes, orientadas a fomentar hábitos de consumo responsable.



**MEJOR LO USÁS,
MÁS LO CUIDÁS**

Regulá la llama de la hornalla para que no sobrepase la base de la olla y evitá desperdiciar calor.



5.1.5 • Seguridad informática y privacidad de clientes



Desde la Gerencia de Seguridad Informática, se protegen los sistemas y la información de toda la organización, con foco en la gestión de riesgos, la prevención y detección de amenazas, y la respuesta oportuna ante incidentes de ciberseguridad.

En materia de protección de datos personales, MetroGAS vela por el cumplimiento de la Ley Nacional 25.326, que regula el tratamiento de datos personales y las operaciones, automatizadas o manuales, vinculadas a su recolección, conservación, organización, almacenamiento, modificación, vinculación, evaluación, bloqueo, destrucción y procesamiento.

En línea con este marco normativo, se implementan medidas integrales de protección sobre toda la información gestionada.

Entre las principales acciones, se destacan:

- Gestión de identidades y accesos seguros, mediante autenticación multifactor (MFA).
- Definición de roles diferenciados para la adecuada segregación de funciones.
- Implementación de un plan anual de concientización.
- Sistemas de protección frente a amenazas, vulnerabilidades e intrusiones en comunicaciones, aplicaciones y datos, con esquemas redundantes en distintas capas (local, *mobile* y nube).
- Cifrado de comunicaciones, canales y datos sensibles, tanto en reposo como en tránsito.
- Control y monitoreo continuo (24x7)

Durante 2025, no se registraron reclamos fundamentados ni incidentes de filtración, robo o pérdida de datos de clientes.

5.2

Atención a profesionales con matrícula de gas

GRI 2-6, 2-8, 2-27

Las personas gasistas con matrícula desempeñan un rol fundamental para garantizar la seguridad y la calidad de las instalaciones internas de gas de nuestros clientes. Se trata de profesionales habilitados y capacitados para ejecutar, modificar y mantener instalaciones de gas de acuerdo con la normativa vigente.

Con el objetivo de facilitar su identificación y promover la contratación formal, ponemos a disposición un buscador de profesionales matriculados habilitados para operar dentro de nuestra zona de distribución. Esta herramienta permite consultar información relevante, como datos de contacto, área de cobertura y modalidad de trabajo, brindando mayor transparencia y facilitando el acceso a servicios realizados por profesionales debidamente acreditados.

	2025			2024			2023		
	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer	Total
1.ª categoría	1.508	116	1.624	1.262	81	1.343	1.275	92	1.348
2.ª categoría	5.129	148	5.277	4.548	123	4.671	4.137	86	4.250
3.ª categoría	429	26	485	322	16	338	276	21	289
Total	7.096	290	7.386	6.132	220	6.352	5.688	199	5.887



Enlace al listado de gasistas matriculados/as habilitados/as:
www.metrogas.com.ar/colaboradores/listado-de-gasistas-matriculados

5.2

Debida diligencia

Las personas profesionales con matrícula de gas, que intervienen en instalaciones y trabajos vinculados al servicio de gas, deben cumplir con un marco normativo y de conducta profesional obligatorio, establecido en la NAG-200 (**capítulo 8.8.3**).

Esta normativa define su responsabilidad de ejecutar las tareas conforme a estándares técnicos y de seguridad, y establece sanciones en caso de incumplimiento.



Programa Mujeres que Conectan

En octubre de 2025 se aprobó por el directorio el programa **“Mujeres que conectan”**, el objetivo es promover la equidad de género en la industria del gas, fortaleciendo la profesionalización y la visibilidad de mujeres gasistas.

Esta iniciativa, basada en un diagnóstico participativo y un enfoque integral, impulsa acciones de capacitación, generación de comunidad y visibilización, abordando barreras históricas identificadas por las propias instaladoras, como la falta de reconocimiento, la discriminación por parte de colegas o clientes, y la baja participación en ámbitos técnicos.

Se trata de un programa transversal, que busca integrar, visibilizar y fortalecer el rol de las mujeres gasistas, contribuyendo a su desarrollo profesional y a una industria más inclusiva.

Durante agosto de 2026 se realizará el primer encuentro.

5.2



Plan de relacionamiento con matriculados

Garantizar instalaciones seguras, la satisfacción de las personas usuarias y la mejora continua del servicio, constituye un eje central de la gestión.

A través de espacios de formación, comunicación y articulación institucional, promovemos una relación cercana, colaborativa y profesional con las personas matriculadas, orientada al cumplimiento de los más altos estándares de seguridad y excelencia operativa.

Asimismo, brindamos asesoramiento y acompañamiento personalizado para la utilización de herramientas digitales, facilitando el acceso a canales de autogestión y la realización de trámites técnicos.

Alcanzamos avances significativos en la atención a personas matriculadas, consolidando la transformación digital y profundizando nuestro compromiso con la inclusión y la equidad.

- 33 encuentros de capacitación
- +100 horas formativas
- +900 profesionales capacitados

5.2

Programa Inspecciones Parciales Virtuales

En el último trimestre de 2025, las inspecciones parciales virtuales alcanzaron una **participación significativa** sobre el total de presentaciones, evidenciando la consolidación del modelo digital. Asimismo, se registró una mejora en la calidad técnica, reflejada en el alto nivel de aprobaciones en primera instancia.

Para impulsar su adopción, implementamos un programa de reconocimiento, que distinguió a instaladores por su desempeño y compromiso, fortaleciendo una cultura colaborativa, orientada a la mejora continua.

Esta iniciativa refleja nuestro enfoque en la innovación aplicada, el trabajo interdisciplinario y la mejora de la experiencia de las personas profesionales con matrícula de gas.

53 %
de las inspecciones parciales fueron realizadas de forma virtual

80 %
de aprobaciones en primera instancia

113
instaladores reconocidos por su desempeño y compromiso



La iniciativa de inspecciones parciales virtuales, dentro de la Atención Virtual a Matriculados, recibió las siguientes distinciones:

- Premios PLATINO y ORO en la Competencia Nacional de Equipos de Innovación y Transformación Digital, de la Fundación Excelencia (UTN)
- Premio APSAL en la categoría Servicios
- Reconocimiento interno por la calidad y el volumen de horas de capacitación impartidas

Estos reconocimientos reflejan nuestro compromiso con la innovación, la calidad y la mejora continua, validando nuestra gestión y fortaleciendo nuestro posicionamiento en la comunidad.

5.2

Proyecto de Innovación n.º 188 Alta Simplificada

Este proyecto integró a equipos de distintas áreas de la compañía, consolidando un enfoque colaborativo, orientado a la mejora de los procesos y a la experiencia de usuarios/as.

A través de esta iniciativa, las personas matriculadas pueden solicitar –de forma anticipada– la construcción del servicio nuevo mediante inspecciones virtuales, lo que permite generar la orden correspondiente de manera automática, así como disponer del servicio en vereda al momento de la inspección final.

También con el pedido de inspección de alta simplificada por punto de suministro, el cliente ya no debe realizar ninguna gestión comercial, ya que el alta se genera como un trámite subsiguiente a la aprobación de la inspección final.

Este modelo reduce los tiempos de espera, mejora la eficiencia operativa y contribuye a la digitalización y automatización del proceso de alta.

Este hito constituye el primer paso de un plan estratégico destinado a optimizar la experiencia de clientes y profesionales con matriculada de gas, mediante procesos más ágiles, trazables y confiables.



5.2

OBJETIVOS 2025

Alcanzar un 40 % de inspecciones parciales virtuales.

ESTADO DE SITUACIÓN **Logrado**

Se alcanzó un 53 % de inspecciones virtuales, superando la meta establecida.

Implementar notificaciones en tiempo real, para optimizar la gestión y el seguimiento de inspecciones solicitadas por las personas matriculadas.

ESTADO DE SITUACIÓN **Logrado**

Se implementaron notificaciones en tres instancias clave: programación de la visita, equipo en viaje y cancelación o reprogramación.

Promover la equidad de género en la industria del gas, mediante mediante diversas acciones, que son transversales a toda la compañía, fortaleciendo el rol de la mujer matriculada en la industria.

ESTADO DE SITUACIÓN **En desarrollo**

Se impulsan espacios orientados a visibilizar, fortalecer y conectar a mujeres del sector, promoviendo su inserción y contribuyendo a una industria más equitativa, diversa e inclusiva.



DESAFÍOS 2026

Implementar el programa “Mujeres que Conectan”, ampliando las instancias de capacitación y fortaleciendo su visibilidad en la industria del gas.

Participar en la propuesta desarrollada por el gobierno nacional de articulación público-privada para capacitación en oficios a través del programa de comunidad Instalando Calor Seguro.

Continuar reduciendo el porcentaje de factibilidades desaprobadas y los tiempos de respuesta.

Implementar inspecciones virtuales para el proceso 3.5 por 1022 (NAG 226), en el marco del Proyecto de Innovación 206.

Implementar IA no para la automatización de procesos, sino como herramienta de ayuda a profesionales con matrícula de gas.



6 CAPITAL HUMANO

Hacemos crecer el propósito en las personas.

- 87 • Gestión del Capital Humano
 - 95 • Gestión de Clima y DEI
 - 104 • Gestión del aprendizaje y desarrollo de competencias
- Tema material:**
 Derechos fundamentales de las personas, Prácticas laborales, Diversidad e igualdad de oportunidades.





6.1 Gestión del Capital Humano

GRI 2-7, 2-8, 3-3, 401-1, 401-2, 405-1



La gestión de **Capital Humano** se basa en una estrategia integral orientada a identificar, desarrollar, promover y retener competencias clave del negocio, incorporando criterios de diversidad y equidad interna. En este marco, el **Modelo de Competencias** se actualiza periódicamente, asegurando su difusión y adopción transversal como base de la gestión de personas.

Sobre este Modelo, se gestionan los procesos de reclutamiento, selección e inducción para incorporar perfiles alineados a las necesidades organizacionales y la cultura corporativa. Asimismo, se desarrolla el **Modelo de Formación de MetroGAS**, que integra dimensiones técnicas, conductuales y de liderazgo, promoviendo el desarrollo continuo y la preparación de liderazgos.

El Proceso de **Gestión de Desempeño** impulsa la eficiencia, el cumplimiento de estándares y la mejora continua. Además, permite identificar el talento y definir planes de desarrollo, carrera y sucesión, que fortalecen la proyección interna y la continuidad organizacional.

Finalmente, se implementan programas de **cambio cultural**, alineados con la estrategia y los valores corporativos y, también, se gestiona el **clima laboral** desde su evaluación hasta la ejecución de planes de mejora, promoviendo un entorno que favorezca el compromiso y el desempeño de colaboradores.

- La gestión del Capital Humano se centra en los siguientes aspectos:
- Incorporar, formar y desarrollar los recursos humanos que la Compañía requiere para lograr sus objetivos de manera efectiva.
- Diseñar y revisar la estructura organizacional para una eficiente coordinación de recursos y esfuerzos.
- Sistematizar la información y fortalecer el *data analytics* a través de recursos tecnológicos, para obtener información que permita generar planes de acción orientados a la mejora.
- Sostener y fortalecer la cultura y el clima laboral, a través de la misión, los valores y las competencias organizacionales.
- Consolidar relaciones laborales que fomenten la transparencia, la confianza y la colaboración, para fortalecer el clima de trabajo.
- Sostener una mirada de mejora continua de nuestros procesos, con orientación al cliente interno.



6.1

OBJETIVOS 2025

Implementar y ejecutar la encuesta de Clima 2025.

ESTADO DE SITUACIÓN **Logrado**

Implementar un programa de desarrollo de conocimiento técnico.

ESTADO DE SITUACIÓN

Se implementó un acuerdo con la Universidad de Buenos Aires, mediante el cual se dictó una especialización en gas y petróleo dirigida a profesionales de la ingeniería de las áreas de Operaciones, Comercial y Riesgos y Calidad.

Relevar necesidades formativas y actualizar los planes de estudio en Integrar (Plataforma SAP SuccessFactors).

ESTADO DE SITUACIÓN **Logrado**

Generar encuentros con las gerencias para alinear temas core.

ESTADO DE SITUACIÓN

Se lanzó el Programa de Encuentros Gerenciales, orientado a generar espacios de intercambio y alineación en torno a temáticas estratégicas del negocio. En 2025 se abordaron dos ejes principales: la Revisión Tarifaria Integral y el presupuesto, con foco en la cultura del ahorro.

Lanzar formaciones virtuales para empresas contratistas.

ESTADO DE SITUACIÓN

Se avanzó en el lanzamiento de dos instancias de *e-learning* a través de la plataforma compartida con las empresas contratistas. Las temáticas abordadas fueron riesgo eléctrico y ergonomía.





6.1



DESAFÍOS 2026

- ▶ Revisar la matriz técnica de formación de manera integral, con el objetivo de mejorar la experiencia formativa de las personas.
- ▶ Revisar integralmente la matriz de formación en seguridad, salud y ambiente, para mejorar la experiencia formativa de las personas.
- ▶ Implementar un programa de *mentoring* para talentos identificados como posibles reemplazos de jefaturas y gerencias *core*.
- ▶ Implementar pulsos de seguimiento de la ejecución de acciones del Plan de Clima 2025/2027.
- ▶ Desarrollar una prueba piloto de actividades formativas generadas con inteligencia artificial, orientadas a mejorar la calidad y agilidad de las capacitaciones.
- ▶ Diseñar e implementar un nuevo proceso de inducción para nuevas personas líderes, con el objetivo de acompañar su transición mediante un proceso estructurado que facilite su adaptación al rol, al equipo y al contexto organizacional.

6.1.1 – Perfil de la dotación

Contamos con una dotación permanente, a tiempo completo, de 1.033 personas (solo 2 personas se desempeñan en jornada reducida), integrada por 723 varones (70 %) y 310 mujeres (30 %). La dotación se concentra, principalmente, en el rango etario de 30 a 50 años.

No hubo personal contratado de manera temporal durante el período.

Asimismo, se suman 1.904 personas que se desempeñan como contratistas, contribuyendo a la operación y al desarrollo de nuestras actividades.

El 46,2 % de nuestro personal se encuentra comprendido en el Convenio Colectivo del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Gas (STI Gas). Para aquellas personas que se desempeñan fuera de convenio, sus condiciones laborales se establecen tomando como referencia el convenio STIGAS.



PROPORCIÓN DE COLABORADORES POR CATEGORÍA Y GÉNERO (En %)

	2025		2024		2023	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Direcciones	78	22	70	30	70	30
Gerencias	65	35	66	34	67	33
Jefaturas	64	36	66	34	69	31
Equipos de Supervisión	70	30	70	30	71	29
Profesionales y Analistas	69	31	71	29	71	29
Administración y Operación	72	28	69	31	70	30

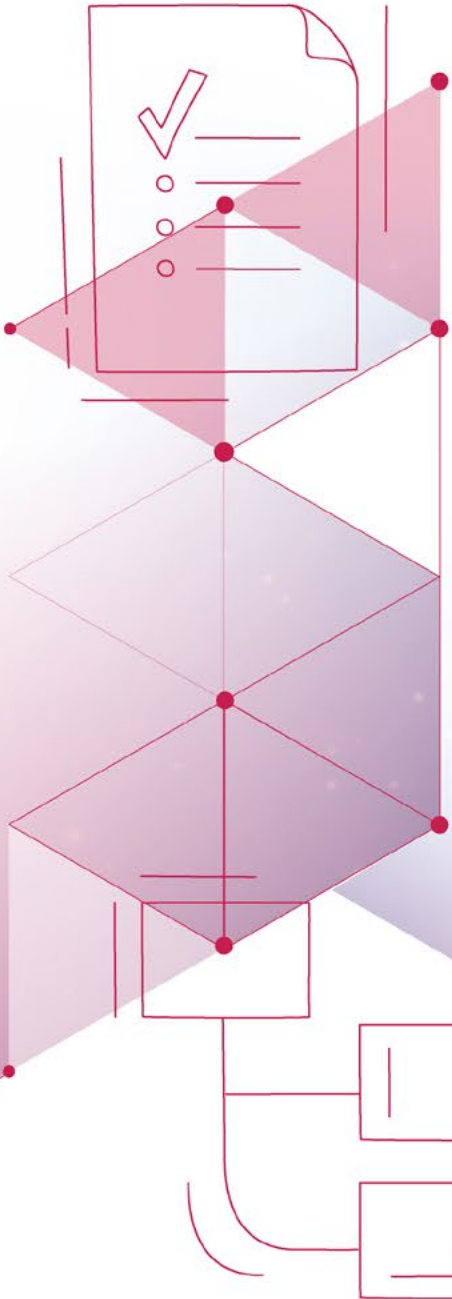
► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

6.1.2

Contrataciones y Rotación del personal

Nuestra gestión de personas se centra en el desarrollo del talento interno, priorizando oportunidades de crecimiento, movilidad interna y desarrollo profesional dentro de la organización.

Las posiciones de liderazgo se cubren principalmente a partir del mapa de talento, revisado de forma anual en el proceso de Talent Review, donde se identifican y acompañan personas con potencial para asumir nuevos desafíos. Para otras posiciones, se priorizan búsquedas internas mediante instancias de job posting; en caso de no contar con perfiles adecuados, se recurre al reclutamiento externo, equilibrando el desarrollo interno con la incorporación de nuevas capacidades.



En línea con este enfoque, para los nuevos ingresos se promueve la incorporación de personas con formación técnica o estudios universitarios, en curso o finalizados, en carreras afines al negocio, conformando una base de talento y generando oportunidades para acompañar su desarrollo dentro de la compañía. Como organización, promovemos entornos de trabajo diversos e inclusivos, entendiendo que el valor diferencial de las

personas radica en su capacidad de aportar, desarrollarse y contribuir al logro de los objetivos del negocio, independientemente de su género u otras características personales.

Durante 2025 no se identificaron nuevas necesidades de contratación, únicamente se incorporaron aquellas posiciones indispensables para la operación.

CONTRATACIONES
Y ROTACIÓN DEL
PERSONAL (En %)

	2025			2024			2023		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Tasa de contratación	2	0,3	1,5	3,9	3,9	3,9	0,6	0,6	1,6
Tasa de rotación	9,4	7,4	8,8	3,9	3,6	3,9	6,3	4	5,6

► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

6.1.2

Programa de Pasantías

Nuestro programa de pasantías funciona como un “semillero de talento”, es una experiencia ganar-ganar, ya que permite identificar jóvenes con potencial y acompañar su crecimiento al mismo tiempo que fortalece el vínculo con instituciones educativas.

El programa de Pasantías contribuye al desarrollo de nuevas generaciones y a la construcción de una organización sostenible basada en el aprendizaje continuo.

Contamos con acuerdos con la Universidad Argentina de la Empresa, la Universidad del Salvador, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Instituto Tecnológico de Buenos Aires, Universidad Tecnológica Nacional, Universidad Católica Argentina, Universidad de Buenos Aires, Universidad de San Andrés y Universidad Torcuato Di Tella.



25
pasantías activas

Nuevo acuerdo de pasantía con la Universidad de Palermo

► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

6.1.2

Proceso de inducción

Con el objetivo de que las nuevas incorporaciones comprendan el negocio, implementamos un proceso de inducción adaptado al puesto, con una duración mínima de 8 horas, que puede extenderse durante varias semanas. En caso de que lo requieran, se incluye una visita al Centro de Entrenamiento Técnico (CET).

El proceso abarca contenidos vinculados a Seguridad, Salud y Medio Ambiente, Ética, Diversidad e Inclusión, Seguridad Informática, Comunicación, Sustentabilidad, competencias organizacionales y resguardo de la información. Así como un curso de introducción a la industria que brinda contexto sobre el sector en el que opera la compañía. Asimismo, se articula con el liderazgo de cada área, para identificar necesidades específicas de acompañamiento, encuentros o instancias de formación, con el objetivo de fortalecer la integración al equipo y al rol.

4,8
(sobre un máximo de 5), fue la
satisfacción promedio del proceso
de inducción.



6.1.2

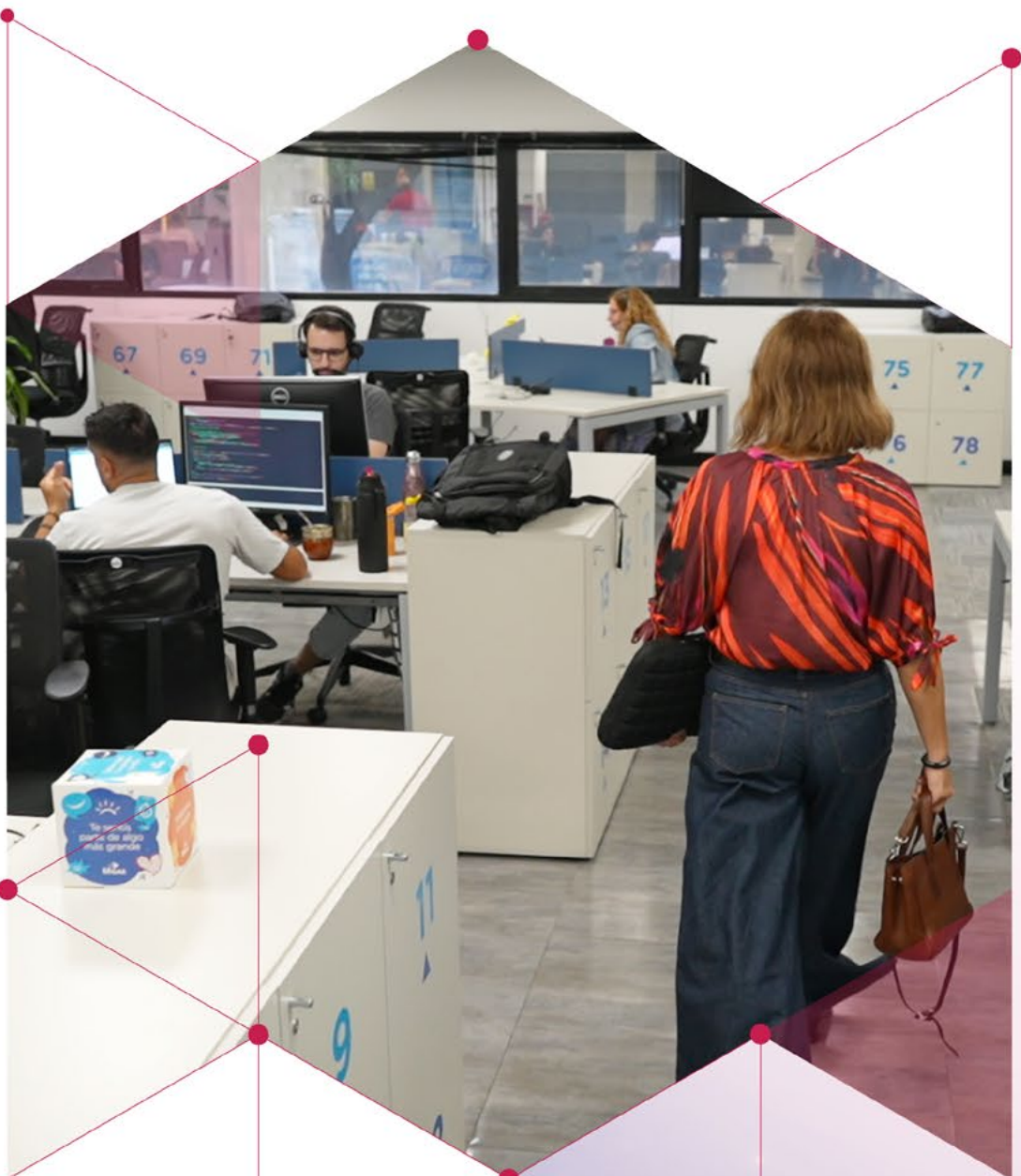
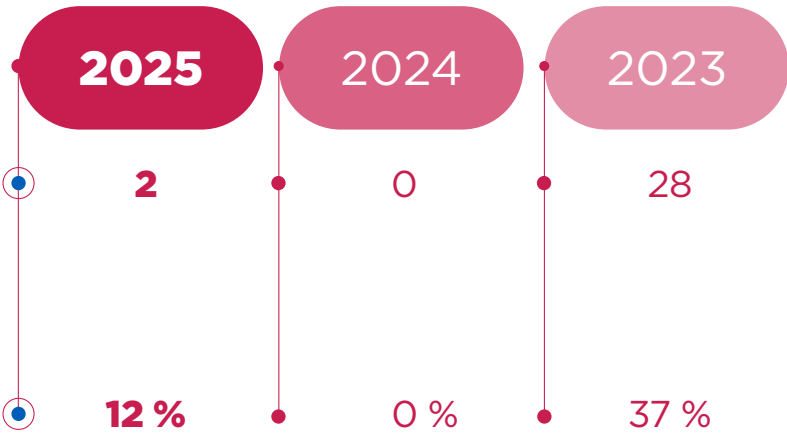
Movilidad interna

Promovemos oportunidades de desarrollo interno de nuestros equipos de trabajo a través de promociones, movimientos laterales, transferencias y búsquedas internas.

BÚSQUEDAS INTERNAS

Personal cubierto por búsqueda interna (hasta nivel de Supervisión)

Proporción de personal cubierto por búsqueda interna (hasta nivel de Supervisión)



La cobertura de posiciones de management se realiza en base al mapa de talentos y cuadros de reemplazo vigente. El resto de los movimientos se generan promoviendo la movilidad del talento y desarrollo profesional dentro de la organización dentro de una misma Dirección o entre Direcciones. Todo el proceso se encuentra documentado con el objetivo de garantizar la equidad de la oferta de oportunidades y enfoque meritocrático.

6.2 Gestión de Clima y DEI

GRI 2-19, 2-20, 2-30, 3-3, 401-3, 405-2

Mediante el Comité de Diversidad e Inclusión elaboramos y gestionamos planes de acción trianuales, en línea con la Política de Diversidad e Inclusión. El mismo está integrado por la Dirección de Asuntos Corporativos y Comunicación, la Oficina de Ética y Cumplimiento, y Recursos Humanos a través de Relaciones Laborales y Servicios, Gestión del Talento, Salud Ocupacional y HRBP.



Plan Trienal de Diversidad 2024-2026

A partir de la aplicación de la herramienta **Índice Insight de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**, lanzada por NODOS⁴, evaluamos el grado de desarrollo de prácticas en la materia e identificamos oportunidades de mejora. Además, definimos un plan estructurado en los ejes de género, discapacidad, diversidad sexual y generaciones. Las acciones se organizan en seis áreas de trabajo:

- 1. Concientización:** desarrollo de un plan anual de comunicación vinculado a efemérides de diversidad.
- 2. Políticas, normativa y procesos:** fortalecimiento del marco normativo interno.
- 3. Programas:** diseño e implementación de iniciativas para consolidar prácticas inclusivas.
- 4. Métricas:** definición de indicadores para monitorear los avances en diversidad e inclusión.
- 5. Alianzas y relacionamiento:** fortalecimiento y ampliación de vínculos con organizaciones de la sociedad civil.
- 6. Compromiso:** impulso al involucramiento de la Alta Dirección en las iniciativas del plan.

► 4. Consultora que ofrece servicios en Iberoamérica para implementar estrategias de gestión con perspectiva de diversidad, equidad e inclusión.

6.2

A continuación, presentamos las principales acciones realizadas durante el año:

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Programa Primer Empleo para personas con discapacidad	Brindar una primera experiencia formativa y de inserción laboral, fortaleciendo la empleabilidad futura. Incluye instancias de sensibilización a equipos para favorecer la integración.	3 personas incorporadas durante un período de 12 meses.
Programa Experiencia MetroGAS	Acercar a hijos e hijas de colaboradores (16 a 18 años) al mundo corporativo y emprendedor, desarrollando herramientas para su futura inserción laboral.	Resultados de Experiencia MetroGAS 2025: participaron 19 jóvenes, se dictaron 3 Módulos sobre 1-Autogestión, Armado de CV, Linkedin, <i>role play</i>, 2-autoconocimiento, universidades y modalidades, carreras y experiencias y 3-recorrido por la empresa, IA y actividad lúdica con padres. Se alcanza una valoración de la satisfacción de 4,58.
Programa Compras Inclusivas	Promover la inclusión a través de la contratación de unidades productivas de contextos de vulnerabilidad.	Se realizaron contrataciones a dos proveedores inclusivos en 10 oportunidades para <i>caterings</i> corporativos. Por otra parte, trabajamos de manera conjunta con Fundación Multipolar, para la producción de vallas y cajones destinados a obras en calle. También trabajamos en articulación con “En la lona” para la compra del regalo por el día del voluntario a fin de año.
Ciclo de Charlas “Convivir en la Diversidad”	Generar espacios de concientización y formación en diversidad, con difusión de herramientas y protocolos internos.	3 charlas dictadas: Trastorno del Espectro Autista (TEA) en “Miradas que conectan”, “Niñez y adolescencia entre pantallas” y violencia doméstica en “La importancia de la Red: cuidar y acompañar”.
Programa Caminos	Acompañar a colaboradores en edad jubilatoria para brindar apoyo en la transición, facilitando herramientas para abordar situaciones que se dan al momento del retiro laboral y fomentando el autoconocimiento.	4 talleres dictados, sobre aspectos administrativos, previsionales, económicos y emocionales vinculados al retiro. Se alcanzó una valoración de satisfacción de 4,9 sobre 5.



6.2.1 Remuneraciones y Prestaciones

Originalmente, los esquemas de compensación fueron aprobados por el Comité de Compensaciones, con validación previa de la empresa controlante en ese momento. En la actualidad, este Comité también aprueba los incrementos del personal confidencial, así como las remuneraciones de la Dirección General y los beneficios de la Dirección Ejecutiva.

En este marco, la estructura de remuneraciones se organiza de la siguiente manera:

- Personal dentro de convenio:**
 Las remuneraciones se establecen de acuerdo con grillas y escalas definidas en el marco del convenio colectivo.
- Personal fuera de convenio:**
 Las compensaciones se determinan en función de escalas y la metodología “HAY”⁵, de acuerdo con la posición que ocupa cada persona. La remuneración se compone de un salario fijo, un componente variable y un tercer pilar de beneficios. La remuneración variable está asociada al cumplimiento de objetivos.

5. Sistema cuantitativo de evaluación de puestos de trabajo y la definición de estructuras salariales.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Porcentaje de personas cubiertas dentro de convenio



Durante 2025, y en continuidad con los talleres de compensaciones y bandas salariales dictados en 2024, se actualizaron, de manera integral, los descriptivos de puestos, en línea con la normativa que establece su revisión cada tres años, alcanzando una tasa de cumplimiento del 99 %.

Asimismo, a partir de un análisis trimestral con comparativas de mercado, se ajustaron los puntos medios de las bandas salariales que lo requerían, fortaleciendo la alineación de las compensaciones con el mercado de referencia de la industria.

Adicionalmente, se cumplió con la agenda anual de visitas a compañías del sector, generando espacios de intercambio para compartir experiencias, procesos y buenas prácticas, así como identificar fortalezas, oportunidades de mejora y desafíos futuros.

6.2.1

Ratio de remuneración de mujeres vs. varones

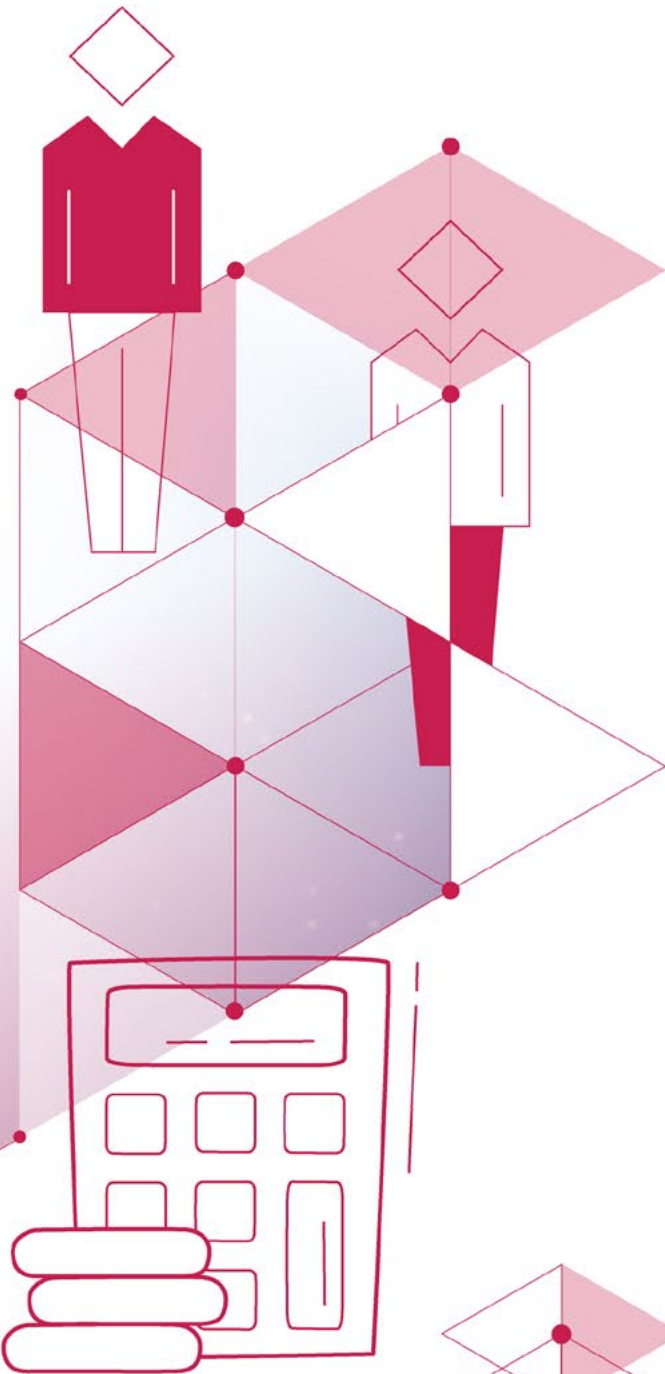
Nuestros ratios se encuentran entre 0,82 y 0,99. En términos comparativos, el sector presenta una brecha salarial promedio del 11 % (ratio equivalente: 0,89)⁶.

Cabe destacar que nuestro análisis se realiza por categoría laboral. En los niveles jerárquicos superiores, las diferencias observadas responden en parte a la diversidad de posiciones, antigüedad en la misma y bandas salariales incluídas dentro de cada categoría. Al analizar posiciones comparables dentro de una misma banda, las brechas se reducen significativamente.

En 2025 se observa una tendencia hacia la convergencia en la equidad salarial, destacándose las categorías laborales de Administración/Operación y Profesionales/Analistas.

No obstante, las brechas en niveles de Dirección y Gerencia reflejan una oportunidad de mejora, en línea con las tendencias estructurales del país.

▶ 6. Según la Encuesta sobre diversidad IAPG-Mercer 2025: La Diversidad en el sector energético en la Argentina - 2.ª Edición.



RATIO DE REMUNERACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL

	2025	2024	2023
Dirección	0,82	0,89	0,8
Gerencia	0,85	0,89	0,87
Jefatura	0,93	0,94	0,93
Supervisión	0,91	0,92	0,91
Profesionales/Analistas	0,92	0,92	0,91
Administración / Operación	0,99	0,93	0,92

Nota: El ratio de remuneración se calcula entre el salario bruto promedio de mujeres y varones. La brecha salarial se expresa como la diferencia porcentual respecto al salario de los varones, por lo que el ratio equivalente surge de restar dicha brecha a la unidad.

6.2.1

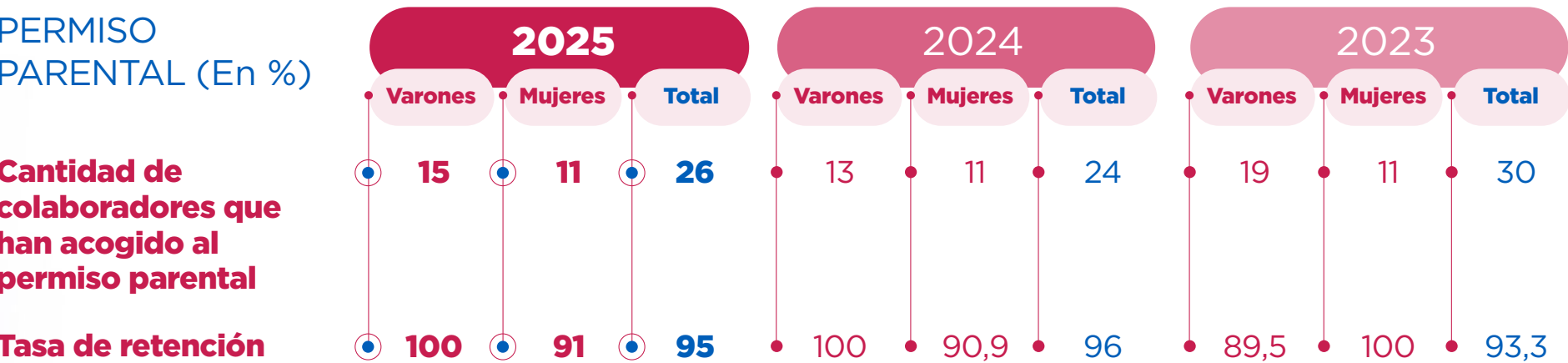
Prestaciones al personal y permiso parental

Nuestro personal cuenta con un **seguro de vida adicional al obligatorio**, que incluye coberturas optativas a cargo de cada persona, a tarifas preferenciales por debajo del valor de mercado. Asimismo, se brinda atención médica privada de alto nivel para todo el personal y su grupo familiar directo a través de Swiss Medical (Grupo Salud).

En relación con las **licencia para progenitores no gestantes/adopción**: La Compañía otorga 21 días corridos de licencia a los progenitores no gestantes. La misma comienza a regir a partir del primer día de nacimiento del infante/tutela legal. Y en las **licencia por adopción**: La Compañía otorga 45 días corridos de licencia a la persona

adoptante que haya adoptado legalmente. La misma comienza a regir a partir del primer día de la tutela legal. Además, se entrega un obsequio para ambos, destinado a una compra de libre elección.

Adicionalmente, se reintegran, de manera mensual, los gastos asociados al cuidado de hijos e hijas hasta la edad preescolar inclusive, conforme al monto máximo establecido por el Decreto 144/22. Este beneficio incluye, entre otros conceptos, jardín maternal, colonia y servicio de niñera. Si bien la normativa vigente establece la obligatoriedad del reintegro hasta los 3 años inclusive, la compañía extiende este beneficio hasta los 6 años o hasta el inicio de primer grado, lo que ocurra primero. En el caso del jardín de infantes, además del reintegro mensual, se contempla la matrícula anual.



▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



6.2.1

Programa de Beneficios

Con el objetivo de acompañar el bienestar integral de las personas y promover una experiencia laboral positiva, contamos con un Plan de Beneficios para todos los colaboradores de MetroGAS.

En relación con la gestión y actualización de estos beneficios, trimestralmente realizamos un *benchmark* comparativo con empresas de la industria, y con el mercado en general. Este análisis nos permite evaluar la competitividad y pertinencia de nuestras propuestas, asegurando su alineación con las mejores prácticas vigentes.

Asimismo, mantenemos una participación en grupos de intercambio y espacios de networking con profesionales de Recursos

Humanos de compañías del mismo rubro y de otras industrias. Esto facilita el monitoreo de tendencias y la incorporación de nuevas iniciativas al portafolio de beneficios.

De forma complementaria, en la última encuesta de clima organizacional relevamos percepciones para identificar oportunidades de mejora. También realizamos un sondeo específico con los *Embajadores de Clima*, referentes designados por cada Dirección, para conocer cuáles son los beneficios más y menos valorados, así como las expectativas y propuestas de nuevas incorporaciones. Esta escucha activa constituye un insumo clave para la toma de decisiones y la mejora continua de nuestra propuesta de valor al colaborador.





6.2.1



Flexibilidad y licencias especiales

- Horario de almuerzo y de ingreso flexible.
- Viernes flexible.
- Días de estudios adicionales a lo exigido por la ley.
- Licencia por mudanza adicional a lo exigido por la ley.
- Vacaciones fraccionadas.
- *Softlanding*: madres y padres, con hijos de hasta 2 años tienen un régimen de 3 días de trabajo presencial y 2 de trabajo remoto (es decir 1 día menos de presencialidad).
- Día Adicional de *home office*: los colaboradores tienen 5 días adicionales de trabajo remoto al año (se pueden tomar 1 por mes).

Salud y vida saludable

- Seguro de vida optativo para colaboradores y cónyuges.
- Programa Wellness.
- Chequeos médicos anuales *in company*.

Beneficios económicos

- Auto función para todo el equipo de Dirección.
- Adelantos de sueldos y cuotificación.
- Beneficios en abonos de telefonía móvil.
- Bonificación de gastos de Internet.
- Bonificación en consumo de gas.
- Club de beneficios para acceso a descuentos.
- Descuentos con universidades.

Oficinas confortables

- Servicios de infusiones.
- Estacionamientos para bicicletas, monopatines y motos.
- Espacio de lactario.

Reconocimientos e integración

- Reconocimientos a la trayectoria de nuevas personas jubiladas.
- Reconocimiento por desempeño distinguido.
- Conmemoración por 25 años de servicio de colaboradores.
- Celebración y regalo del Día de la Niñez.
- Canasta navideña y celebración de fin de año.

6.2.2 • Clima y cultura

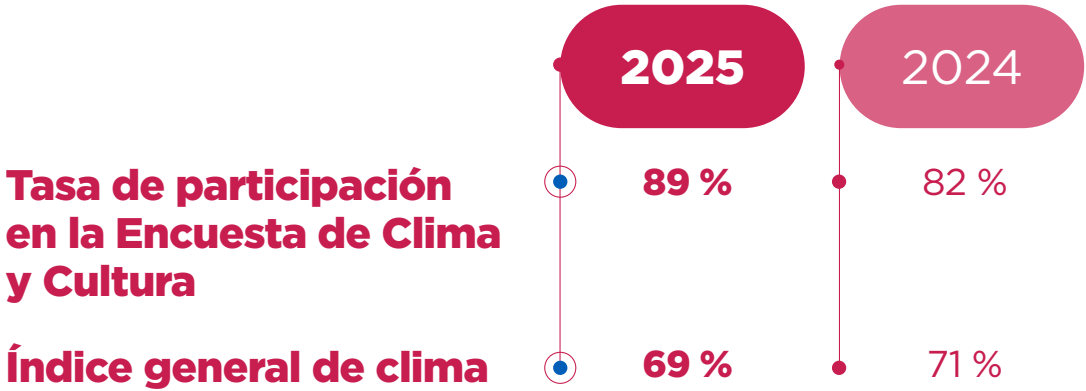
En 2025 realizamos la tercera edición de la Encuesta de Clima y Cultura, manteniendo la metodología que permite analizar la evolución de indicadores y evaluar el impacto de los planes de acción implementados. A partir de sus resultados, se definió un Plan de Clima Organizacional con foco en los principales aspectos de mejora, consolidando la encuesta como una herramienta clave para impulsar la mejora continua.

La gestión del clima se apoya en cuatro herramientas principales: la Encuesta de Clima y Cultura, como base de diagnóstico y seguimiento; el Plan de Clima Organizacional, que estructura las acciones de mejora; la Red de Embajadores de Clima, que promueve la participación y el intercambio con los equipos; y las instancias de *benchmarking*, que permiten incorporar aprendizajes y buenas prácticas del mercado. En conjunto, fortalecen una gestión participativa y en evolución permanente.



En 2025, alcanzamos el mayor nivel de participación en la encuesta y se sostuvo el nivel de satisfacción de alrededor del 70%, alcanzado en los dos últimos ejercicios anteriores.

Alcanzamos el nivel más alto de participación en la Encuesta de Clima y Cultura, con un 89 %, resultado de un fuerte esfuerzo comunicacional. Asimismo, el índice general de clima estuvo en sintonía con el registrado en 2024, reflejando la continuidad en los niveles de satisfacción de las personas.





6.2.2

El Plan de Clima Organizacional se pondrá en marcha en 2026 y 2027, focalizándonos en:

- **Mérito y reconocimiento:** promover una mayor transparencia y comunicación sobre los procesos de Talent Review y promociones; implementar instancias de feedback para personas identificadas en el mapa de talento; difundir casos de crecimiento y desarrollo; impulsar iniciativas de reconocimiento al desempeño y fortalecer el Plan de Desarrollo Individual (PDI).
- **Trabajo en silos y comunicación:** generar instancias de cascada comunicacional que aseguren el acceso a información clara y transparente; promover objetivos compartidos entre áreas para fortalecer el trabajo en equipo e impulsar espacios de intercambio con la Red de Embajadores de Clima.

- **Ética y compliance:** continuar fomentando el uso de la línea ética a través de encuentros y embajadores, reforzando la comunicación sobre su funcionamiento; y generar espacios de interacción con el comité para facilitar consultas y despejar dudas.
- **Calidad de vida laboral:** implementar acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas y poner en marcha la promoción de exámenes médicos preventivos.

El clima organizacional es una construcción colectiva que se fortalece con el compromiso del liderazgo y la participación activa de toda la organización.



Las metas cuantitativas contemplan el cumplimiento del 100 % de las acciones definidas en el Plan de Clima previo a la próxima medición en 2027. El Área de Recursos Humanos es responsable de la administración, seguimiento y monitoreo del plan, mientras que su implementación se realiza de manera articulada con las áreas responsables de cada iniciativa.

El Plan de Clima permite priorizar y ordenar las acciones orientadas a fortalecer la experiencia de las personas. Su impacto depende del compromiso del liderazgo y de la participación de toda la organización. Construir el clima que buscamos es una responsabilidad compartida, sostenida en el tiempo a partir de una gestión coherente, un liderazgo activo y el compromiso de los equipos.

6.3 Gestión del aprendizaje y desarrollo de competencias

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3



La gestión del conocimiento de nuestro personal es un aspecto clave para asegurar la continuidad operativa, el desarrollo de las personas y la mejora continua de los procesos en MetroGAS. En este marco, promovemos la identificación, transmisión y actualización de los saberes críticos asociados a cada rol, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los equipos y acompañar la evolución de las necesidades del negocio.

Contamos con un Modelo de Competencias aprobado por el Comité de Dirección, que funciona como base para los procesos vinculados a la gestión del talento. Su objetivo es orientar el desarrollo de las personas, la gestión del desempeño y la toma de decisiones. Asimismo, se trabaja de manera continua en su difusión para favorecer su apropiación cultural. El modelo está sujeto anualmente a revisiones con el objetivo de transformarlo en una herramienta sujeta a la mejora continua.

6.3



Focus groups del modelo de gestión por competencias

Luego del primer ejercicio de gestión del desempeño realizado al cierre del 2024, se llevaron a cabo 4 focus groups con muestras representativas de líderes y colaboradores de distintas áreas. Estas instancias tuvieron como objetivo relevar experiencias de uso, revisar la aplicación de las competencias y recoger aportes para su mejora, fortaleciendo la mejora continua basada en la experiencia de quienes las aplican en la gestión diaria.

A partir de estos encuentros:

- Se relevaron percepciones y experiencias sobre la aplicación del modelo.
- Se identificaron oportunidades de mejora en las prácticas asociadas a las competencias.
- Se realizaron ajustes al modelo, que fueron revisados y validados por el equipo de Recursos Humanos.
- Se implementaron los cambios antes del inicio del ejercicio de gestión del desempeño 2025.
- Se registró un alto nivel de satisfacción, con valoración positiva sobre la alineación entre los cambios implementados y los aportes realizados.

De esta manera, el Modelo de Competencias se consolida como una herramienta dinámica, en evolución permanente y alineada a las necesidades de la organización.

6.3

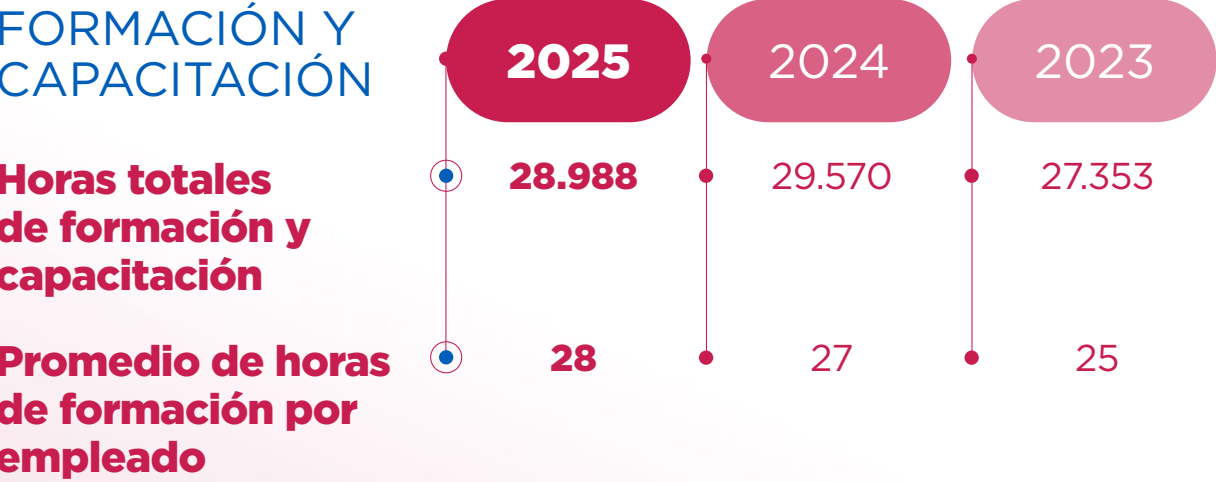
Matriz formativa

Contamos con una Matriz de Formación Técnica y en Salud, Seguridad, Calidad y Medio Ambiente generada por posiciones. Esta matriz organiza y sistematiza las actividades que debe realizar el personal. Esta herramienta se revisa formalmente cada dos años, con el objetivo de mantenerla actualizada y alineada a los desafíos del negocio. Asimismo, está sujeta a un proceso de mejora continua, incorporando ajustes y nuevas necesidades formativas que surgen de los procesos operativos y de las áreas de línea.

La matriz formativa prioriza el cumplimiento de las actividades obligatorias definidas por las áreas de Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene, Medio Ambiente y Calidad. De manera complementaria, el área de Formación gestiona iniciativas específicas requeridas por las distintas áreas, en función de proyectos y necesidades particulares.



El cumplimiento de las instancias formativas se gestiona a través de un tablero de indicadores desarrollado en conjunto con el área de Riesgos y Calidad. Esta herramienta permite a cada área monitorear la asistencia y el nivel de cumplimiento de los equipos de cada área, facilitando el seguimiento y la implementación de acciones correctivas ante posibles desvíos.



► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



6.3

Programa de Desarrollo de Liderazgos

Impulsamos el fortalecimiento de habilidades de gestión y liderazgo, con el objetivo de potenciar la capacidad del personal para conducir equipos, tomar decisiones y generar impacto en los resultados del negocio.

A través de diferentes iniciativas, acompañamos el crecimiento profesional de colaboradores, promoviendo estilos de liderazgo que favorezcan la colaboración, la autonomía y el desarrollo de las personas.

Horas de formación por año



Las principales acciones realizadas fueron:

- Programa para líderes:** desarrollo de habilidades alineadas al Modelo de Competencias de MetroGAS.
- Programa de mentoring:** acompañamiento de referentes de la organización para potenciar el desarrollo, la transferencia de conocimientos y la preparación para futuros roles.
- Especialización en gas y petróleo:** programa virtual y a medida, desarrollado junto a la Universidad de Buenos Aires, orientado a especialistas del negocio.
- Plan de Desarrollo individual:** talleres para la elaboración y seguimiento del Plan de Desarrollo Individual (PDI), espacios para líderes enfocados en el *feedback* y las conversaciones de talento.

6.3

Oferta de formación transversal y alianzas educativas

Promovemos una oferta de formación transversal abierta a toda la organización, que incluye beneficios y descuentos para acceder a instancias formativas en instituciones educativas.

En este marco, se desarrollan las siguientes iniciativas:

INICIATIVA	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS
Convenios con instituciones educativas	Descuentos para empleados y familiares en casas de estudios tanto para carreras de grado y posgrado como para el estudio de idiomas y herramientas informaticas.	15 acuerdos vigentes
Programa de estímulo a colaboradores estudiantes	Acompañar a colaboradores con, al menos, seis meses de antigüedad que acrediten el primer año aprobado de carreras clave para el negocio, mediante el financiamiento de sus estudios, promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades y reconociendo su compromiso con la organización.	23 colaboradores ingresaron al programa 4 personas egresaron del programa
Jornadas “Puertas Abiertas” para colaboradores	Encuentros y visitas a sectores clave de la compañía, para ampliar el conocimiento del negocio. Esto se realiza con instructores expertos y en formación, con el objetivo de continuar transmitiendo el conocimiento y preservar el <i>know how</i> .	5 jornadas realizadas que incluyeron las áreas de: ingeniería y obras, abastecimiento de gas, grandes clientes, administración comercial y sistema de gestión integral.
Programa de Instructores Internos	En MetroGAS, promovemos la gestión del conocimiento. Mediante este programa, realizamos un relevamiento de los colaboradores de <i>mayor expertise</i> , para que transmitan el conocimiento en toda la compañía.	Se realizan tres etapas de formación que contemplan temas relacionados a: oratoria estratégica, prestaciones efectivas, resolución de conflictos, manejo de grupos y lenguaje no verbal. La integración de estas presenta una satisfacción promedio del 4,73 sobre 5.
Formación a stakeholders	Programas orientados a actores clave, como personal contratista, gasistas matriculados, comunidad, bomberos y escuelas técnicas.	- Personal contratista: 39 acciones - Comunidad: 62 acciones

6.3.1

Evaluación del Desempeño



En MetroGAS, concebimos la gestión del desempeño como un proceso continuo que acompaña el desarrollo de las personas y el logro de los objetivos organizacionales. En este marco, promovemos una cultura de *feedback* permanente, incentivando a los líderes a generar conversaciones a lo largo del año, más allá de las instancias formales de evaluación, fortaleciendo el seguimiento de objetivos, el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional.

El proceso formal de evaluación se gestiona de manera completa a través de la **plataforma Integrar**.

Anualmente, se evalúa el desempeño de las personas tomando como referencia el Modelo

de Competencias, con foco en identificar las fortalezas y las oportunidades de desarrollo.

La retroalimentación constituye un eje central del proceso, ya que permite reflexionar sobre el desempeño y definir planes individuales de desarrollo.

En las instancias de evaluación se identifican dos competencias como fortalezas y dos como oportunidades de mejora, promoviendo una mirada equilibrada del desempeño. Asimismo, se registra formalmente la conversación de *feedback* y la persona evaluada indica su nivel de satisfacción con el encuentro, fortaleciendo la calidad y trazabilidad del proceso.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (En %)	2025			2024			2023		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
Personal evaluado	99	99	98	97	97	97	97	98	99,5

▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



6.3.2 Centro de Entrenamiento Técnico

Desde 1996, el Centro de Entrenamiento Técnico (CET) de MetroGAS es un espacio diseñado para la capacitación práctica y el desarrollo de competencias técnicas clave para operar el negocio. Su objetivo es fortalecer la formación de las personas que integran la compañía, así como de otros actores vinculados a la industria del gas, mediante experiencias de aprendizaje aplicadas y en entornos controlados.

El CET cuenta con la certificación ISO 45001 de Sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional e ISO 14001 de Sistema de Gestión Ambiental.

Las instalaciones del Centro replican condiciones reales de trabajo, lo que permite entrenar habilidades vinculadas a la operación, el mantenimiento y la seguridad de las instalaciones de gas.



Entre sus principales áreas, se destacan:

- **Calles simuladas:** prácticas operativas en un entorno urbano que replica la vía pública, con atención de reclamos, instalaciones y trabajos de mantenimiento.
- **Tendido de cañerías:** entrenamiento en construcción y mantenimiento de redes de gas en zanjas simuladas, con uso de tecnologías y equipos específicos.
- **Lucha contra incendios:** prácticas seguras de extinción de distintos tipos de fuego mediante simulaciones controladas.
- **Espacios confinados:** simulación de trabajos en cámaras subterráneas, con foco en la seguridad, el uso de equipos y la detección de riesgos.
- **Aulas de formación:** espacios para capacitación teórica y consolidación de contenidos técnicos y normativos.

A través de este enfoque, se promueve la incorporación de buenas prácticas, el cumplimiento de estándares técnicos y el refuerzo de la cultura de seguridad.

28.988

horas de capacitación al personal interno (e-learning, actividades presenciales y asincrónicos).



7.1 Creación de valor económico

GRI 3-3, 201-1

SASB IF-GU-240a.1



La generación de valor económico de la compañía se encuentra directamente vinculada al contexto macroeconómico, político y regulatorio de Argentina, dado que la totalidad de sus ingresos se origina en operaciones desarrolladas en el país. En este sentido, las condiciones del entorno influyen de manera significativa en el desempeño del negocio, la situación patrimonial y financiera, y los resultados de las operaciones.

La compañía gestiona este contexto mediante el monitoreo permanente de variables clave, tales como el marco regulatorio aplicable, las políticas económicas, en particular las monetarias y cambiarias, los niveles de inflación, la evolución del tipo de cambio, la balanza comercial, los precios internacionales de los principales commodities, así como las condiciones de financiamiento e inversión.

Este seguimiento permite anticipar riesgos y oportunidades, y adaptar la gestión para sostener la continuidad operativa, la eficiencia y la generación de valor en el largo plazo.

\$52.790
millones invertidos en mantenimiento, renovación y adecuación del sistema de distribución y crecimiento comercial

2 niveles de mejora
en la calificación de riesgo de Moody's, alcanzando "AA-.ar"

Ventas consolidadas estables,
manteniéndose con niveles similares al ejercicio anterior

7.1.1

Valor Económico Generado y Distribuido (VEGyD)

La generación y distribución de valor económico constituye un eje central de nuestra gestión, en tanto refleja el impacto directo de nuestras operaciones en los distintos grupos de interés. A través de nuestra actividad, no solo garantizamos la prestación de un servicio esencial, sino que también contribuimos al desarrollo económico mediante la generación de ingresos, el pago a proveedores, la retribución a nuestros colaboradores, el cumplimiento de obligaciones fiscales y la remuneración del capital.

	2025	2024
Resultado Neto del ejercicio	132.483	206.044
Valor económico retenido	107.926	188.259,9
Diferencia	24.557	188,259,9

A continuación, se presenta el detalle del valor económico generado y distribuido durante el período 2025 y la actualización del 2024:

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO (en millones de pesos)	GRUPOS DE INTERÉS	2025	2024	2023
Ventas netas de bienes y servicios	Clientes	1.217.305	1.216.956	920.106
Ingresos por inversiones financieras		43.224	60.971	102.323,5
TOTAL VALOR ECONÓMICO GENERADO (A)		1.260.529	1.277.927	1.031.429,6
Costos operativos	Proveedores	865.852	860.894	746.444,9
Salarios y beneficios al personal	Colaboradores	107.640	105.511	109.953,4
Retribución a proveedores de capital	Proveedores de crédito e inversionistas	52.236	96.257	388.163,2
Retribuciones al Gobierno (Impuestos, tasas, y contribuciones)	Gobierno	126.724	197.220	97.015,5
Inversiones en comunidades	Comunidad	151	258	155,2
TOTAL VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO (B)		1.152.603	1.260.140	1.341.732,4
TOTAL VALOR ECONÓMICO RETENIDO (A - B)		107.926	17.787	310.302,7

NOTA: La información se presenta en millones de pesos argentinos y surge de los Estados Financieros consolidados de MetroGAS SA, al 31 de diciembre de 2025 (reexpresado al 31 de diciembre de 2025), aprobados por el Directorio y auditados por Deloitte.
El total del Valor Económico Retenido no incluye el cargo por el impuesto a las ganancias, generado por el impuesto diferido ni el Resultado por Exposición al Cambio en el Poder Adquisitivo de la Moneda (RECPAM).

7.1.1

Ventas totales por segmento de clientes

A continuación, presentamos el detalle de las ventas anuales por tipo de cliente, lo que permite analizar la participación relativa de cada segmento y su evolución en el período considerado:

VENTAS ANUALES POR TIPO DE CLIENTES (EN M³)

TIPO DE CLIENTES	2025	2024	2023
Residenciales	1.574	1.603,3	1.542,8
Comerciales	340,4	373,3	415,2
Industriales	709,5	660,4	680,1
Centrales térmicas y estaciones de GNC	4.077,9	4.019,6	3.712,8
TOTAL VENTAS	6.701,8	6.656,6	6.350,9



7.1.1

Si el análisis de ventas⁷ se hace sobre cada uno de los segmentos de clientes de manera independiente, el comportamiento del desempeño es el siguiente:

VENTAS A CLIENTES RESIDENCIALES

	2025	2024
% sobre el volumen total de ventas (en m³)	23,5 %	24,1 %
Ventas totales del segmento (en millones de pesos)	\$638.120	\$621.767
% sobre el monto total de ventas	52,4 %	51,1 %
Aumento porcentual	2,6 %	-

NOTA: los datos 2023 no aparecen ya que en el balance contable sólo se reexpresa la moneda para el año anterior.

7. Los montos de las ventas surgen de los Estados Financieros consolidados al 31 de diciembre de 2025. Las cifras del 2024 fueron reexpresadas al 31 de diciembre de 2025, de acuerdo con la metodología establecida en la NIC 29.



7.1.1

Si bien las ventas consolidadas se mantuvieron constantes, hubo un pequeño aumento durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 y se origina principalmente por mayores ventas de MetroGAS principalmente a clientes residenciales, centrales eléctricas y otras ventas, parcialmente compensado con menores ventas de MetroENERGÍA.

Las ventas de gas de MetroGAS a cada uno de los segmentos de clientes aumentaron debido, principalmente, al aumento de la tarifa que quedó en niveles superiores al ajuste por reexpresión de las ventas registradas al 31 de diciembre de 2024, siendo parcialmente compensado por una disminución de los volúmenes entregados en cada caso.

Por su parte, las ventas de MetroENERGÍA disminuyeron durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 respecto del ejercicio anterior debido, principalmente, a una baja en los precios de venta, parcialmente compensado con el aumento en los volúmenes entregados.

VENTAS DE METROENERGÍA	2025	2024
% sobre el volumen total de ventas (en m³)	18,5 %	18,6 %
Ventas totales del segmento (en millones de pesos)	309.208	349.181
% sobre el monto total de ventas	25,4 %	28,7 %
Disminución porcentual	-11,4 %	—

▶ En el Apéndice "Indicadores", encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

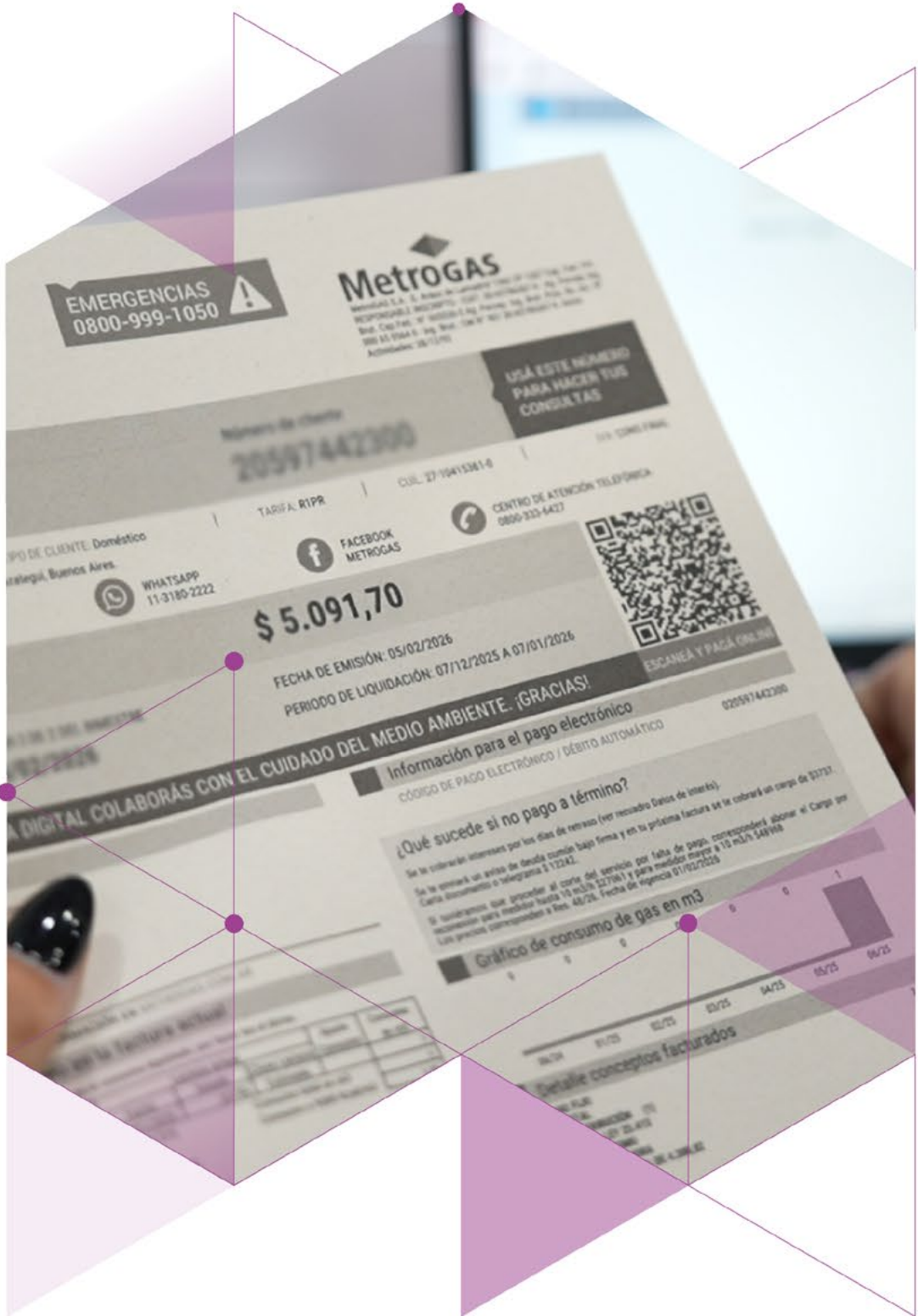


7.1.2 • Marco regulatorio tarifario

Como empresa licenciataria, operamos bajo un esquema de monopolio natural dentro del área de nuestra licencia. Asimismo, al tratarse de una actividad regulada se establecen, entre otros aspectos, las tarifas máximas aplicables a los servicios prestados a cada segmento de clientes.

El servicio público de distribución de gas natural brindado por MetroGAS se encuentra regulado por el Estado Nacional, a través del Ente Nacional Regulador del Gas (ENARGAS), en el marco de la Ley N° 24.076 y su normativa complementaria. El esquema tarifario define los criterios para la determinación de los ingresos de la compañía, contemplando la recuperación de costos operativos, el reconocimiento de inversiones y una rentabilidad razonable, en un contexto de control y supervisión regulatoria.

Las tarifas se estructuran a partir de distintos componentes (precio del gas, transporte y distribución) y su actualización depende de los mecanismos establecidos por la autoridad regulatoria, incluyendo revisiones tarifarias y adecuaciones periódicas.



- En MetroGAS, la Gerencia de Planificación Comercial y Tarifaria, dependiente de la Dirección Comercial, es responsable de gestionar las actividades vinculadas a las tarifas de suministro de gas a usuarios. En este marco, sus principales objetivos son:
- Planificar y liderar las presentaciones para las audiencias públicas, a fin de solicitar el ajuste tarifario requerido por la Compañía.
- Participar y liderar los procesos relacionados con las revisiones tarifarias integrales, así como controlar su implementación y realizar el seguimiento del cumplimiento de los lineamientos durante el período establecido.
- Liderar el planeamiento comercial a partir de modelos operativos de demanda para el mercado regulado de distribución de gas, realizando diferentes proyecciones vinculadas a las necesidades de la Compañía.
- Generar, como instancia inicial del proceso de ingresos, las proyecciones de margen bruto, financiera, de valuación y de activos.
- Conducir y controlar el inicio y cierre del ciclo de recuperación de impuestos y tasas municipales, así como las diferencias entre el costo del gas adquirido y el reconocido en tarifas.
- Elaborar informes para la toma de decisiones (impacto en factura, variación polinómica vs. real, entre otros).



7.1.2

Novedades 2025

Durante 2025, el marco tarifario presentó avances relevantes orientados a recomponer los ingresos del sector y mejorar la previsibilidad del esquema regulatorio. Se registró el cambio tarifario inicial producto de la Revisión Quinquenal Tarifaria que puso fin al período tarifario irregular.

En este contexto, posterior a Mayo 2025, comenzó el proceso de actualización tarifaria mensual regulado en función de lo mencionado anteriormente. Asimismo, se continuó avanzando en instancias de revisión tarifaria, fortaleciendo los procesos de adecuación de ingresos y la sostenibilidad económico-financiera del servicio.

Estas medidas se desarrollaron en un contexto macroeconómico inflacionario y con variaciones en el tipo de cambio, lo que refuerza la relevancia de contar con un marco regulatorio que permita sostener la calidad, seguridad y continuidad del servicio.

Actualización del esquema tarifario

En abril de 2025, mediante la Resolución ENARGAS N° 257/2025, se aprobó la Revisión Quinquenal Tarifaria (RQT) de MetroGAS, que establece los lineamientos tarifarios y de inversión para el período 2025-2030.

Esta actualización incluyó:

- un nuevo esquema tarifario
- la definición del Plan de Inversiones Obligatorias
- la actualización de tasas y cargos aplicables a partir de mayo de 2025





7.1.2

Actualización del Valor Agregado de Distribución (VAD)

El VAD es el componente de la tarifa de gas natural que remunera la actividad propia de la distribuidora, incluyendo la operación y mantenimiento de la red, las inversiones en infraestructura, los gastos operativos y una rentabilidad razonable, según el marco regulatorio. Es determinado y actualizado por el ente regulador en el marco de las revisiones tarifarias, se aplica de manera diferenciada según las categorías de usuarios y no incluye el costo del gas ni el transporte.

La RQT definió una recomposición del 15,68 % del VAD, aplicada de manera gradual en 31 cuotas mensuales, incorporando un mecanismo de reconocimiento financiero basado en una tasa WACC real (Weighted Average Cost of Capital o Costo Promedio Ponderado de Capital) del 7,64 %.



Aplicación por segmento de clientes

La actualización tarifaria se implementó de forma diferenciada según el tipo de usuario:

Clientes residenciales y pequeños comercios (SGP)

- Incremento inicial del 3 % en mayo, seguido por cuotas mensuales.
- Ajuste posterior de la cuota al 0,48 % mensual a partir de septiembre, tras revisión del ENARGAS.
- Creación de una nueva categoría R4 (más de 3.000 m³/año), redefiniendo el segmento R3.

Estaciones de GNC

- Incremento total con reconocimiento financiero del 30 %, aplicado en 31 cuotas mensuales y consecutivas de 0,85 %.

Grandes usuarios

- Incremento total con reconocimiento financiero del 35 %, también distribuido en 31 cuotas mensuales y consecutivas de 0,97 %.

Durante 2025, las tarifas se actualizaron mensualmente conforme a lo establecido en la RQT, incorporando:

- la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC),
- el Índice de Precios Internos al por Mayor (IPIM) y
- las cuotas correspondientes al esquema de recomposición tarifaria.

7.1.2

Régimen de subsidios de gas natural

Se registraron cambios relevantes en el esquema de subsidios energéticos, orientados a mejorar su focalización y simplificar su implementación. Mediante la Resolución 24/2025, la Secretaría de Energía dispuso la unificación de los mecanismos de compensación para usuarios de menores ingresos.

Esta medida permitió:

- equiparar los porcentajes de bonificación aplicados al precio de la electricidad (PEST) y al gas natural en el Punto de Ingreso al Sistema de Transporte (PIST), promoviendo mayor equidad entre ambos servicios;
- simplificar el esquema financiero, estableciendo que el Estado abone directamente el subsidio a los productores, en lugar de canalizarlo a través de las distribuidoras.

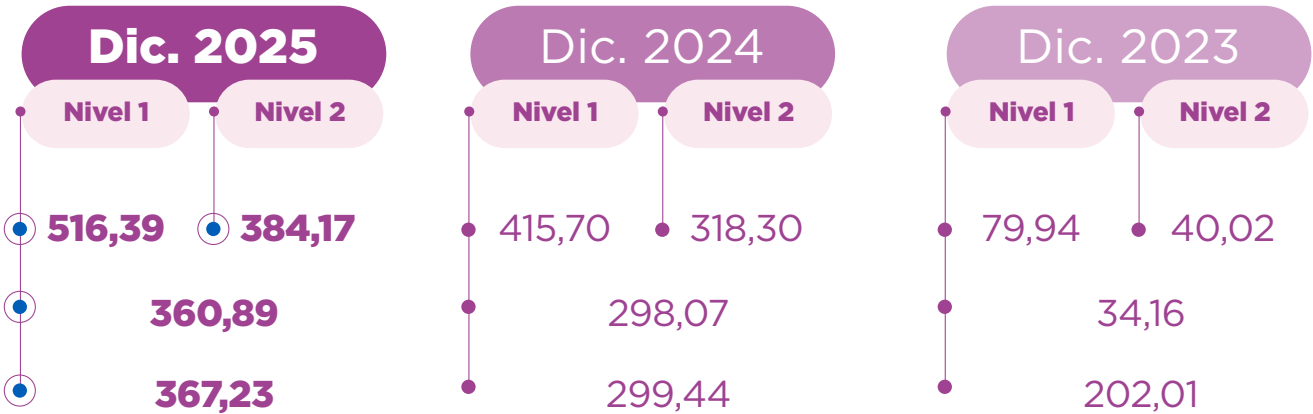


Posteriormente, en enero 2026, mediante el decreto 943/2026, se avanzó en un nuevo esquema de subsidios que crea el Régimen de Subsidios Energéticos Focalizados (SEF), que unifica los Subsidios Energéticos de jurisdicción nacional.

Nuestro principal desafío es asegurar el cumplimiento de los lineamientos regulatorios definidos por el ENARGAS en el marco de la Revisión Quinquenal Tarifaria (RQT), garantizando la correcta aplicación de los esquemas tarifarios y de subsidios.

SUBSIDIOS POR SEGMENTO DE CLIENTES
(en \$/m³, a valores corrientes)

Residenciales
Comerciales
Industriales



Nota: Los valores de los años anteriores varían, dado que se utilizó el mismo volumen de consumo anual R2.3 para aplicar a las diferentes tarifas.
Para el segmento residenciales, se consideró el consumo promedio anual de un usuario R2.3 de CABA. Este representa (según el criterio de MetroGAS) a un usuario residencial promedio. Tiene un rango de consumo de entre 801 y 1.000 m3/año. Incluye el CF variabilizado.

7.2 Programa de innovación

GRI 3-3

Nuestro Programa de Innovación tiene como objetivo promover el desarrollo de productos, servicios y mejoras en los procesos mediante el trabajo en equipo y el espíritu creativo, contribuyendo a la mejora continua de los procesos de la organización.

El programa cuenta con una metodología para sistematizar y gestionar las iniciativas, alineada con el estándar del Premio Nacional a la Calidad.

Se focaliza en la mejora de procesos, la reducción de costos, la transformación digital, el posicionamiento de la marca, la mejora del clima laboral, la gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y, de manera transversal, en el cliente.

Nuestras metas son:

- Generar integración entre personas de distintos niveles jerárquicos y áreas
- Fortalecer el trabajo en equipo
- Acompañar y dar seguimiento a las ideas de innovación hasta su implementación
- Facilitar la implementación de las ideas por parte de quienes las generan
- Mejorar la eficiencia y la eficacia, reduciendo tiempos y costos, optimizando procesos, productos y servicios, promoviendo la sustentabilidad y fortaleciendo la competitividad de la organización



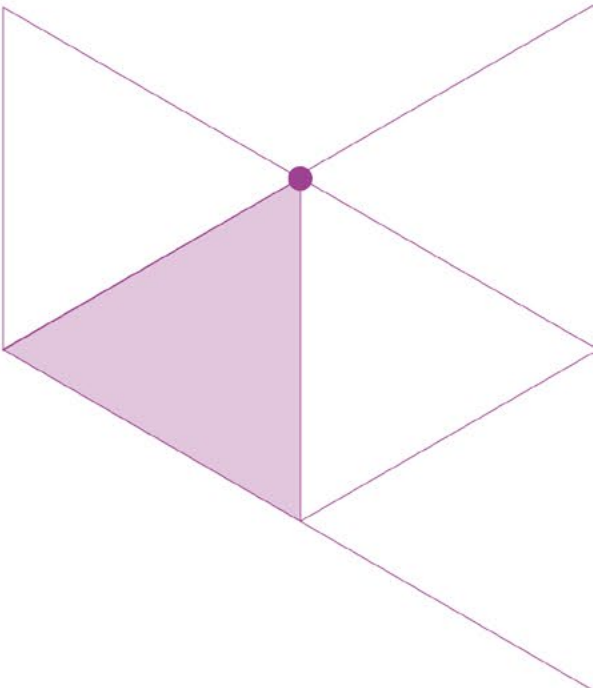


7.2



Los proyectos son presentados voluntariamente por los colaboradores y evaluados según cuatro criterios: grado de innovación, impacto económico, recursos necesarios e integración entre áreas. El Comité de Innovación, integrado por directores de la compañía, es responsable de la aprobación de los proyectos. Una vez implementados, los resultados y beneficios alcanzados son presentados al Directorio y al CEO. Como instancia de cierre, se reconoce a las personas que impulsaron cada iniciativa.

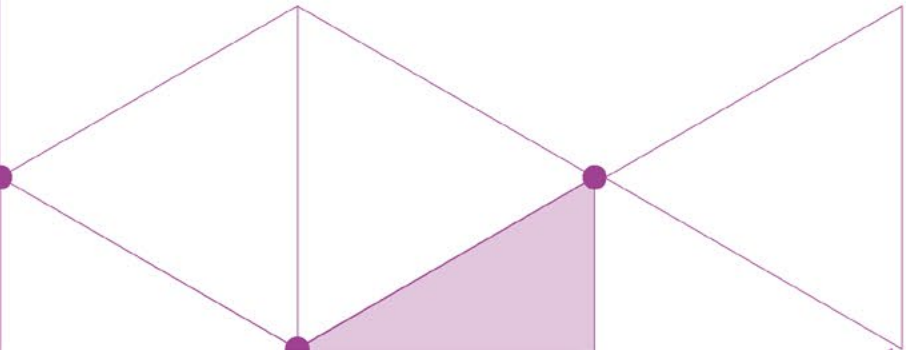
Adicionalmente, existen iniciativas de mejora e innovación que los sectores desarrollan por fuera del programa formal. Por tal motivo, se realiza un relevamiento semestral, junto con los gerentes de cada sector, de las iniciativas implementadas en el período.



7 de 22
proyectos presentados fueron implementados:

- 5 orientados a la a mejora de procesos
- 1 a reducción de costos
- 1 a la transformación digital

► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



7.2

OBJETIVOS 2025

Incrementar la participación de nuevas personas en equipos de Innovación.

ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado

Reducir el tiempo de implementación de los proyectos.

ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado

Se redujo en un 22 %.

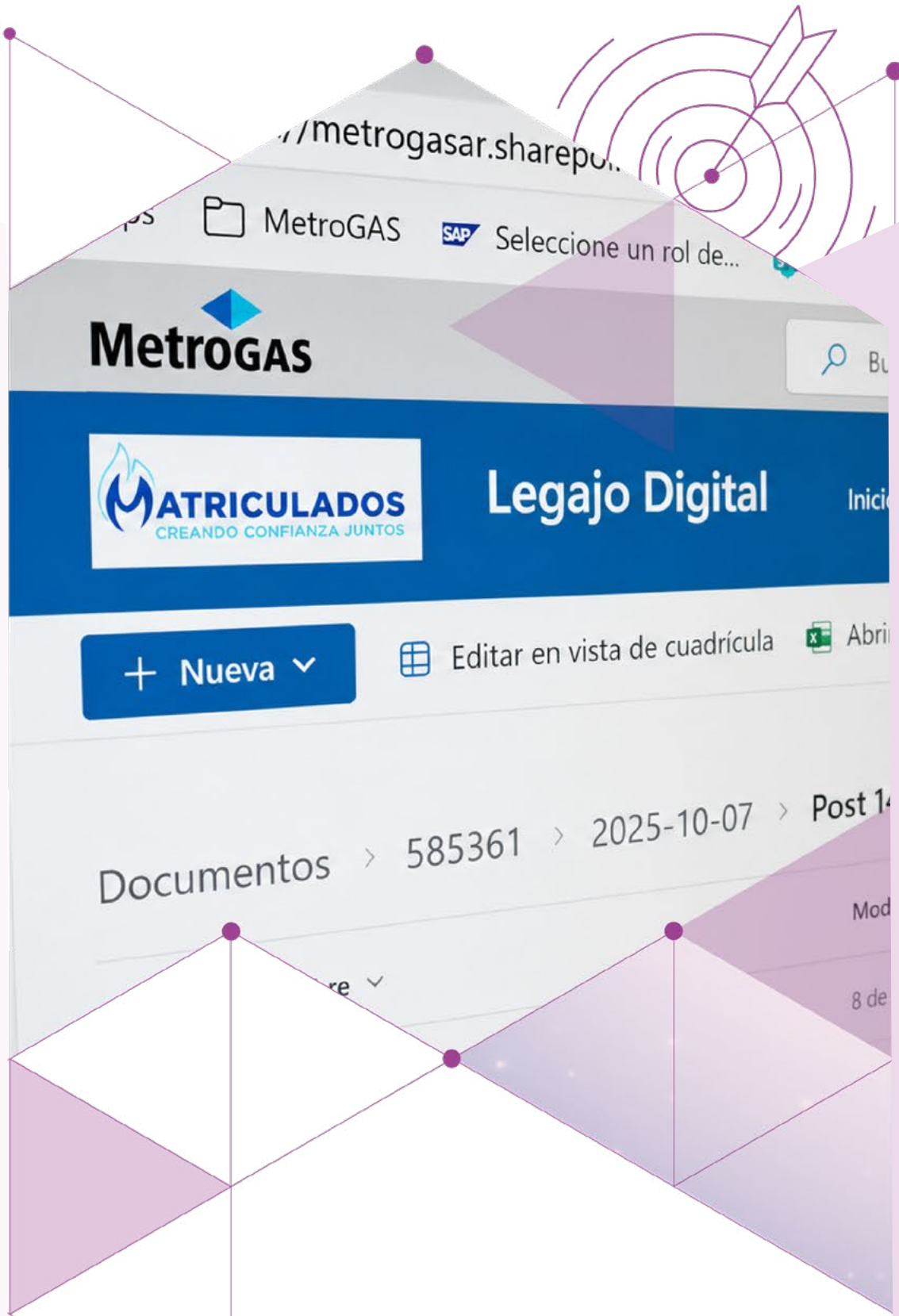
Ganar la “Competencia de Equipos de Innovación y Transformación Digital”, edición 2025.

ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado

Con el Proyecto Inspección Civil Fotográfica.

Ser referente en la industria sobre la base de la innovación de nuestros equipos de trabajo.

ESTADO DE SITUACIÓN En proceso



DESAFÍOS 2026

Aumentar la cantidad de estudios especiales con foco en la mejora y optimización de procesos operativos.

Incrementar los proyectos de innovación con participación transversal de más de dos direcciones.

Ser referente en la industria sobre la base de la innovación de nuestros equipos de trabajo.

Impulsar excelencia operacional a través del benchmarking sistemático con compañías del rubro.

Implementar nuevas automatizaciones orientadas a la simplificación de tareas, la optimización de tiempos y la mejora continua de los procesos.



7.3 Gestión de proveedores

GRI 2-6, 3-3, 204-1



Gestionamos el ciclo de vida de nuestros proveedores, informándolos acerca de nuestras normativas y políticas, lo que nos permite asegurar un aprovisionamiento efectivo de bienes y servicios. Contamos con una Política de Adquisición de Bienes o Contratación de Servicios, la cual tiene como objetivo establecer disposición que regulen la adquisición de bienes o la contratación de servicios. A su vez, nuestro Procedimientos de Compras y Contrataciones de Obras y Servicios, determina las políticas, procedimientos y normas que guía las compras y contrataciones que realizamos.

Contamos con proveedores de servicios, con contratos a monto y plazo determinado, como son servicios de vigilancia, mantenimiento, limpieza, intervenciones en caso de escapes, cortes y reaperturas de servicios, lecturas de medidores y distribución de facturas, entre otros. Los mismos son considerados renovables y se monitorean a través de ARIBA, plataforma que se utiliza para el seguimiento de contratos. Además, contamos

con proveedores de materiales y bienes de compras eventuales y con contratos a plazo determinado.

Contamos con 137 proveedores internacionales y 3.759 nacionales, ubicados en San Luis, Córdoba y Santa Fe, aunque la mayoría se encuentran en Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de nuestros proveedores de materiales, realizamos una evaluación anual de la *performance* de las empresas. Esta abarca aspectos fundamentales como ética y cumplimiento, certificación ISO 9001, puntualidad en las entregas, porcentaje de materiales aprobados y no conformidades. Son considerados aprobados, aquellos proveedores que alcancen un puntaje mínimo de 6 puntos. Aquellos que no logren este puntaje, reciben un *feedback* y trabajan en un plan de mejora, permitiendo revertir la situación y fortalecer la relación comercial.



7.3.1 • Programa de Compras Inclusivas

Desde MetroGAS, definimos como compra inclusiva aquella que, mediante una transacción comercial, se incorpora a nuestra cadena de valor una unidad productiva que se encuentra en situación de vulnerabilidad o exclusión y que enfrenta barreras a la hora de acceder y sostener vínculos comerciales en el mercado.

En MetroGAS continuamos consolidando nuestra política de Compras Inclusivas como parte de la estrategia de abastecimiento sostenible. Definimos como compra inclusiva a aquella transacción comercial que permite incorporar a la cadena de valor a unidades productivas, emprendimientos u organizaciones que se encuentran en situación de vulnerabilidad o exclusión, o que enfrentan barreras para acceder y sostener vínculos comerciales en el mercado.



El programa busca integrar a la base de proveedores de MetroGAS a organizaciones que, por condiciones internas o de mercado, encuentran dificultades para su inserción comercial. Durante 2025, se sumaron como potenciales proveedores organizaciones que integran la red Valor BA del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, entre ellas cooperativas de trabajo, asociaciones civiles, emprendimientos productivos y organizaciones sociales. Así mismo se coordinaron dos jornadas en articulación con público interno, empresas, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y unidades productivas con el objetivo de seguir sensibilizando sobre esta temática.

Para fortalecer este proceso, contamos con el acompañamiento de CODE, organización especializada en compras inclusivas, que brinda asistencia técnica a empresas y organizaciones productivas para hacer viables y sostenibles estos vínculos comerciales.





7.3.1

En este marco, MetroGAS fortaleció su trabajo junto a Fundación Multipolar a partir de la compra de vallas, cajones y rejillas de madera, insumos utilizados en trabajos en la vía pública. Esta experiencia permitió vincular el programa con necesidades concretas del negocio e integrar a una organización social a la cadena de abastecimiento.

El proceso contribuyó a potenciar el emprendimiento de carpintería de Multipolar, que hasta entonces desarrollaba productos específicos, pero no trabajaba en serie ni con los volúmenes requeridos por MetroGAS. Para responder a esta demanda, la organización capacitó a personas en situación de vulnerabilidad, incorporó equipamiento y fortaleció sus procesos de producción, planificación y entrega.

Como parte del acompañamiento, CODE sistematizó la experiencia con Multipolar e identificó aprendizajes y oportunidades de mejora vinculadas con la planificación de las compras, la trazabilidad de insumos, la transparencia de costos, la capacidad productiva disponible y la sostenibilidad de estos vínculos comerciales en el tiempo.

Durante 2025, MetroGAS incorporó 9 proveedores inclusivos registrados a su base, entre cooperativas de trabajo, asociaciones civiles, emprendimientos productivos y organizaciones sociales.

Este avance fortalece la estrategia de abastecimiento sostenible y amplía las oportunidades de vinculación comercial con organizaciones de la economía social.





8 DESARROLLO SOSTENIBLE

Expandimos el propósito en el entorno.

- 128 • Gestión en la comunidad
- 137 • Gestión ambiental

Tema material:
Comunidades locales y educación,
Cambio climático y transición energética,
Gestión y cuidado ambiental.



8.1 Gestión en la comunidad

GRI 3-3, 413-1, 413-2

Gestionamos nuestras iniciativas con la comunidad desde una mirada integral, orientada a generar impacto positivo y fortalecer vínculos de confianza con los distintos actores sociales de nuestro entorno. En este marco, promovemos el desarrollo inclusivo y sostenible de las comunidades donde operamos, acompañando sus necesidades y potenciando sus capacidades.

Nuestro enfoque se estructura en tres ejes de trabajo: **Desarrollar, Cuidar y Compartir**, que orientan y articulan nuestras acciones en el territorio.

En línea con nuestro compromiso de promover la participación activa de las comunidades y los grupos de interés en la gestión de nuestros impactos, durante el período fortalecimos los espacios de diálogo y vinculación.



En este sentido, realizamos una encuesta de materialidad dirigida a stakeholders, cuyos resultados permiten priorizar las acciones y la toma de decisiones. Asimismo, actualizamos nuestras iniciativas vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la plataforma del CEADS, promoviendo la transparencia y la articulación con otros actores.

Este proceso se vio respaldado por la continuidad del equipo de ESG, que impulsa la integración de la doble materialidad y asegura una mirada transversal en la gestión. A su vez, consolidamos nuestra participación institucional y los espacios de vinculación, fortaleciendo el relacionamiento, la reputación y la construcción de valor compartido con la comunidad.

En reconocimiento de este compromiso, obtuvimos:

- **El 3.º Premio BritCham Argentina al Liderazgo Sostenible,** en su 13.ª edición, por nuestro Reporte de Sustentabilidad
- **El Reconocimiento del CEADS, “Programa Conectando Empresas con ODS”**
- **El Reconocimiento del Foro Ecuménico al Mejor Reporte**

8.1.1 • Desarrollar comunidad

Instalando Calor Seguro

Se trata de un programa de prácticas profesionalizantes orientado a la formación técnica, ética y de servicios, desarrollado por colaboradores de MetroGAS, que participan como instructores voluntarios.

La iniciativa se implementa en coordinación con las Direcciones de Educación Técnica de la Ciudad y la Provincia de Buenos Aires, y está dirigida a estudiantes del último año de escuelas técnicas del área de Distribución, pertenecientes a las especialidades de Construcción, Mecánica, Electromecánica y Refrigeración.

La edición 2025 evidenció un impacto significativo en la orientación laboral y en el acceso a oportunidades. El 85,2 % consideró que la capacitación puede contribuir a una salida laboral como gasista matriculado/a, mientras que el 80 % desconocía la posibilidad de tramitar la matrícula con su título secundario. Asimismo, el 83 % destacó la novedad de los contenidos y el 92,4 % valoró positivamente la labor de los/as talleristas. El 69 % afirmó que considerará al sector Oil & Gas al momento de elegir una carrera y el 72,5 % no había tenido, previamente, formación en gas e instalaciones.



8.1.1

Durante el período, incorporamos un nuevo módulo de Instalaciones Industriales, alineado con el nivel profesional de la matrícula. Esto permitió ampliar la duración total del programa a 21 horas de formación, junto con la actualización de los instrumentos de evaluación.

RESULTADOS

	2025	2024	2023
Escuelas	42	43	36
Voluntarios/as	30	31	28
Talleres	34	33	49
Alumnos/as	1.113	1.372	1.357
Instituciones Aliadas	2	2	2
Evaluaciones correctas	70,4 %	69,3 %	67,0 %



Adicionalmente, 2025 participamos en el programa “La escuela técnica visita la Oil & Gas”, organizado por la Comisión de Sustentabilidad del Instituto Argentino del Petróleo y el Gas (IAPG), del que formaron parte 480 estudiantes. Esta iniciativa tuvo como objetivo acompañar a quienes cursan el último año en un proceso de reflexión sobre sus intereses y oportunidades, promoviendo el conocimiento del sector y el desarrollo de un plan formativo y laboral a corto y mediano plazo.

8.1.1



Calor que cuida

Es una iniciativa de cercanía en territorio dirigida a nuevas personas usuarias, con el fin de brindar información, sensibilizar y fortalecer el relacionamiento. A través de este programa, acompañamos a hogares, comercios, pymes y organizaciones, promoviendo el uso seguro y responsable del gas natural, y generando vínculos con usuarios/as actuales y potenciales del servicio.

Desde su lanzamiento en 2018, esta iniciativa contribuye a fortalecer la adopción segura del gas natural, promoviendo el bienestar y la prevención en la comunidad.

En articulación con el Instituto de Vivienda de la Ciudad de Buenos Aires, realizamos una charla dirigida a administradores de consorcio de los complejos del Barrio Rodrigo Bueno. Asimismo, desarrollamos encuentros virtuales desde el área Comercial, ampliando el alcance del programa a distintos actores clave.

Adicionalmente, participamos en instancias de difusión en medios, como el programa “Real Estate by Owners” en radio *Milenium*, fortaleciendo la concientización sobre el uso seguro del gas.

23 charlas virtuales realizadas

+ 8.000 administradores de consorcio alcanzados

6 participaciones en medios de comunicación

8.1.2

Cuidar comunidad

Hogar,
cálido hogar

Este programa está dirigido a escuelas primarias. Tiene como objetivo fomentar el uso seguro y responsable del gas natural, brindando información clara sobre sus características como recurso. Los contenidos se estructuran en tres ejes: el consumo responsable del gas como recurso no renovable, la prevención de accidentes por monóxido de carbono y el rol del gasista matriculado como profesional calificado para instalar y revisar artefactos.



Como instancia de cierre, las escuelas participan en un concurso en el que presentan proyectos que reflejan la aplicación de estos ejes en campañas de comunicación, los cuales son evaluados en función de su creatividad, claridad en el mensaje y la promoción de prácticas responsables.

RESULTADOS

Escuelas

Estudiantes

Docentes

	2025	2024	2023
Escuelas	21	10	-
Estudiantes	1.626	636	12.000
Docentes	48	20	-

Nota: Durante 2023 se realizó otra de las activaciones del programa, realizando obras de teatro en el museo de los niños durante las vacaciones de invierno.

8.1.2

Instalaciones Solidarias

Esta iniciativa facilita el acceso al gas natural a organizaciones de la sociedad civil, mediante la instalación o renovación de sus conexiones. La selección de las organizaciones beneficiarias se realiza en articulación con aliados estratégicos (como Banco de Alimentos, Cáritas, Ingeniería sin Fronteras y la Dirección de Responsabilidad Social del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires). De este modo, promovemos la inclusión social, el acceso a servicios esenciales y el cuidado del entorno.

Durante el período, las organizaciones beneficiadas fueron: Club Social Siglo XXI (Edison 3427), Depósito de Cáritas (Ricardo Gutiérrez 942, Dock Sud), Capilla Virgen Medalla Milagrosa (Obarrio 937, Villa Domínico) y Casa San (Suárez 280, La Boca, CABA).



RESULTADOS

Organizaciones territoriales

Familias beneficiarias

Aliados internos

Aliados externos

	2025	2024	2023
Organizaciones territoriales	4	8	8
Familias beneficiarias	1.181	1.344	907
Aliados internos	4 áreas de la compañía	4 áreas de la compañía	4 áreas de la compañía
Aliados externos	Banco de Alimentos Cáritas Dirección de Responsabilidad Social de GCBA Ingeniería sin Fronteras	Banco de Alimentos Cáritas Dirección de Responsabilidad Social de GCBA Ingeniería sin Fronteras	Banco de Alimentos Cáritas

La disminución en la cantidad de instalaciones realizadas durante 2025 responde a un cambio de proveedor. El proceso de licitación demoró los tiempos en la contratación e inicio del proceso, dando como resultado una menor cantidad de obras. Sin embargo, se priorizaron aquellas con mayor impacto para mantener el alcance del programa.

A pesar de esta situación, se logró sostener un nivel de impacto similar al del año anterior, en términos de familias beneficiadas.

8.1.3 • Compartir comunidad



Voluntariado Corporativo

Tiene como objetivo articular el compromiso social de la compañía con la participación activa de sus colaboradores, impulsando iniciativas que respondan a las necesidades de la comunidad y que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

Se desarrollaron diversas acciones junto con organizaciones del sector social, en el marco de un plan de acción anual, que incluye jornadas solidarias, campañas y actividades de mejora comunitaria. Entre las principales iniciativas, se destacan la Campaña de Navidad y Día de la Niñez, jornadas de mejoras edilicias en organizaciones sociales vinculadas al programa Instalaciones Solidarias y acciones de sensibilización ambiental, como campañas de limpieza y promoción de la separación de residuos.

RESULTADOS	2025	2024	2023
Actividades	7	8	8
Colaboradores	143	137	167

8.1.3

Reutilización de activos para generar impacto social

En el marco de la Política de Donaciones, entregamos elementos en desuso a organizaciones sociales y educativas, generando impacto social a partir de la reutilización de nuestros activos.

Durante 2025, continuamos avanzando en el desarrollo de una metodología para asignar un valor económico a los bienes donados, con el objetivo de dimensionar su impacto.

Asimismo, actualizamos el procedimiento que regula la donación de elementos declarados como rezago y con valor contable cero, a entidades públicas o privadas sin fines de lucro dentro del área de Servicio de MetroGAS.

La frecuencia de estas acciones se define en función de la disponibilidad de dichos elementos.

RESULTADOS

	2025	2024	2023
Acciones de donación	9	17	35
Elementos donados	79	792	1.691
Organizaciones beneficiarias	7	14	26



8.1.3

Formación de fuerzas de seguridad en el Centro de Entrenamiento Técnico

El Centro también funciona como un espacio de articulación con distintos públicos de interés, que incluye personal propio, contratistas, instituciones educativas y otros actores del sector, contribuyendo al desarrollo de capacidades técnicas y a la mejora continua de la industria.

A lo largo de su trayectoria, el Centro ha capacitado a profesionales de distintas regiones del país y del exterior.

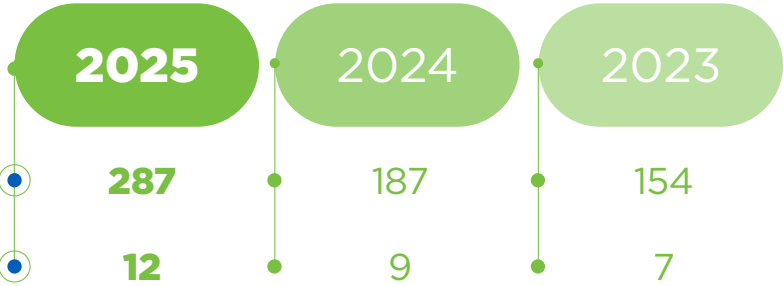
Realizamos actividades con bomberos de la Ciudad, bomberos voluntarios, Defensa Civil, Policía Federal, Policía de la Ciudad, Municipios y otras entidades, con el objetivo de entrenarlos en temas afines a nuestra industria. También, llevamos a cabo capacitaciones a estudiantes de escuelas técnicas, como una introducción práctica a la industria del gas. En 2025, firmamos un convenio con la Fundación Bomberos, para ampliar el alcance del programa.



RESULTADOS

Actividades

Participantes



Anualmente, se programan cursos sobre:

- Lucha contra incendios
- Conducto colectivo de evacuación de gases

Además, anualmente, entregamos reconocimiento a bomberos de la Policía Federal y Bomberos de la Ciudad de Buenos Aires por su distinguido desempeño.

DESAFÍOS 2026

- ▶ Ampliar el alcance del programa Instalando calor seguro.
- ▶ Reactivar la obra de teatro de Hogar Cálido Hogar en los primeros grados de escuelas primarias.
- ▶ Ampliar el alcance del programa Calor que cuida.
- ▶ Implementar un concurso interno de proyectos sociales, en el marco del programa de voluntariado, orientado a iniciativas de mejora de infraestructura comunitaria.

8.2 Gestión ambiental

GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Nuestra Política del Sistema de Gestión Integral contempla la identificación, la evaluación, el monitoreo y la mitigación de los aspectos ambientales derivados de nuestras actividades. Para ello, contamos con matrices que permiten identificar, categorizar y evaluar los impactos ambientales, considerando variables como la intensidad, extensión, reversibilidad, persistencia, acumulación y periodicidad.

Este análisis nos permite determinar su significancia y definir las medidas de mitigación más adecuadas.

Contamos con un Manual de Procedimientos Ambientales (MPA), compuesto por 25 documentos, entre instructivos y procedimientos, que establece las medidas de prevención y las modalidades de trabajo orientadas a la protección ambiental, en todas las etapas de la distribución de gas natural. El MPA estructura y consolida nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

Desde hace más de 20 años, contamos con la certificación ISO 14001, que alcanza actividades operativas y administrativas de la Dirección de Operaciones y de la Dirección de Riesgos y Calidad, sobre la instalación, operación y mantenimiento de las instalaciones de distribución de gas en el área de concesión y edificios, bajo su responsabilidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el Gran Buenos Aires y actividades de capacitación realizadas en el centro de entrenamiento técnico (CET).

En 2025, concluimos exitosamente la auditoría de mantenimiento de la certificación, llevada adelante por el Instituto Argentino de Normalización y Certificación (IRAM).



ACTIVIDADES QUE GENERAN IMPACTO



CONSUMO DE RECURSOS	EMISIONES DE GASES	GENERACIÓN DE RESIDUOS
● CONSUMO DE COMBUSTIBLE LÍQUIDO Y GAS NATURAL: principalmente, por el uso de la flota vehicular y sus generadores asociados, y por el consumo en calderas, calefones y equipos electrógenos en nuestros establecimientos.	● GENERACIÓN DE EMISIONES DIFUSAS MÓVILES: causadas por el uso de la flota vehicular.	● GENERACIÓN DE RESIDUOS ESPECIALES/PELIGROSOS: provenientes de tareas operativas en la vía pública y, en menor medida, de establecimientos; incluyen elementos contaminados con grasas, aceites, anaeróbico y pinturas, aparatos de iluminación (no LED), pilas, baterías y tóneres.
● CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA: demanda de nuestros establecimientos y Unidades de Protección Catódica por Corriente Impresa (UPCCI), que protegen nuestra red de distribución de la corrosión.	● GENERACIÓN DE EMISIONES GASEOSAS: causadas por el uso de combustibles en la vía pública y establecimientos, además del uso y mantenimiento de los equipos de climatización.	● GENERACIÓN DE RESIDUOS RECICLABLES: incluye papel, tapitas, llaves, cartón, plásticos, vidrio, metal, residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEEs), y cubiertas y residuos de scrap.
● CONSUMO DE AGUA: demanda en nuestros establecimientos por uso de baños, cocinas, vestuarios, dispenser de agua, y por tareas de riego y limpieza.	● ESCAPES DE GAS NATURAL: debido a fugas en la red de distribución, venteos programados y roturas por terceros de nuestros activos.	● RESIDUOS ASIMILABLES A DOMICILIARIOS: incluye aquellos de consumo masivo, generados por las personas que habitan los establecimientos y que no están en condiciones de ser reciclados o recuperados con los programas con los que contamos en la actualidad.
● CONSUMO DE PAPEL: uso de las islas de impresión en los establecimientos.		

8.2

Cumplimiento normativo ambiental

Cumplimos con la normativa y regulación ambiental vigente a nivel municipal, provincial y nacional. A través de una matriz de seguimiento, identificamos, evaluamos, actualizamos y registramos los requisitos aplicables en materia ambiental.

Durante el período reportado, no registramos denuncias, multas ni sanciones por incumplimientos normativos.

Nuestra actividad se rige por la Norma Argentina de Gas (NAG⁸ 153) de ENARGAS, que establece criterios y exigencias técnicas mínimas para identificar y cuantificar impactos ambientales, formular medidas preventivas y correctivas, y definir pautas y procedimientos comunes para los estudios e informes ambientales. Esta norma contempla las etapas de planificación, diseño, construcción, operación, mantenimiento y abandono o retiro de

los sistemas de distribución de gas, y sus instalaciones complementarias.

Otro requisito de la normativa antes citada es realizar un simulacro ambiental anual, en campo o en el ámbito de las oficinas. El caso planteado para 2025 fue un derrame de odorante en una de nuestras plantas de odorización, con el fin de evaluar qué elementos de seguridad se utilizan los procedimientos que se aplican y cómo se llevan adelante las posibles acciones que surjan. Al mismo tiempo, se ejercitó y evaluó lo relativo al proceso de comunicaciones internas.

A su vez, de forma complementaria, llevamos adelante tres simulacros ambientales (dos por derrames de combustibles y uno por derrame de pintura), con el objetivo de evaluar la capacidad de respuesta del persona ante este tipo de situaciones.



► 8. Normas Argentinas Mínimas para la Protección Ambiental en el Transporte y Distribución de Gas Natural y Otros Gases por Cañerías.



8.2

Asimismo, se ejecutó la auditoría ambiental trienal de la NAG 153, correspondiente al período julio de 2022 a julio de 2025.

Los resultados evidenciaron que nuestro Sistema de Gestión Ambiental presenta un alto grado de desarrollo documental y que el personal cuenta con un adecuado conocimiento de los procedimientos.



Entre las principales fortalezas identificadas, se destacan:

- Gestión documental, seguimiento de registros y organización de la información
- Implementación de controles en las distintas áreas auditadas
- Regularización del 100 % de las observaciones pendientes de la auditoría anterior (2019-2022), evidenciando un compromiso sostenido con la mejora continua
- Cumplimiento general de los procedimientos establecidos en el MPA en los frentes auditados en campo

Durante 2025, no se ejecutaron obras que requirieran la elaboración de un Estudio de Impacto Ambiental (EIA) según la NAG 153. No obstante, se realizaron auditorías ambientales correspondientes a la etapa de operación y mantenimiento de dos ramales de alta presión, y se participó en la revisión y verificación de un EIA, vinculado a una obra de magnitud ejecutada por un tercero.

8.2

Sensibilización y conciencia ambiental

Buscamos promover la conciencia y el compromiso ambiental de manera continua, integrándolos en nuestra gestión diaria. Para ello, desarrollamos acciones de capacitación, sensibilización y comunicación, tanto internas como externas.

En este marco, continuamos impulsando la campaña de factura digital, a través de esta iniciativa por cada 20 clientes que se adhieren a la factura digital, nos comprometemos a plantar un árbol.

**20 clientes
adheridos
= 1 árbol plantado**

**DECILE
SÍ
A LA
FACTURA
DIGITAL**



Durante el período, el incentivo sostenido a la digitalización permitió consolidar la adopción de la factura digital, contribuyendo a reducir el uso de papel y a la participación activa de clientes en iniciativas ambientales.

Durante el año, logramos un crecimiento del 21 % en la cantidad de clientes adheridos al servicio de factura digital, alcanzando un total de 1.694.954 facturas emitidas en formato digital sobre el total de clientes.



8.2



OBJETIVOS 2025

Emisiones de GEI: plan de renovación de redes de distribución de gas natural en media presión, que consiste en reemplazar cañería de hierro fundido por cañería de polietileno. Esto impacta de manera directa en la cantidad de emisiones fugitivas de GEI en nuestras instalaciones, debido a las diferencias que existe entre el factor de emisión de ambos materiales

ESTADO DE SITUACIÓN
 Seguimiento constante y mejora continua

Emisiones GEI en cadena de valor: visualizar, en la plataforma de indicadores de la compañía, las emisiones de GEI generadas por las contratistas core sobre atención de escapes en la vía pública.

ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado

Eficiencia energética: continuamos con el reemplazo de equipos por otros mas eficientes de tencnología inverter.

ESTADO DE SITUACIÓN
 Seguimiento constante y mejora continua

Eficiencia energética: instalar un sistema de control de iluminación en el edificio corporativo, que estará integrado al sistema de monitoreo y control SCADA de mantenimiento edilicio.

ESTADO DE SITUACIÓN
 Seguimiento constante y mejora continua

Agua: aunque nuestra organización no utiliza agua en el proceso productivo, tenemos como objetivo llevar adelante la medición de agua de nuestros establecimientos. Nos propusimos cuantificar el consumo de seis establecimientos, los cuales consideramos que tienen un consumo más significativo, debido al personal que ocupa las instalaciones y al espacio parqueizado que posee.

ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado

8.2

OBJETIVOS 2025

- Combustibles:** convertir a GNC 20 vehículos de nuestra flota.
ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado
- Residuos:** incorporar nuevas corrientes de reciclaje de manera eventual (CDs, DVDs, placas radiográficas, cables).
ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado
- Certificaciones:** mantener la certificación externa de la norma ISO 14001:2015.
ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado
- Biodiversidad:** incrementar en un 74,33 % los árboles que forman parte del Bosque MetroGAS.
ESTADO DE SITUACIÓN Se logró incrementar el 70,2 %
- Emergencias ambientales:** incorporar nuevos sectores a la planificación y ejecución de simulacros de derrame en establecimientos.
ESTADO DE SITUACIÓN Alcanzado



DESAFÍOS 2026

- Agua:** reforzar e implementar acciones que contribuyen al uso eficiente de estos recursos.
- Combustibles:** evaluar la conversión a GNC de 20 vehículos de nuestra flota.
- Biodiversidad:** sumar 400 árboles al Bosque MetroGAS.
- Certificaciones:** mantener la certificación externa de la norma ISO 14001:2015.
- Reconocimientos:** gestionar la obtención del nuevo Sello Verde del GCBA para la oficina corporativa ubicada en Gral. Gregorio Araoz de Lamadrid 1360, Barracas.
- Emisiones fugitivas:** Continuar con el reemplazo de cañería de hierro fundido por cañería de polietileno, con el fin de reducir las emisiones fugitivas asociadas a este origen.
- Eficiencia energética:** continuar con el reemplazo de equipos por otros de tecnología *Inverter*, lo que reduce considerablemente el consumo eléctrico.

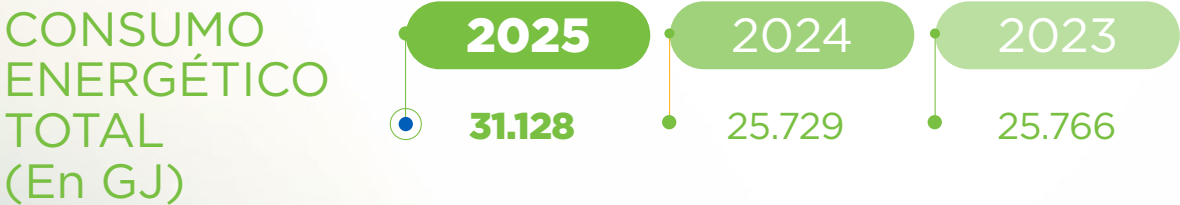
8.2.1

Gestión de la energía

Nuestros consumos de energía incluyen electricidad y combustibles líquidos y gaseosos. La electricidad se destina, principalmente, a los sistemas de climatización e iluminación, así como al funcionamiento de las UPCCI, mientras que los combustibles se utilizan en la flota de vehículos, calderas y calefones y, en menor medida, en equipos electrógenos de nuestros establecimientos.

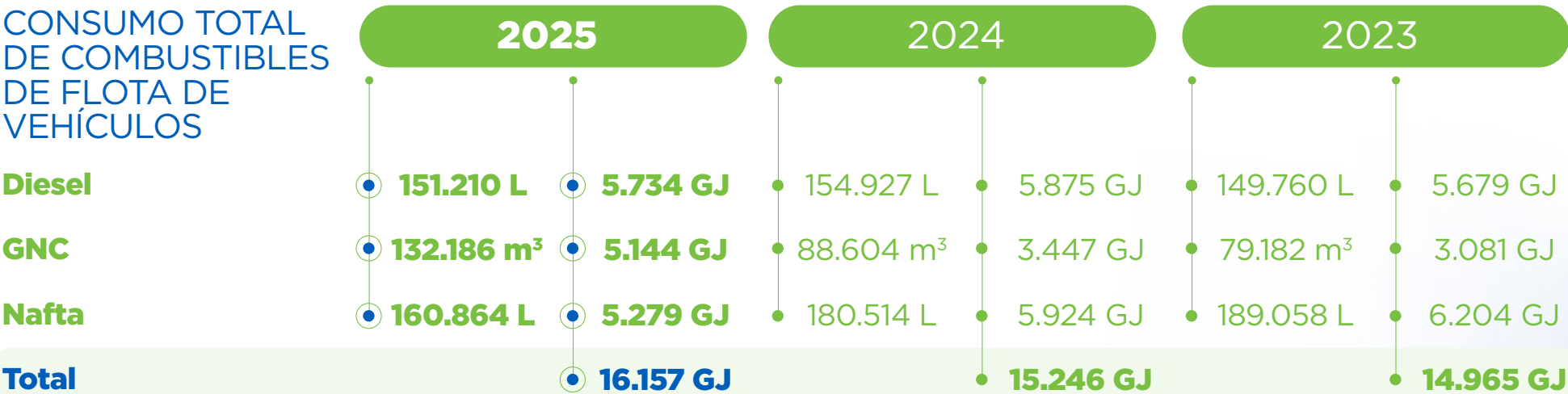
Los consumos eléctricos se registran a partir de las facturas de los proveedores de energía, mientras que los de combustibles se obtienen a partir de reportes generados por las plataformas de carga. La compañía no genera ni comercializa energía.

Para el cálculo del consumo total, los valores de las distintas fuentes se convierten a gigajulios (GJ), utilizando factores de conversión provenientes de fuentes oficiales y metodologías reconocidas.



Nota: Se reexpresaron todos los datos en GJ, considerando los siguientes poderes caloríficos: diésel: 9.064 Kcal/l, GNC 9.300 Kcal/m³ y nafta 7.844 Kcal/l, según el Balance Energético Nacional 2015.

▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.



8.2.1

Intensidad energética

La intensidad energética fue de 0,013 GJ por cliente. Este indicador nos permite evaluar la eficiencia de nuestras operaciones en relación con el nivel de actividad. Para determinarlo, vinculamos el total del consumo de energía con nuestra cantidad total de clientes, que en 2025 fue de 2.431.704.

Este valor nos permite dar seguimiento al desempeño a lo largo del tiempo y la identificación de oportunidades de mejora.

Iniciativas de eficiencia

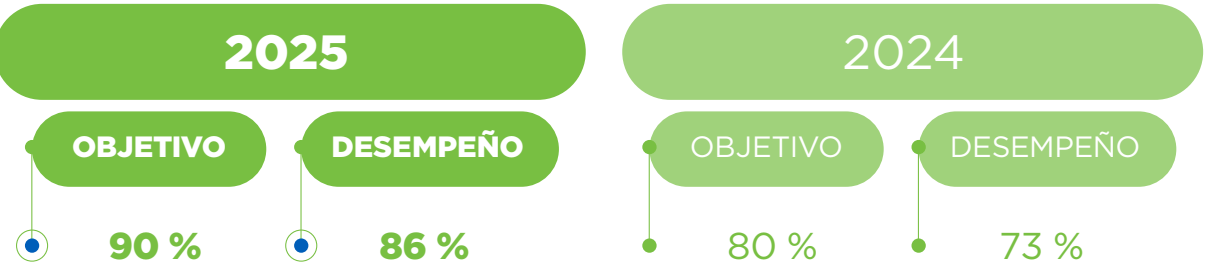
Impulsamos las siguientes iniciativas para mejorar la eficiencia energética, optimizando el uso de recursos y reduciendo el consumo en nuestras operaciones:

Optimización de nuestra flota vehicular

Avanzamos en la optimización de nuestra flota vehicular, con el objetivo de reducir progresivamente el uso de vehículos a nafta y alcanzar un 80 % de unidades que utilicen GNC.



Porcentaje de vehículos que alcanzaron un consumo del 80 % de GNC respecto al consumo de combustible total anual acumulado del año



Cantidad de vehículos

MetroGAS cuenta con una flota de vehículos destinada a tareas operativas. En 2025, se alcanzó el objetivo de conversión de 20 vehículos a GNC, adicionales a los del período anterior.

CANTIDAD DE VEHÍCULOS	2025	2024	2023
TOTAL	300	310	321
Diésel	107	110	112
Nafta	76	89	114
Nafta/GNC	117	111	100



8.2.1

Recambio tecnológico

Continuamos avanzando en el recambio tecnológico de nuestros equipos, mediante la incorporación de equipamiento de tecnología *inverter*, con el fin de mejorar la eficiencia en el consumo energético de nuestros establecimientos.

Esta iniciativa permite optimizar el uso de la energía, reducir el consumo eléctrico y contribuir a la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la operación. Las reducciones derivadas de estas acciones serán cuantificadas progresivamente a medida que se consoliden series históricas comparables.

Mantenimiento preventivo

Llevamos adelante un mantenimiento preventivo, para detectar fallas o anomalías en el funcionamiento del equipamiento eléctrico, que puedan afectar la operación. Estas tareas, realizadas en todos los edificios de la compañía, incluyen la revisión de tomas y conexiones eléctricas, la medición de amperaje y voltaje, y el control de la corrosión y el desgaste de componentes.



8.2.2 • Gestión de las emisiones



Iniciamos la medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en 2019 y, a través de un proceso de mejora continua, fuimos ampliando progresivamente su alcance. Esto nos permitió incorporar nuevas fuentes vinculadas a la operación, alcanzando la identificación y cuantificación de 13 fuentes de emisión asociadas a nuestras actividades.

Las emisiones se identifican y clasifican según los alcances definidos por estándares internacionales, en función del nivel de control.

Las emisiones de **Alcance 1** corresponden a aquellas bajo control operacional directo de la compañía. Representan los principales impactos del negocio, especialmente, las emisiones fugitivas de gas natural, por su relevancia sectorial y su peso en el inventario total.

Por su parte, las emisiones de **Alcance 2** incluye las emisiones indirectas por energía adquirida que se necesita para el funcionamiento de la infraestructura.

Finalmente, las emisiones de **Alcance 3** corresponden a otro tipo de emisiones indirectas que se generan como consecuencia de la actividad de la Organización, corresponden a fuentes que no son propiedad ni están bajo control directo de ella. Actualmente se reportan aquellas identificadas en función de relevancia, potencial de mitigación y disponibilidad de información confiable.

8.2.2

A continuación, se detallan las principales fuentes de emisión identificadas:

ALCANCE	FUENTE DE EMISIÓN	DESCRIPCIÓN
Alcance 1	Combustión fija	Emisiones generadas por equipos fijos, como generadores y grupos electrógenos.
	Combustión móvil	Emisiones derivadas del uso de vehículos de la flota propia.
	Roturas por terceros	Emisiones producidas por daños a activos de la compañía, ocasionados por terceros (obras de municipios, empresas de servicios o comunidad).
	Combustión de gas natural	Emisiones provenientes del consumo de gas natural en instalaciones propias (por ejemplo, termotanques).
	Emisiones fugitivas	Emisiones no intencionales en la red de distribución e instalaciones (plantas de odorización, estaciones reguladoras, medidores, ramales y redes).
	Gases refrigerantes	Emisiones asociadas a fugas de equipos de climatización, con alto potencial de calentamiento global.
Alcance 2	Consumo eléctrico en instalaciones	Emisiones indirectas por consumo eléctrico en edificios administrativos, operativos y en contratistas core.
	Consumo eléctrico en UPCCI	Emisiones derivadas del consumo eléctrico en Unidades de Protección Catódica por Corriente Impresa, para prevenir la corrosión de activos.
Alcance 3	Residuos sólidos urbanos (RSU)	Emisiones generadas por la gestión de residuos en edificios corporativos.
	Combustión móvil contratistas	Emisiones asociadas al uso de vehículos por parte de contratistas core de atención de escapes.



8.2.2

El inventario de emisiones se elabora con la metodología del GHG Protocol. Los distintos factores, necesarios para los cálculos, se extraen del Compendio de Gases de Efecto Invernadero (2021) del American Petroleum Institute (API), para la industria de gas y petróleo, de los informes de evaluación del IPCC y de la Agencia de Protección Ambiental (APRA).

Este se desarrolla bajo un enfoque de control operacional, donde se miden las emisiones de Alcance 1 y 2, así como categorías seleccionadas de Alcance 3, teniendo en cuenta los siguientes gases: CO₂, N₂O, CH₄ y los gases refrigerantes R-410A y R-22.

Se estableció 2019 como año base, por presentar un período operativo normalizado previo a la incorporación progresiva de nuevas fuentes de emisión. Cualquier modificación metodológica relevante será recalculada retrospectivamente, a fin de mantener la comparabilidad.

EMISIONES GEI	2025	2024	2023
TOTAL EMISIONES (EN TCO ₂ EQ)	543.388	560.071	627.966
Directas (Alcance 1)	541.719	557.925	626.617
Indirectas (Alcance 2)	669	1.292	1.345
Indirectas (Alcance 3)	1.000	854	4

▶ En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

LOGRAMOS REDUCIR UN 3 % nuestras emisiones con relación al período anterior.





8.2.2

Intensidad de las emisiones

La intensidad de las emisiones fue de 29,17 tCO₂eq/km lineales de tubería. Para determinar este indicador, vinculamos el total de emisiones con nuestra área de cobertura, teniendo en cuenta los 18.629 kilómetros lineales de cañería.

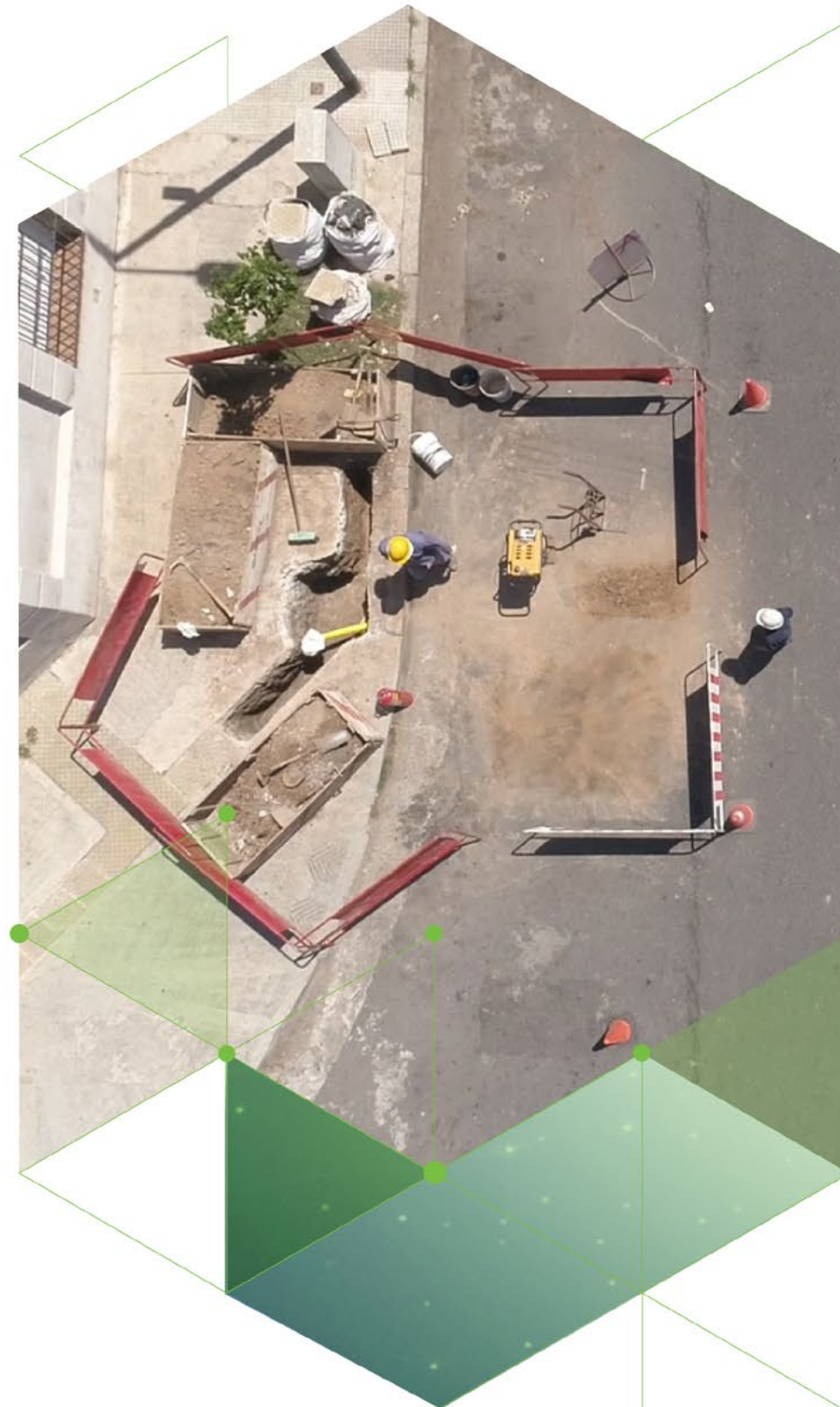
Iniciativas de eficiencia

Plan de renovación de redes de distribución

Continuamos implementando el plan de renovación de redes de distribución de gas natural, una iniciativa clave para disminuir las emisiones fugitivas de GEI asociadas a la operación.

Durante 2025, continuamos reemplazando las cañerías de hierro fundido, con el fin de mejorar la integridad del sistema y reducir potenciales pérdidas de gas.

32,4 km de cañerías de hierro fundido reemplazadas



Inspecciones parciales virtuales

La implementación de inspecciones parciales virtuales permite reducir traslados y utilizar recursos asociados a inspecciones presenciales, lo que se traduce en una disminución estimada de 2 toneladas anuales de CO₂. De esta manera, la digitalización de los procesos no solo mejora la eficiencia y la calidad del servicio, sino que también contribuye a reducir la huella de carbono y a promover una operación más sostenible.

Optimización de la flota de vehículos

Avanzamos en la transición hacia una flota más eficiente, mediante la conversión de vehículos a gas natural comprimido (GNC), promoviendo el uso de combustibles con menor impacto ambiental. Esta iniciativa contribuye a reducir las emisiones asociadas al transporte operativo, optimizar el consumo energético y mejorar la eficiencia en la gestión de la flota.

39 %
de la flota operativa utiliza GNC

Todas estas iniciativas permiten avanzar hacia una operación más segura, eficiente y con menor impacto ambiental.



8.2.2



Iniciativas de compensación

Nuestra iniciativa de compensación de emisiones **Bosque MetroGAS** se expandió a la Patagonia, mediante la plantación de 421 árboles nativos, ciprés de cordillera y coihue, en el Paraje Cerro Radal, Lago Puelo (Chubut). Con esta incorporación, el proyecto alcanza un total de 1.021 árboles, con una proyección de captura de 1.276 toneladas de CO₂ en un período de 20 años.

La reforestación no solo contribuye a compensar las emisiones, sino que también promueve la restauración del ecosistema del bosque nativo y el desarrollo de oportunidades económicas locales, a partir del manejo sustentable de productos no madereros.

Asimismo, se articula con la campaña “**La comunidad del Sí**”, que incentiva la adhesión a la factura digital, vinculando la participación de clientes con acciones concretas de compensación ambiental.

- 421 árboles nativos plantados en 2025
- 1.021 árboles acumulados en el Bosque MetroGAS
- 1.276 tCO₂ proyectadas a capturar en 20 años

8.2.3 Gestión de los residuos

La generación de residuos constituye un aspecto ambiental identificado en las matrices de evaluación de todos los sectores y establecimientos, dado que puede generar impactos como la contaminación del suelo, el agua y/o el aire.

Identificamos distintas categorías de residuos: reciclables, sólidos o de descarte (no reciclables), especiales o peligrosos e industriales no especiales. El impacto ambiental de cada categoría se evalúa considerando variables como la intensidad, extensión, persistencia, reversibilidad, acumulación y periodicidad. En particular, los residuos especiales o peligrosos presentan un nivel de impacto ambiental significativo, debido a la ponderación de las variables consideradas en su evaluación.

Para gestionar adecuadamente estos impactos, implementamos diversas iniciativas. Realizamos simulacros en la vía pública y en las bases operativas, con el objetivo de evaluar la efectividad de las acciones destinadas a contener derrames y a gestionar los residuos correctamente.

Asimismo, desarrollamos capacitaciones obligatorias para todo el personal sobre la correcta gestión de residuos domiciliarios y reciclaje.

Adicionalmente, aquellas personas que generan residuos peligrosos o especiales y residuos industriales no especiales deben realizar capacitaciones específicas, en función de los riesgos asociados a su gestión.



8.2.3

TIPOS DE RESIDUOS,
CARACTERÍSTICAS Y
TRATAMIENTO



TIPO DE RESIDUO	DESCRIPCIÓN	FLUJO DE GENERACIÓN DEL RESIDUO
Reciclables	En nuestros establecimientos se generan residuos provenientes de actividades administrativas, consumo individual y cubiertas en desuso de la flota vehicular.	Los residuos se separan en islas y rincones verdes, los cuales son retirados semanalmente por cooperativas; las cubiertas se envían a plantas recicladoras y todo el proceso se documenta para asegurar su trazabilidad.
Sólidos/ descarte (no reciclables)	Estos residuos, mayormente orgánicos, provienen de los hábitos de consumo del personal y de tareas de poda y mantenimiento edilicio.	Los residuos de oficina se separan y se envían al relleno sanitario, a través del sistema municipal (CEAMSE), mientras que los de poda y mantenimiento son retirados por una empresa autorizada y también dispuestos en relleno sanitario, con trazabilidad documentada.
Especiales/ peligrosos	Son aquellos generados por actividades operativas, como construcción, mantenimiento de red, talleres y laboratorio; se almacenan en depósitos específicos y son gestionados por empresas autorizadas, conforme a la normativa vigente.	Estos residuos, se segregan y almacenan según su tipo hasta su retiro por una empresa autorizada. Los tóneres son gestionados por el proveedor con su correspondiente certificado de tratamiento.
Industriales no especiales	Incluye restos de cañerías de polietileno, materiales ferrosos y cartón generados, principalmente, por la construcción y el mantenimiento de la red de gas y sus instalaciones.	Estos materiales se almacenan en las bases operativas, en boxes específicos y el sector de Medio Ambiente coordina su retiro con una cooperativa de recuperadores urbanos una vez acumulados, y asegura la trazabilidad de estos retiros, la cual se encuentra documentada.

8.2.3



Los residuos corresponden a las operaciones bajo control operacional de la compañía. Su cuantificación se basa, principalmente, en registros, manifiestos y certificados emitidos por operadores habilitados, responsables del retiro, tratamiento, valorización o disposición final.

En los casos en que no se dispone de pesaje directo, se aplican estimaciones internas, basadas en volumen y factores de conversión (según el tipo de residuo). El área de Medio Ambiente consolida y verifica la información antes de su reporte.

Dentro de la categoría de residuos peligrosos, se registró un aumento significativo en las toneladas (t) generadas respecto al año anterior, debido a la generación de agua con hidrocarburos, como consecuencia de la filtración de agua de lluvia en uno de los probadores de campana, utilizados para calibrar medidores. En este contexto, se retiraron 4,8 toneladas de agua contaminada con hidrocarburos.

Asimismo, se observa un incremento en la generación de residuos industriales no especiales, asociado a la desafectación de establecimientos y a trabajos de mantenimiento edilicio realizados.

RESIDUOS POR TIPO (en t)	2025			2024			2023		
	Generados	No destinados a eliminación	Destinados a eliminación	Generados	No destinados a eliminación	Destinados a eliminación	Generados	No destinados a eliminación	Destinados a eliminación
Peligrosos	9,20	0,87	8,34	10,09	4,35	5,74	5,97	0	5,97
No peligrosos	124,68	30,60	94,08	111,90	17,94	93,96	136,30	17,59	118,71

► En el Apéndice “Indicadores”, encontrará apertura completa de los indicadores anteriores.

8.2.3

Iniciativas de revalorización

Promovemos una gestión integral de residuos, basada en la articulación con distintos actores especializados, que permiten asegurar su correcta disposición, reciclaje o valorización. A través de alianzas con organizaciones sociales, cooperativas y empresas tratadoras, fortalecemos la trazabilidad de los residuos y contribuimos a la economía circular.



A continuación, se detallan las principales redes de articulación y los tipos de residuos gestionados en cada caso:

RED DE ARTICULACIÓN PARA LA GESTIÓN	TIPO DE RESIDUOS REVALORIZADO
Fundación Garrahan	• Tapas plásticas • Papel • Llaves de bronce
Cooperativas de recuperadores urbanos según jurisdicción	• Cartón • Metal • Vidrio • Plástico • Scrap
Regomax	• Cubiertas
Proveedores/Tratadores	• Baterías • Tóneres
Instituciones educativas y organizaciones sociales	• RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos)



ACERCA DEL REPORTE

- **157** • Características del reporte
- **158** • Apéndice
- **177** • Índice de contenidos GRI
- **182** • Índice de contenidos SASB



CARACTERÍSTICAS DEL REPORTE

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

Estamos orgullosos de presentar nuestro séptimo reporte de sustentabilidad, el cual nos comprometemos a desarrollar anualmente.

Este informe se elaboró utilizando los Estándares GRI y considerando los indicadores específicos para la industria de “Servicios y Distribución de Gas” de Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

La información contenida abarca el período de enero a diciembre de 2025 y no contiene reexpresiones ni cambios significativos en los temas ni en su cobertura.

MetroGAS S.A. (CUIT 30-65786367-6) posee el 95 % del capital social de MetroENERGÍA. Por este motivo, el Reporte se muestra consolidado con respecto al desempeño de MetroENERGÍA S.A. e incluye los aspectos y temas relevantes de su desempeño dentro del período evaluado.



Fecha de publicación

20-08-2026



Mail

sustentabilidad@MetroGAS.com.ar



Web

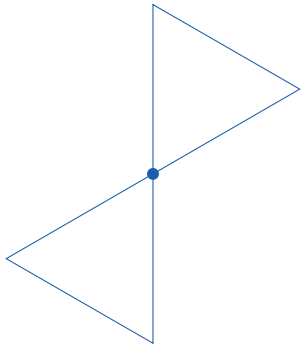
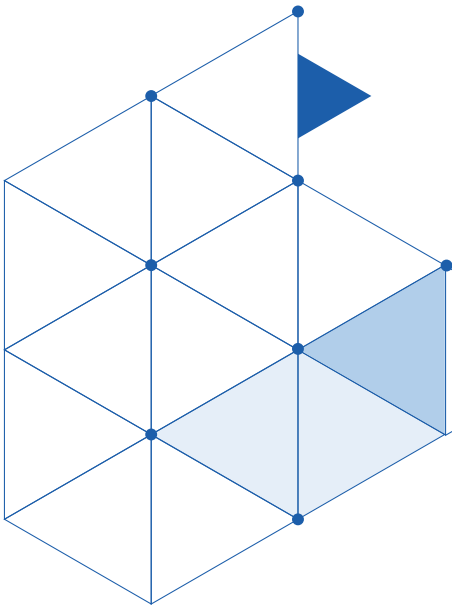
www.MetroGAS.com.ar



Oficina Central

Gregorio Aráoz de Lamadrid 1360, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina





APÉNDICE METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
GOBIERNO, ÉTICA E INTEGRIDAD				
GRI 405-1.a Diversidad en órganos de gobierno				
Diversidad en el Directorio según género				
- Mujer	%	36 %	36 %	18 %
- Varón	%	64 %	64 %	82 %
Diversidad en el Directorio según rango etario				
- Edad: hasta 30 años	%	0 %	0 %	-
- Edad: de 30 a 50 años	%	22 %	45 %	-
- Edad: más de 50 años	%	78 %	55 %	-
GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición de comités				
Cantidad de miembros del Directorio	Cantidad	11	11	11
- Miembros ejecutivos	Cantidad	0	1	2
- Miembros no ejecutivos	Cantidad	8	7	7
- Directores independientes	Cantidad	3	3	2
Cantidad de miembros totales de los comités según género	Cantidad	24	21	21
- Mujer	Cantidad	9	9	5
- Varón	Cantidad	15	12	16



APÉNDICE
METROGAS 2025

Capítulo e Indicador	Unidad de Medida	2025	2024	2023
Miembros de los comités según miembros ejecutivos, no ejecutivos e independientes				
Comité de Remuneraciones y Nominaciones				
- Miembros ejecutivos	Cantidad	0	1	-
- Miembros no ejecutivos	Cantidad	3	2	-
- Miembros independientes	Cantidad	1	2	-
Comité de Auditoría				
- Miembros ejecutivos	Cantidad	0	0	-
- Miembros no ejecutivos	Cantidad	1	1	-
- Miembros independientes	Cantidad	3	3	-
Comité de Riesgo				
- Miembros ejecutivos	Cantidad	0	0	-
- Miembros no ejecutivos	Cantidad	1	1	-
- Miembros independientes	Cantidad	3	2	-
Comité de Dirección				
- Miembros ejecutivos	Cantidad	9	9	-
- Miembros no ejecutivos	Cantidad	0	0	-
- Miembros independientes	Cantidad	0	0	-
Miembros de los comités según género				
Comité de Remuneraciones y Nominaciones				
- Mujer	Cantidad	3	3	2
- Varón	Cantidad	1	2	3
Comité de Auditoría				
- Mujer	Cantidad	2	2	0
- Varón	Cantidad	2	2	3
Comité de Riesgo				
- Mujer	Cantidad	2	2	0
- Varón	Cantidad	2	1	3



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Comité de Dirección				
- Mujer	Cantidad	2	2	3
- Varón	Cantidad	7	7	7
Comité de Ética				
- Mujer	Cantidad	0	-	-
- Varón	Cantidad	3	-	-
Miembros de los comités según rango etario				
Comité de Remuneraciones y Nominaciones				
- Edad: hasta 30 años	Cantidad	0	0	-
- Edad: de 30 a 50 años	Cantidad	1	4	-
- Edad: más de 50 años	Cantidad	3	1	-
Comité de Auditoría				
- Edad: hasta 30 años	Cantidad	0	0	-
- Edad: de 30 a 50 años	Cantidad	1	2	-
- Edad: más de 50 años	Cantidad	3	2	-
Comité de Riesgo				
- Edad: hasta 30 años	Cantidad	0	0	-
- Edad: de 30 a 50 años	Cantidad	1	1	-
- Edad: más de 50 años	Cantidad	3	2	-
Comité de Dirección				
- Edad: hasta 30 años	Cantidad	0	0	-
- Edad: de 30 a 50 años	Cantidad	2	8	-
- Edad: más de 50 años	Cantidad	7	1	-



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
OPERACIÓN SEGURA Y CONFIABLE				
GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de salud y la seguridad en el trabajo				
Empleados de la organización				
Cubiertos por dicho sistema	Cantidad	1.078	1.115	1.134
	%	100 %	38 %	39 %
Cubiertos por dicho sistema, y sujeto a auditoría interna	Cantidad	1.078	1.115	1.134
	%	100 %	38 %	39 %
Cubiertos por dicho sistema, y sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.	Cantidad	564	545	510
	%	52 %	19 %	17 %
Trabajadores que no son empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la empresa				
Cubiertos por dicho sistema	Cantidad	1.869	1.948	1.803
	%	100 %	67 %	62 %
Cubiertos por dicho sistema, y sujeto a auditoría interna	Cantidad	1.869	1.948	1.803
	%	100 %	67 %	62 %
Cubiertos por dicho sistema, y sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	Cantidad	1.126	1.050	979
	%	60 %	36 %	33 %
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral				
Empleados de la organización				
Fallecimientos	Cantidad	0	0	0
	%	0	0	0
Lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias	Cantidad	0	0	0
	%	0	0	0
Lesiones por accidentes laborales registrables	Cantidad	10	13	22
	%	4,52 %	5,62 %	9,32 %
Horas totales trabajadas	Cantidad	2.214.761	2.311.715	2.347.416



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la empresa				
Fallecimientos	Cantidad	0	0	0
	%	0	0	0
Lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias	Cantidad	0	0	0
	%	0	0	0
Lesiones por accidentes laborales registrables	Cantidad	20	22	35
	%	5,00 %	5,10	8,81
Horas totales trabajadas	Cantidad	4.123.215	4.313.430	3.971.628
403-10 Dolencias y enfermedades laborales				
Empleados de la organización				
Fallecimientos a causa de dolencia o enfermedad laboral	Cantidad	0	-	-
	%	0	-	-
Casos de dolencias o enfermedad laboral registrables	Cantidad	0	-	-
	%	0	-	-
Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la empresa				
Fallecimientos a causa de dolencia o enfermedad laboral	Cantidad	0	-	-
	%	0	-	-
Casos de dolencias o enfermedad laboral registrables	Cantidad	0	-	-
	%	0	-	-
CAPITAL HUMANO				
GRI 2-7 Empleados y 405-1 b. Diversidad				
Total de empleados al cierre del período				
- Mujer	Cantidad	310	331	329
- Varón	Cantidad	723	772	775
- Total	Cantidad	1.033	1.103	1.104



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Empleados por tipo de contrato laboral				
Empleados fijos por región	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	310	330	329
- Varón	Cantidad	723	769	774
- Total	Cantidad	1.033	1.099	1.103
CABA	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	282	298	292
- Varón	Cantidad	579	605	603
- Total	Cantidad	861	903	895
Provincia de Buenos Aires	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	28	32	37
- Varón	Cantidad	144	164	171
- Total	Cantidad	172	196	208
Empleados temporales por región	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	0	1	0
- Varón	Cantidad	0	3	1
- Total	Cantidad	0	4	1
CABA	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	0	1	0
- Varón	Cantidad	0	3	1
- Total	Cantidad	0	4	1
Empleados a tiempo completo	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	310	330	328
- Varón	Cantidad	723	771	773
- Total	Cantidad	1.033	1.101	1.101
CABA	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	282	299	292
- Varón	Cantidad	578	607	602
- Total	Cantidad	860	906	894



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Provincia de Buenos Aires	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	27	31	36
- Varón	Cantidad	144	164	171
- Total	Cantidad	171	195	207
<i>Empleados a tiempo parcial</i>	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	1	1	1
- Varón	Cantidad	1	1	1
- Total	Cantidad	2	2	2
CABA	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	0	0	1
- Varón	Cantidad	1	1	1
- Total	Cantidad	1	1	2
Provincia de Buenos Aires	Cantidad			
- Mujer	Cantidad	1	1	0
- Varón	Cantidad	0	0	0
- Total	Cantidad	1	1	0
Proporción por categoría laboral				
<i>Dirección</i>				
- Mujer	%	22 %	22 %	30 %
- Varón	%	78 %	78 %	70 %
- Total	%	100 %	100 %	100 %
<i>Gerencia</i>				
- Mujer	%	35 %	36 %	34 %
- Varón	%	65 %	64 %	66 %
- Total	%	100 %	100 %	100 %
<i>Jefatura</i>				
- Mujer	%	36 %	35 %	34 %
- Varón	%	64 %	65 %	66 %
- Total	%	100 %	100 %	100 %
<i>Supervisión</i>				
- Mujer	%	30 %	31 %	30 %

APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
- Varón	%	70 %	69 %	70 %
- Total	%	100 %	100 %	100 %
Profesionales / Analistas				
- Mujer	Cantidad	31 %	31 %	29 %
- Varón	Cantidad	69 %	69 %	71 %
- Total	Cantidad	100 %	100 %	100 %
Administración / Operación				
- Mujer	Cantidad	28 %	28 %	29 %
- Varón	Cantidad	72 %	72 %	71 %
- Total	Cantidad	100 %	100 %	100 %
Proporción por grupo de edad				
Dirección				
- Menores de 30 años	%	0 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	22 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	78 %	-	-
Gerencia				
- Menores de 30 años	%	0 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	46 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	54 %	-	-
Jefatura				
- Menores de 30 años	%	0 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	49 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	51 %	-	-
Supervisión				
- Menores de 30 años	%	2 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	57 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	41 %	-	-
Profesionales / Analistas				
- Menores de 30 años	%	10 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	64 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	26 %	-	-



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
<i>Administración / Operación</i>				
- Menores de 30 años	%	6 %	-	-
- Entre 30 y 50 años	%	67 %	-	-
- Mayores a 50 años	%	27 %	-	-
2-8. Trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo es controlado por la organización				
<i>Total de trabajadores que no son empleados</i>	Cantidad	1.904	1.829	1.960
GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal				
Nuevas contrataciones de personal				
- Mujer	Cantidad	1	13	5
- Varón	Cantidad	15	30	13
- Total	Cantidad	16	43	18
Tasa de nuevas contrataciones de personal				
- Mujer	%	0,32 %	3,93 %	0,65 %
- Varón	%	2,07 %	3,89 %	0,65 %
- Total	%	1,55 %	3,90 %	1,63 %
Nuevas contrataciones por grupo etario				
<i>Menores de 30 años</i>				
- Mujer	Cantidad	1	9	-
- Varón	Cantidad	5	12	-
- Total	Cantidad	6	21	-
<i>Entre 30 y 50 años</i>				
- Mujer	Cantidad	0	4	-
- Varón	Cantidad	9	17	-
- Total	Cantidad	9	21	-
<i>Mayores de 50 años.</i>				
- Mujer	Cantidad	0	0	-
- Varón	Cantidad	1	1	-
- Total	Cantidad	1	1	-



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Tasa de nuevas contrataciones por grupo etario				
Menores de 30 años				
- Mujer	%	0,32 %	2,72 %	-
- Varón	%	0,69 %	1,55 %	-
- Total	%	0,58 %	1,90%	-
Entre 30 y 50 años				
- Mujer	%	0,00 %	1,21 %	-
- Varón	%	1,24 %	2,20 %	-
- Total	%	0,87 %	1,90 %	-
Mayores de 50 años				
- Mujer	%	0,00 %	0,00 %	-
- Varón	%	0,14 %	0,13%	-
- Total	%	0,10 %	0,09 %	-
Nuevas contrataciones por región				
CABA				
- Mujer	Cantidad	1	13	5
- Varón	Cantidad	10	24	11
- Total	Cantidad	11	37	16
Provincia de Buenos Aires				
- Mujer	Cantidad	0	0	0
- Varón	Cantidad	5	6	2
- Total	Cantidad	5	6	2
Tasa de nuevas contrataciones por región				
CABA				
- Mujer	%	0,32 %	3,93 %	1,52 %
- Varón	%	1,30 %	3,11 %	1,42 %
- Total	%	1,06 %	3,35 %	1,45 %
Provincia de Buenos Aires				
- Mujer	%	0,00 %	0,00 %	0,00 %
- Varón	%	0,69 %	0,78 %	0,26 %
- Total	%	0,48 %	0,54 %	0,18 %



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Rotación total de personal				
- Mujer	Cantidad	23	12	13
- Varón	Cantidad	68	30	49
- Total	Cantidad	91	42	62
Tasa de rotación de personal				
- Mujer	%	7,40 %	3,63 %	3,95 %
- Varón	%	9,40 %	3,89 %	6,32 %
- Total	%	8,80 %	3,90 %	5,64 %
Rotación de personal por grupo etario				
Menores de 30 años				
- Mujer	Cantidad	2	0	2
- Varón	Cantidad	4	2	2
- Total	Cantidad	6	2	6
Entre 30 y 50 años				
- Mujer	Cantidad	10	8	8
- Varón	Cantidad	31	12	15
- Total	Cantidad	41	20	23
Mayores de 50 años				
- Mujer	Cantidad	11	4	3
- Varón	Cantidad	33	16	30
- Total	Cantidad	44	20	33
Tasa de rotación de personal por grupo etario				
Menores de 30 años				
- Mujer	%	0,65 %	0,00 %	0,61 %
- Varón	%	0,55 %	0,26 %	0,52 %
- Total	%	0,58 %	0,18 %	0,54 %



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Entre 30 y 50 años				
- Mujer	%	3,23 %	2,42 %	2,43 %
- Varón	%	4,29 %	1,55 %	1,94 %
- Total	%	3,97 %	1,81 %	2,09 %
Mayores de 50 años				
- Mujer	%	3,55 %	1,21 %	0,91 %
- Varón	%	4,56 %	2,07 %	3,87 %
- Total	%	4,26 %	1,81 %	2,99 %
Rotación de personal por región				
CABA				
- Mujer	Cantidad	22	12	13
- Varón	Cantidad	50	25	38
- Total	Cantidad	72	37	51
Provincia de Buenos Aires				
- Mujer	Cantidad	1	0	0
- Varón	Cantidad	18	5	11
- Total	Cantidad	19	5	11
Tasa de rotación de personal por región				
CABA				
- Mujer	%	7,09 %	3,63 %	3,95 %
- Varón	%	6,92 %	3,24 %	4,90 %
- Total	%	6,97 %	3,35 %	4,62 %
Provincia de Buenos Aires				
- Mujer	%	0,32 %	0,00 %	0,00 %
- Varón	%	2,49 %	0,65 %	1,42 %
- Total	%	1,84 %	0,45 %	1,00 %



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
GRI 401-3 Permiso parental				
Empleados con derecho a permiso parental				
- Mujer	Cantidad	310	331	329
- Varón	Cantidad	723	772	775
- Total	Cantidad	1.033	1.103	1.104
Empleados que se han acogido al permiso parental				
- Mujer	Cantidad	11	11	11
- Varón	Cantidad	15	13	19
- Total	Cantidad	26	24	30
Empleados que regresaron luego de su licencia				
- Mujer	Cantidad	10	11	11
- Varón	Cantidad	15	13	19
- Total	Cantidad	25	24	30
Empleados que regresaron luego de su licencia y siguen siendo empleados luego de 12 meses (retención)				
- Mujer	Cantidad	10	10	11
- Varón	Cantidad	15	13	17
- Total	Cantidad	25	23	28
Tasa de regreso de empleados				
- Mujer	%	91 %	100 %	100 %
- Varón	%	100 %	100 %	100 %
- Total	%	95 %	100 %	100 %
Tasa de retención de empleados				
- Mujer	%	91 %	91 %	100 %
- Varón	%	100 %	100 %	89 %
- Total	%	96 %	96 %	93 %



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
404-1 Media de horas de formación al año por empleado				
Empleados de la organización al cierre del período				
- Mujer	Cantidad	310	331	329
- Varón	Cantidad	723	772	775
- Total	Cantidad	1.033	1.103	1.104
Horas totales de formación				
- Mujer	Cantidad	8.263,00	8.348,82	-
- Varón	Cantidad	20.725,00	21.221,44	-
- Total	Cantidad	28.988,00	29.570,26	27.352,85
Promedio de horas de formación por empleado				
- Mujer	Promedio	26,66	25,22	-
- Varón	Promedio	28,67	27,49	-
- Total	Promedio	28,06	26,81	24,78
Horas de formación por empleado				
Dirección				
- Mujer	Cantidad	34,00	56,50	85,00
- Varón	Cantidad	141,00	105,00	97,00
- Total	Cantidad	175,00	161,50	182,00
Gerencia				
- Mujer	Cantidad	252,05	346,40	344,50
- Varón	Cantidad	520,50	595,10	297,50
- Total	Cantidad	772,55	941,50	642,00
Jefatura				
- Mujer	Cantidad	1.103,10	1.264,80	775,50
- Varón	Cantidad	2.031,10	2.197,02	1.329,91
- Total	Cantidad	3.134,20	3.461,82	2.105,41
Supervisión y coordinadores				
- Mujer	Cantidad	946,50	1.198,22	688,49
- Varón	Cantidad	2.250,00	2.825,92	1.355,64
- Total	Cantidad	3.196,60	4.024,14	2.044,13



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Profesionales / Analistas				
- Mujer	Cantidad	3.261,70	3.092,06	2.691,10
- Varón	Cantidad	6.779,90	6.796,50	5.591,16
- Total	Cantidad	10.041,60	9.888,56	8.282,26
Administración / Operación				
- Mujer	Cantidad	2.666,00	2.390,84	3.565,05
- Varón	Cantidad	8.702,40	8.643,40	10.471,50
- Total	Cantidad	11.368,40	11.034,24	14.036,55
Promedio horas totales por categoría laboral				
Direcciones				
- Mujer	Cantidad	17,00	28,25	28,33
- Varón	Cantidad	20,41	15,00	13,86
- Total	Cantidad	19,44	17,94	18,20
Gerencia				
- Mujer	Cantidad	28,01	34,64	34,45
- Varón	Cantidad	30,62	33,06	15,66
- Total	Cantidad	29,71	33,63	22,14
Jefatura				
- Mujer	Cantidad	38,04	46,84	29,83
- Varón	Cantidad	39,83	43,94	26,60
- Total	Cantidad	39,18	44,96	27,70
Supervisión y coordinadores				
- Mujer	Cantidad	37,86	42,79	25,50
- Varón	Cantidad	38,79	44,86	21,18
- Total	Cantidad	38,51	44,22	22,46
Profesionales / Analistas				
- Mujer	Cantidad	30,48	27,12	26,64
- Varón	Cantidad	28,13	26,97	22,82
- Total	Cantidad	28,86	27,02	23,94



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Administración / Operación				
- Mujer	Cantidad	19,32	15,94	22,01
- Varón	Cantidad	24,94	22,63	26,85
- Total	Cantidad	23,34	20,74	25,43
404-3 Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño				
Proporción de empleados que han recibido evaluación de desempeño				
- Mujer	%	98,99 %	97,44 %	97,57 %
- Varón	%	99,14 %	97,12 %	97,16 %
- Total	%	98,00 %	97,28 %	97,28 %
Proporción de empleados que han recibido evaluación de desempeño, por categoría laboral				
Direcciones				
- Mujer	%	100,00 %	100,00 %	100,00 %
- Varón	%	86,00 %	100,00 %	85,71 %
- Total	%	93,00 %	100,00 %	90,00 %
Gerencia				
- Mujer	%	100,00 %	80,00 %	100,00 %
- Varón	%	100,00 %	61,11 %	100,00 %
- Total	%	100,00 %	70,56 %	100,00 %
Jefatura				
- Mujer	%	93,00 %	92,31 %	100,00 %
- Varón	%	94,00 %	91,84 %	98,00 %
- Total	%	94,00 %	92,07 %	98,68 %
Supervisión				
- Mujer	%	96,00 %	100,00 %	96,30 %
- Varón	%	98,00 %	98,46 %	98,00 %
- Total	%	97,00 %	99,23 %	98,68 %
Profesionales / Analistas				
- Mujer	%	100,00 %	99,03 %	97,03 %
- Varón	%	100,00 %	99,58 %	96,73 %
- Total	%	100,00 %	99,31 %	96,82 %



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
Administración / Operación				
- Mujer	%	100 %	97,93 %	97,53 %
- Varón	%	100 %	97,72 %	100,00 %
- Total	%	100 %	97,83 %	96,37 %
Indicador propio: Programa de Pasantías				
Pasantías anuales	Cantidad	25	15	20

DESARROLLO SOSTENIBLE

GRI 302-1 (2016) Consumo energético dentro de la organización				
Consumo energético eléctrico*	GJ	31.128	25.729	25.766
Consumo de combustible no renovable por tipo				
- Diésel	GJ	5.734	5.875	5.679
- GNC	GJ	5.144	3.447	3.081
- Nafta	GJ	5.279	5.924	6.204
Consumo de electricidad de fuente no renovable	GJ	14.971	10.483	10.801
305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)				
Total emisiones	TCO ₂ eq	543.388,35	560.071,53	627.966,12
Total emisión directa (alcance 1)	TCO ₂ eq	541.718,89	557.925,15	626.617,13
Generación por fuente de emisión				
- Combustión fija	TCO ₂ eq	13,34	8,25	6,23
- Combustión móvil	TCO ₂ eq	958,17	897,69	901,20
- Combustión de gas natural	TCO ₂ eq	40,19	67,00	89,70
- Rotura por terceros	TCO ₂ eq	8.295,87	5.909,88	21.341,00
- Fugitiva	TCO ₂ eq	532.411,32	551.033,56	604.276,00
- Gases refrigerantes	TCO ₂ eq	8,63	8,79	3,00
305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)				
Emisiones indirectas totales (alcance 2)	TCO ₂ eq	669,26	1.292,15	1.344,99
Emisiones por tipos de fuente				
- Electricidad MetroGAS	TCO ₂ eq	629,04	1.252,15	1.344,99

*Se reexpresaron todos los datos en GJ. Se consideraron los siguientes poderes caloríficos para el cálculo: Diésel: 9.064 Kcal/m³, GNC 9.300 Kcal/m³ y nafta 7.844 Kcal/m³



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
- Electricidad contratistas core	TCO ₂ eq	40,22	40,00	-
- Consumo eléctrico en las unidades de Protección Catódica de Corriente Impresa (UPCCI)	TCO ₂ eq	329,31	-	-
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)				
Emisiones indirectas totales (alcance 3)	TCO ₂ eq	1.000,20	854,23	4,00
Emisiones por tipos de fuente				
Corriente arriba				
- Combustible de contratistas	TCO ₂ eq	996,53	849,40	0,00
Corriente abajo				
- RSU (Residuos Sólidos Urbanos)	TCO ₂ eq	3,66	4,84	4,00
GRI 306 - 3 Residuos generados				
Total de residuos	T	133,88	121,99	142,27
Total residuos peligrosos	T	9,20	10,09	5,97
- Residuos especiales o peligrosos	T	8,32	5,74	5,97
- RAEEs (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos)	T	0,60	0,66	-
- Tóners	T	0,02	0,04	-
- Baterías	T	0,09	0,08	-
- Aceite hidráulico	T	0,18	3,62	-
Total residuos no peligrosos	T	124,68	111,90	136,30
- Tapitas, llaves, papel y reciclables	T	5,55	5,67	15,84
- Scraps de cartón, ferroso y de polietileno	T	25,05	9,37	1,75
- Residuos domiciliarios y de volquetes	T	94,08	93,96	118,71
- Cubiertas	T	0	2,90	0,00
306-4 Residuos no destinados a eliminación por operación de valorización (fuera de las instalaciones)				
Total de residuos peligrosos no destinados a eliminación	T	0,87	4,35	-
- Preparación para la reutilización	T	0,69	0,73	-
- Reciclado	T	0,18	3,62	-
Total de residuos no peligrosos no destinados a eliminación	T	30,6	17,94	17,59
- Preparación para la reutilización	T	0	0	17,59
- Reciclado	T	30,6	17,94	-



APÉNDICE
METROGAS 2025

CAPÍTULO E INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	2025	2024	2023
306-5 Residuos destinados a eliminación por operación de eliminación (fuera de las instalaciones)				
Total de residuos peligrosos destinados a eliminación	T	8,34	5,74	5,97
- Incineración (sin recuperación energética) - D10	T	6,66	1,54	1,69
- Otras operaciones de eliminación - D9 y D15	T	1,65	4,20	4,28
Total de los residuos no peligrosos destinados a eliminación	T	94,08	93,96	118,71
- Traslado a un vertedero	T	94,08	93,96	118,71



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Declaración de uso

MetroGAS ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI y SASB.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándares sectoriales GRI aplicados

No aplica

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
CONTENIDOS GENERALES	La organización y sus prácticas de presentación de informes			
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-1 Detalles organizacionales	6; 33; 157		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	157		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	157		
	2-4 Actualización de la información	157		
	2-5 Verificación externa	157		
CONTENIDOS GENERALES	Actividades y trabajadores			
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6; 12; 70; 80; 124		
	2-7 Empleados	87	8, 10	8.5, 10, 3
	2-8 Trabajadores que no son empleados	80; 87	8	8.5

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
CONTENIDOS GENERALES	Gobernanza			
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES	2-9 Estructura de gobernanza y composición	34	5, 16	5.5, 16.7
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	34	5, 16	5.5, 16.7
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	34	16	16.6
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	34	16	16.7
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	34		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	34		
	2-15 Conflictos de interés	34	16	16.6
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	34; 38		
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	34		
	2-19 Políticas de remuneración	34; 95		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	34; 95		
CONTENIDOS GENERALES	Estrategia, políticas y prácticas			
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3		
	2-23 Compromisos y políticas	15; 38	16	16.3
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6; 15		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	15		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	38		
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	6; 46; 52; 80	16	16.3
	2-28 Afiliación a asociaciones	23; 34; 38		



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
CONTENIDOS GENERALES	Participación de los grupos de interés			
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	23; 46		
	2-30 Convenios de negociación colectiva	95	8	8.8
TEMAS MATERIALES				
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	28		
	3-2 Lista de temas materiales	28		
TEMAS MATERIALES	Confiability de los servicios al cliente			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 38; 52; 121		
INDICADOR PROPIO	Denuncias por nivel de prioridad	60		
	Programa Transparencia para Clientes	75		
	Seguridad informática y privacidad de clientes	79		
TEMAS MATERIALES	Integridad de la infraestructura de suministro de gas			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 52; 60; 70		
GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	52; 70		

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Salud y seguridad en el trabajo			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 62; 121		
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62	8	8.8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	62	8	8.8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	62	8	8.8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	62	8, 16	8.8, 16.7
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	62	8	8.8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	62	3	3.3, 3.5, 3.7, 3.8
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	62	8	8.8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	62	8	8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	62	3, 8	3.6, 3.9, 8.8, 16.1
	403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	62	3, 8, 16	3.3, 3.4, 3.9, 8.8, 16.1
TEMAS MATERIALES	Accesibilidad de la energía			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 52		



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Accesibilidad de la energía			
INDICADOR PROPIO	Gestión de la integridad de los activos	59		
TEMAS MATERIALES	Atención y satisfacción del cliente			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38; 70; 121		
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	70	16	16.3, 16.10
TEMAS MATERIALES	Diversidad e igualdad de oportunidades			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 38; 87; 95; 121		
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	34; 87	5, 8	5.1, 5.5, 8.5
	405-2 Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	95	5, 8, 10	5.1, 8.5, 10.3
TEMAS MATERIALES	Prácticas laborales			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 87; 95; 104		
GRI 401: EMPLEO 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	87	5, 8, 10	5.1, 8.5, 8.6, 10.3
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	87	3, 5, 8	3.2, 5.4, 8.5
	401-3 Permiso parental	95	5, 8	5.1, 5.4, 8.5

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Prácticas laborales			
GRI 404: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	104	4, 5, 8, 10	4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 8.2, 8.5, 10.3
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	104	8	8.2, 8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	104	5, 8, 10	5.1, 8.5,10.3
TEMAS MATERIALES	Cumplimiento normativo			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 46; 52; 112		
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	52	5, 9, 11	5.4, 9.1, 9.4, 11.2
TEMAS MATERIALES	Desempeño económico			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 112		
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	112	8, 9	8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5
GRI 204: PRÁCTICAS DE ABASTECIMIENTO 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	124	8	8.3



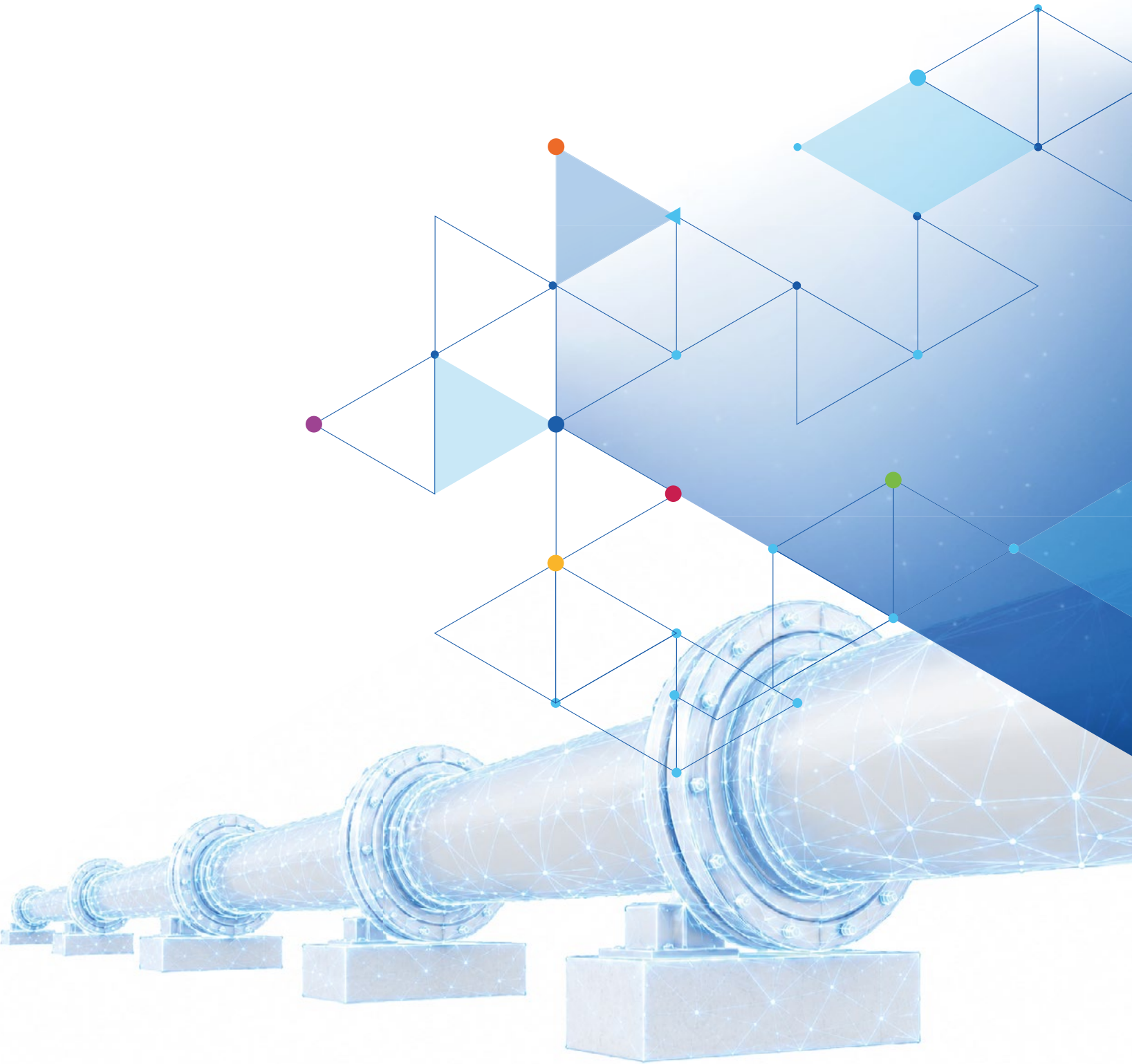
ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Cadena de abastecimiento sostenible			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	38; 124		
INDICADOR PROPIO	Programa de Compras Inclusivas	125		
TEMAS MATERIALES	Cambio climático y transición energética			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 121; 137		
GRI 302: ENERGÍA 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	137	7, 8, 12, 13	7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-3 Intensidad energética	137	7, 8, 12, 13	7.3, 8.4, 12.2, 13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	137	7, 8, 12, 13	7.3, 8.4, 12.2, 13.1
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	137	3, 12, 13, 14, 15	3.7, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	137	3, 12, 13, 14, 15	3.7, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	137	3, 12, 13, 14, 15	3.9, 12.4, 13.1, 14.3, 15.2
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	137	13, 14, 15	13.1, 14.3, 15.2
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	137	13, 14, 15	13.1, 14.3, 15.2

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Derechos fundamentales de las personas			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 38; 95		
TEMAS MATERIALES	Gestión y cuidado ambiental			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	121; 137		
GRI 306: RESIDUOS 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	137	3, 6, 11, 12	3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	137	3, 6, 8, 11, 12	3.9, 6.3, 8.4, 11.6, 12.4, 12.5
	306-3 Residuos generados	137	3, 6, 11, 12, 15	3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	137	3, 11, 12	3.9, 11.2, 11.6, 12.4, 12.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	137	3, 6, 11, 12, 15	3.9, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5, 15.1
TEMAS MATERIALES	Comunidades locales y educación			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 60; 128		

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

ESTÁNDAR	DESCRIPCIÓN	UBICACIÓN	ODS	
			NÚMERO	META
TEMAS MATERIALES	Comunidades locales y educación			
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	128		16.5
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	128	1, 2	1.4, 2.3
INDICADOR PROPIO	Desarrollar comunidad	129		
	Ciudar comunidad	132		
	Compartir comunidad	134		
TEMAS MATERIALES	Ética e integridad			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 38		
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	38	16	16.5
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	38	16	16.5
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	38	16	16.5
TEMAS MATERIALES	Gobernanza			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	15; 23; 38		



ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB

CÓDIGO	PARÁMETRO DE CONTABILIDAD	UBICACIÓN
Asequibilidad de la energía		
IF-GU-240a.1	Tarifa promedio de venta al público de gas para (1) clientes residenciales, (2) clientes comerciales, (3) clientes industriales y (4) servicios de transporte únicamente	112
IF-GU-240a.3	1) Número de desconexiones de gas a clientes residenciales por falta de pago, (2) porcentaje de reconexión en 30 días	70
Integridad de las infraestructuras de suministro de gas		
IF-GU-540a.2	Porcentaje de tuberías de distribución que son: (1) de hierro fundido o forjado y (2) de acero sin protección	52
IF-GU-540a.3	Porcentaje de gasoductos (1) de transmisión y (2) de distribución inspeccionados	52
IF-GU-540a.4	Descripción de las medidas para gestionar la integridad de la infraestructura de suministro de gas, incluidos los riesgos relacionados con la seguridad y las emisiones	52
Parámetros de la actividad		
IF-GU-000.A	Número de clientes atendidos: (1) residenciales, (2) comerciales y (3) industriales	6
IF-GU-000.B	Cantidad de gas natural suministrada a: (1) clientes residenciales, (2) clientes comerciales, (3) clientes industriales y (4) transferida a terceros	6
IF-GU-000.C	Longitud de los gasoductos (1) de transmisión y (2) de distribución	52



CRECIMIENTO CON PROPÓSITO

7^{mo} Reporte de Sustentabilidad **2025**

REALIZADO CON LA PARTICIPACIÓN DE:



www.agsustentable.com



www.webds.com.ar

