

Acta de Directorio N° 140: En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 25 días del mes de febrero de 2026, siendo las 15:00 horas, se reúnen los Sres. miembros del Directorio de **CT Barragán S.A.** (en adelante, la “**Sociedad**”) que firman al pie de la presente. Se deja constancia que asisten los Sres. Directores Benjamín Guzmán, Martín Mandarano, Carolina Sigwald, Mauricio Penta y Marco Alejandro Bramer Markovic y los Sres. Eduardo Alberto Baldi y Germán Wetzler Malbrán en representación de la Comisión Fiscalizadora. Se encuentran presentes el Sr. Juan Manuel Recio en ejercicio de la Secretaría del Directorio y Diego Aleksic y María Marta Patacca en carácter de asesores. Preside la reunión el Sr. Benjamín Guzmán, Presidente de la Sociedad. La totalidad de los Directores y Síndicos participan de la presente reunión de forma remota mediante el sistema de Videoconferencia Microsoft Teams que permite la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras durante el transcurso de toda la reunión. Los miembros de la Comisión Fiscalizadora presentes verifican el cumplimiento de los extremos previstos por el artículo 7.9 del Estatuto Social respecto de la celebración de reuniones de Directorio a distancia. A continuación, luego de constatar la existencia de quórum legal, el Sr. Presidente declara abierto el acto y se somete a consideración de los presentes el primer punto de la Agenda prevista para esta reunión:

(...)

Acto seguido, se pasa a considerar el segundo punto de la Agenda de esta reunión:

2) Consideración de los estados financieros correspondientes al ejercicio social finalizado el 31 de diciembre de 2025 y del resto de la documentación prescripta por el artículo 234, inc. 1 de la Ley General de Sociedades N° 19550 (“LGS”).

Toma la palabra el Sr. Presidente quien pone a consideración de los presentes la Memoria y su Anexo I -Informe sobre el Grado de Cumplimiento del Código de Gobierno Societario de la Sociedad-, el Estado de Situación Financiera al 31 de diciembre de 2025, el Estado de Resultado Integral, de Cambios en el Patrimonio y de Flujos de Efectivo por el ejercicio finalizado en esa misma fecha y notas explicativas seleccionadas, conjuntamente con la Reseña Informativa requerida por las normas de la Comisión Nacional de Valores (en adelante, la “**CNV**”), aprobadas por la Resolución General N° 622/2013 (T.O. 2013) y sus modificatorias (en adelante, las “**Normas**”), así como la información adicional requerida por las normas aplicables, todo correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, tal como se mencionara. Seguidamente, el Sr. Presidente señala que una versión borrador de la documentación previamente detallada fue distribuida entre los Sres. directores y miembros de la Comisión Fiscalizadora con suficiente antelación, por lo que propone que se omita su lectura y, de no existir observaciones, se apruebe en su totalidad. Oído lo cual, y luego de una breve deliberación, el Directorio por unanimidad **RESUELVE:** (i) aprobar las mociones efectuadas por el Sr. Presidente; (ii) aprobar la

documentación contable considerada en el presente punto de la Agenda; y (iii) aprobar el texto de la Memoria que se transcribe como Anexo I a continuación de la presente acta.

(...)

No habiendo más asuntos que tratar, siendo las 16:00 horas, se levanta la reunión.

Firmada: Benjamín Guzmán, Martín Mandarano, Carolina Sigwald, Mauricio Penta, Marco Alejandro Bramer Markovic, Eduardo Alberto Baldi y Germán Wetzler Malbrán.

Anexo I

MEMORIA

Señores Accionistas de
CT Barragán S.A. (la “Sociedad” o “CTB”)

En cumplimiento con disposiciones legales y estatutarias vigentes, el Directorio somete a vuestra consideración la presente Memoria, el Estado de Situación Financiera, el Estado de Resultado Integral, el Estado de Cambios en el Patrimonio y el Estado de Flujos de Efectivo, con sus notas, correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, presentados en forma comparativa.

ACTIVIDADES DE LA SOCIEDAD

La Sociedad es co-controlada por YPF y Pampa, y es poseedora del fondo de comercio de Central Térmica Ensenada de Barragán (“CTEB”).

La Sociedad, que se encuentra ubicada en el polo petroquímico de la localidad de Ensenada - Provincia de Buenos Aires, está conformada por dos turbinas duales y una turbina a vapor que opera en CC con las turbinas duales, representando una potencia instalada total de 848 MW.

Cambios principales a nivel nacional

A partir del 1 de noviembre de 2025 entró en vigor la Resolución SE N° 400/25, que redefine el funcionamiento del MEM y el rol de CAMMESA. Esta medida marca el inicio de un proceso de desregulación progresiva, orientado a trasladar a los generadores las funciones de gestión comercial y de abastecimiento de combustible que hasta el momento centralizaba CAMMESA.

- CAMMESA deja de actuar como compradora central de energía y combustibles.
- CAMMESA mantendrá exclusivamente funciones técnicas de despacho, control y liquidación.
- Cada generador puede gestionar sus propios contratos de combustible, energía y potencia.
- Se implementa un MAT libre, habilitando la celebración de acuerdos bilaterales entre generadores, distribuidores y grandes usuarios.

Impacto en Central Termoeléctrica Barragán

1. Turbinas duales (TG’s)

Con la entrada en vigencia de la Resolución SE N° 400/25, las TG’s dejan de operar en el mercado regulado spot y pasan a operar bajo el nuevo esquema de mercado, donde los ingresos dependerán del despacho efectivo y de los contratos comerciales que se logren celebrar.

Adicionalmente, la gestión de combustibles queda bajo plena responsabilidad del generador.

2. Turbina a Vapor (TV)

La TV que fue incorporada en febrero de 2023 mediante el cierre de CC, cuenta con un contrato de venta de potencia y energía mediante la Resolución SE N° 220/07 que vence en el año 2033, muy favorable para la Sociedad.

En consecuencia, la TV no se ve afectada de manera inmediata por el proceso de desregulación. Continuará siendo liquidada bajo el esquema vigente de CAMMESA hasta cumplir su plazo contractual.

CONTEXTO MACROECONÓMICO

El 2025 estuvo marcado por una elevada volatilidad asociada al ciclo económico y las elecciones de medio término. Esta dinámica se reflejó en los mercados financieros: el riesgo país comenzó el año en torno a 578 puntos básicos, alcanzó un máximo de 1.456 en septiembre y cerró el año cerca de los niveles iniciales. Asimismo, el tipo de cambio finalizó el 31 de diciembre en \$1.455/US\$, acumulando un incremento del 41% respecto al cierre de 2024 y 36% en promedio interanual.

Pese al contexto, el Gobierno sostuvo por segundo año consecutivo el superávit fiscal, pilar del plan económico. En 2025, el resultado primario acumulado alcanzó el 1,4% del PBI y el financiero, 0,2%. Como consecuencia, la inflación mantuvo un sendero descendente y finalizó el año en 31,5% anual, el registro más bajo desde 2017, luego de 117,8% en 2024 y 211,4% en 2023. Según el relevamiento de expectativas del mercado del BCRA (REM), la inflación continuaría desacelerándose y rondaría el 20% en 2026, consolidando el proceso de normalización de precios. La desinflación también se tradujo en una reducción del índice de pobreza, que descendió del 53% en el primer trimestre del 2024 al 30% en 2025.

Aun con un ajuste fiscal persistente, la actividad económica creció 4,6% al tercer trimestre de 2025 y, según el REM, se proyecta +3,4% en 2026. Sin embargo, el desempeño sectorial fue heterogéneo: pesca, minería, petróleo y gas e intermediación financiera lideraron la expansión de la economía, mientras que construcción, comercio e industria mostraron caídas acumuladas a septiembre del 2,2%, 5,7% y 6,6%, respectivamente, lo que plantea desafíos a futuro. No obstante, la tasa de desempleo se mantuvo estable en torno al 7,6%.

En materia cambiaria, en febrero se redujo el ritmo de crawling peg del 2% al 1% mensual y, en abril se adoptó un esquema de flotación entre bandas, las cuales se ampliaban 1% por mes y el BCRA podía intervenir en las bandas. Asimismo, se levantaron los controles cambiarios para individuos, se habilitó la distribución de utilidades sobre resultados de 2025, se flexibilizaron los plazos para importaciones y se eliminó el dólar blend para exportaciones, medidas que redujeron la brecha entre el tipo de cambio oficial y libre.

En abril se firmó un acuerdo por US\$20.000 millones con el FMI, con desembolsos de US\$14.500 millones en 2025, complementado por financiamientos con organismos multilaterales. Frente a la presión cambiaria generada tras el resultado adverso al Gobierno en las elecciones de la Provincia de Buenos Aires, el Gobierno obtuvo un apoyo explícito del Tesoro de los EE.UU. a las políticas oficiales, que intervino comprando pesos y otorgó un financiamiento por US\$20.000 millones. Este respaldo resultó determinante para preservar la vigencia del esquema cambiario. A partir de 2026, las bandas se ajustarán según la inflación mensual con rezago de dos meses.

Ante la falta de acceso a los mercados internacionales, el Gobierno continuó cancelando obligaciones con acreedores. La deuda bruta nacional consolidada se redujo del 169% del PBI en diciembre 2023 a 79% en octubre 2025, y la deuda en moneda extranjera con privados descendió del 40% al 16% en el mismo período. Estos pagos se explican por compras récord de divisas del BCRA (US\$22.000 millones en dos años) y del Tesoro (US\$1.500 millones), así como el aumento de las reservas brutas, que alcanzaron US\$41.167 millones vs. US\$23.000 millones en diciembre 2023. Sin embargo, las reservas netas se mantuvieron negativas en -US\$15.474 millones vs. -US\$8.500 millones en diciembre 2023. Durante 2025, el BCRA eliminó pasivos remunerados (emisión monetaria) y el Tesoro canceló las letras intransferibles, fortaleciendo su balance y generando un crowding in que impulsó el crédito al sector privado del 5% al 11% del PBI.

La cuenta corriente acumuló un déficit de US\$10.000 millones al tercer trimestre de 2025, en contraste con el superávit de US\$5.000 millones en el mismo período de 2024. Si bien la balanza comercial de bienes mostró un superávit impulsado por exportaciones récord, compensado por mayores importaciones, los déficits en servicios e ingresos determinaron un resultado global negativo.

Dentro del balance comercial se destaca la contribución del sector energético, con un superávit de US\$7.815 millones, gracias a máximos históricos de producción de gas y petróleo asociados al desarrollo de Vaca Muerta.

El sector corporativo argentino incrementó su acceso a los mercados internacionales, con emisiones por más de US\$9.300 millones.

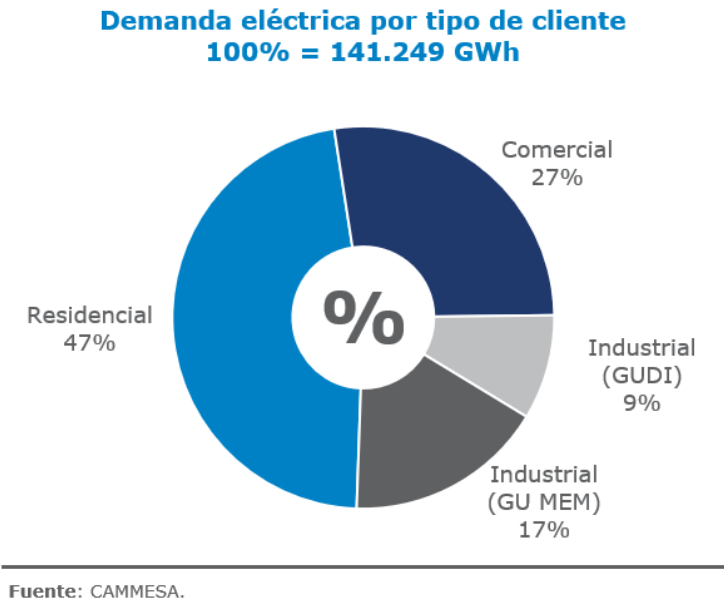
Finalmente, tras dos años, el Congreso Nacional aprobó el presupuesto 2026, un avance institucional que, entre otras cuestiones, habilita al Tesoro a retomar el financiamiento en los mercados internacionales.

EL MERCADO ELÉCTRICO ARGENTINO

Generación

El consumo de energía eléctrica registró un leve incremento del 0,7% en 2025, alcanzando 141.249 GWh, impulsado por aumento en la demanda de grandes usuarios y de la venta minorista del 2% y 1%, respectivamente, parcialmente compensado por una caída del 3% en la demanda de grandes usuarios dentro del segmento de distribución.

El siguiente gráfico muestra la apertura del consumo eléctrico en 2025 por tipo de cliente:



Picos de potencia máxima registrada

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Potencia (MW)	25.628	26.320	26.113	25.791	27.088	28.283	29.105	29.653	30.257
Fecha	24-feb	8-feb	29-ene	4-feb	29-dic	6-dic	13-mar	1-feb	10-feb
Temperatura (°C)	27,7	30,2	34,0	29,5	31,7	29,0	31,0	31,5	31,1
Hora	14:25	15:35	14:25	14:57	14:28	14:43	15:28	14:48	14:47

Fuente: CAMMESA.

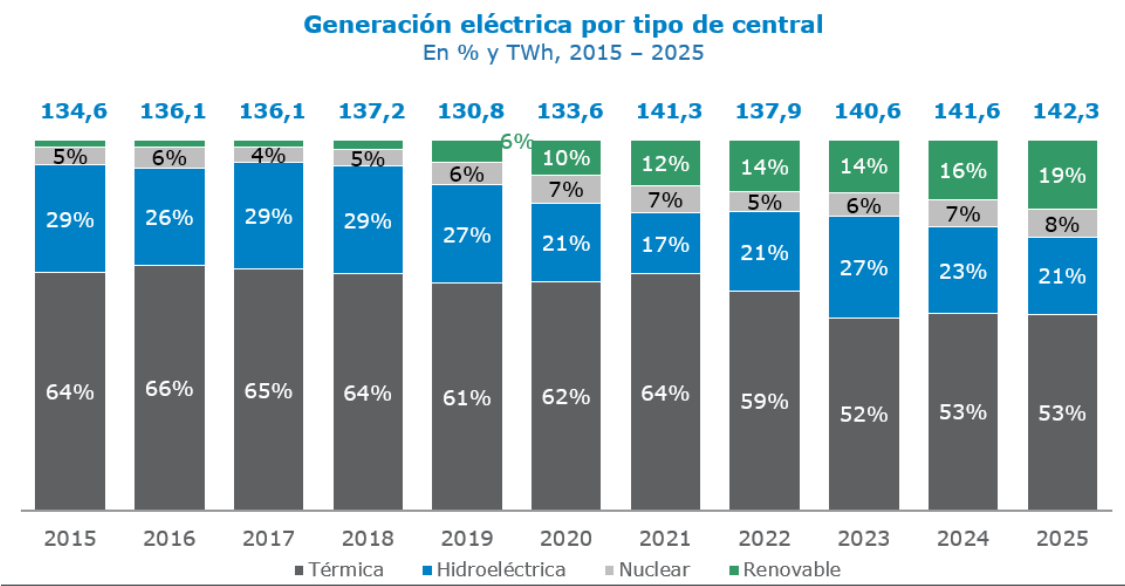
Evolución de la oferta

La generación total de energía creció 0,5% interanual, alcanzando 142.267 GWh en 2025, explicado por el fuerte crecimiento de las fuentes renovables, que aumentaron un 17% y, en menor medida, por la mayor generación nuclear, con un incremento del 3%. Estas variaciones fueron parcialmente compensadas por una menor generación hidroeléctrica del 10%, neta de bombeo.

El sistema mantuvo su dependencia de la generación térmica, que registró una ligera disminución interanual del 0,2% y continuó utilizando el gas natural como combustible principal, complementado con combustibles líquidos (GO y FO) y carbón mineral. La generación térmica aportó el 53% del total de volumen de energía (75.225 GWh), seguida por hidroeléctrica neta de bombeo (29.622 GWh, 21%), renovables (26.659 GWh, 19%) y nuclear (10.761 GWh, 8%).

Si bien por cuarto año consecutivo el SADI fue importador neto de energía, en 2025 las importaciones disminuyeron un 8% a 4.304 GWh, mientras que las exportaciones se redujeron en un 48% a 509 GWh. Las pérdidas del SADI también cayeron un 5% a 4.813 GWh.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la generación eléctrica por tipo de tecnología:



Nota: Incluye MEM y MEM Sistema Patagónico. Generación hidroeléctrica neta de bombeo. **Fuente:** CAMMESA.

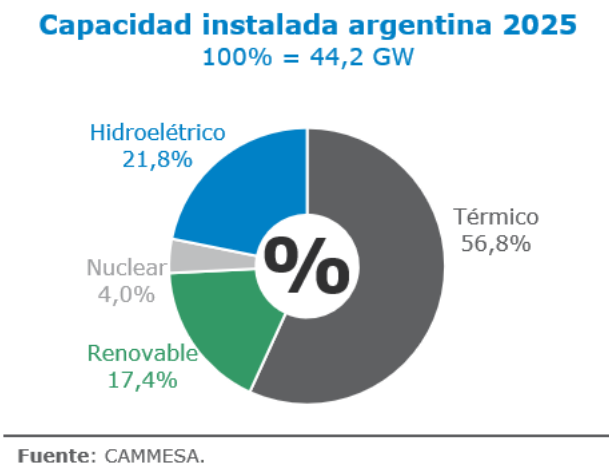
La capacidad instalada de generación argentina se expandió en 826 MW, alcanzando un total de 44.177 MW al cierre de 2025, principalmente por la incorporación de unidades renovables (+1.006 MW) y por 13 MW adicionales térmicos, compensados por la salida de servicio de unidades obsoletas (-194 MW). El siguiente cuadro resume el ingreso de nuevas unidades durante el año 2025:

El siguiente cuadro detalla el ingreso de nuevas unidades durante el año 2025:

Región	Tecnología	Capacidad (MW)	
Buenos Aires	Eólica	115,4	115,4
Centro	Solar	72	72
Cuyo	Solar	519,7	519,7
Gran Bs. As.	Motor diesel	2,9	2,9
Litoral	Motor diesel	10	10
Noreste	Biogás	37	220
	Biomasa	3	
	Solar	180	
Noroeste	Eólica	56,8	75,8
	Solar	19	
Patagonia	Eólica	4,5	4,5
Total		1.020,3	
Térmico		1%	
Renovable		99%	

Fuente: CAMMESA y análisis de Pampa Energía.

A continuación, la composición de la capacidad instalada argentina al 31 de diciembre de 2025:



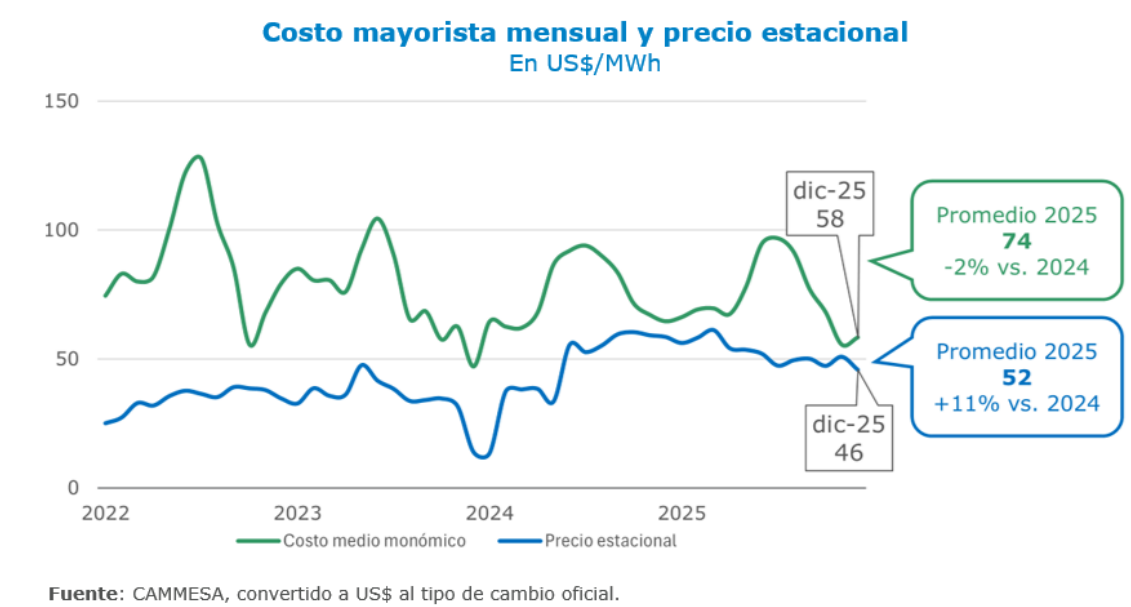
Precio de la energía eléctrica

Desde 2003, la autoridad energética sancionó el precio spot del MEM sobre la base del CVP con gas natural en las unidades disponibles, incluso si no están generando con dicho combustible (Resolución SE N° 240/03). Cualquier costo adicional por el consumo de combustibles líquidos se traslada fuera del precio de mercado sancionado,

tratándose como sobrecosto transitorio de despacho. El MEM asume los costos del gas y su transporte regulado, así como los costos de importación (Resolución SGE N° 25/18 y SE N° 354/20).

Evolución de precios en el MEM

Al 31 de diciembre de 2025, el precio spot máximo de la energía en el MEM era de \$14.381 (Resolución SE N° 602/25). No obstante, el siguiente gráfico muestra el costo mayorista mensual que todos los usuarios del sistema eléctrico deberían pagar para evitar que el mismo sea deficitario, y el precio estacional de la energía. El costo mayorista incluye, además del precio de la energía, el cargo por potencia, el costo de generación, combustibles como el gas natural, Fuel Oil, Gas Oil y carbón mineral, y otros conceptos menores. A diciembre de 2025, la cobertura era del 78%.



Esquema remunerativo para la generación sin contratos

Hasta el 31 de octubre de 2025, las unidades de generación sin contratos a término eran remuneradas bajo el esquema regulado establecido por la Resolución SE N° 381/25. A partir del 1 de noviembre de 2025, CTB quedó alcanzada por los nuevos lineamientos definidos en la Resolución SE N° 400/25, que introducen un mercado spot marginalista y el MAT.

Esquema remunerativo regulado

Generadores térmicos

Precio de la potencia con declaración de DIGO, en \$/MW-mes					
Período	ene-25	...	nov-25	dic-25	ene-26
Verano (dic-feb) e invierno (jun-ago)	6.171.236		7.256.568	7.401.699	7.549.733
Resto (mar-may & sep-nov)	4.628.428		5.442.428	5.551.277	5.662.303

Precio de la energía generada, en \$/MWh					
Combustible	ene-25	...	nov-25	dic-25	ene-26
Gas natural	4.118		4.842	4.939	5.038
FO o GO	7.206		8.473	8.642	8.815
Biocombustibles	10.287		12.095	12.337	12.584
Carbón mineral	12.343		14.514	14.804	15.100

Precio de la energía operada, en AR\$/MWh					
Energía operada	1.433		1.684	1.718	1.752

El precio por la energía generada en horas de punta (entre las 18:00 y 23:00) es equivalente a los precios de la energía generada para el tipo de combustible despachado, aplicándose el factor de 2,0 en los períodos de verano (dic-feb) e invierno (jun-ago), y 1,0 durante el resto del año.

CC bajo Resolución SE N° 59/23

Para promover el mantenimiento y la operación eficiente de los CC sin contratos, en febrero de 2023 la SE implementó un régimen específico donde los generadores se comprometen con CAMMESA por un plazo máximo de 5 años a mantener una disponibilidad del 85% de la potencia neta, a cambio de una remuneración de US\$2.000/MW-mes, ajustada según el nivel de disponibilidad, complementada con un pago parcial en \$ por potencia del esquema para energía regulada.

Disponibilidad	Ajuste al precio de la potencia en USD
≥85%	Precio x 100%
>50% & <85%	Precio x [30% + 2 x (Disponibilidad – 50%)]
≤50%	Precio x 30%
Meses	Ajuste al precio de la potencia en \$
dic-feb y jun-ago	Precio x 65%
Resto del año	Precio x 85%

El precio de la energía generada se fijó en US\$3,5/MWh para gas natural, US\$6,1/MWh para FO o GO y US\$8,7/MWh con biocombustible. El precio de la energía operada y la energía generada en horas de punta también se fija en \$ de acuerdo al esquema de precios regulado. Con la entrada en vigencia del nuevo marco de normalización del MEM, los CC que adhieran al régimen de la Resolución SE N° 400/25 deben desistir del esquema previsto en la Resolución SE N° 59/23.

En este contexto, CTB mantuvo adheridas al régimen de la Resolución SE N° 59/23, hasta octubre de 2025, las dos TG (569 MW). A partir de noviembre de 2025, dichas unidades pasaron a quedar comprendidas bajo la Resolución SE N° 400/25.

Nuevos lineamientos para la normalización del MEM: Mercado Spot (Resolución SE N° 400/25)

La Resolución SE N° 400/25 establece que la generación eléctrica no comprometida bajo contratos ni asignada al abastecimiento de la demanda estacional de distribuidores del MEM puede comercializar en el mercado spot. El nuevo marco regulatorio preserva los PPAs vigentes, cuya energía está destinada a cubrir la demanda estacional de los distribuidores hasta su vencimiento. Finalizado los plazos, los generadores pueden optar por participar del mercado spot o celebrar contratos con distribuidores o grandes usuarios.

Este esquema beneficia a las unidades térmicas más eficientes, mejor ubicadas y con gestión propia de combustible. En particular CTB que opera con gas y diésel, puede capturar mayores márgenes de rentabilidad, correlacionados íntegramente en US\$.

Remuneración variable

En el mercado spot, el despacho de energía se basa en un esquema marginalista. La remuneración por energía equivale al CVP declarado por la unidad despachada, más una Renta Marginal Adaptada (RMA), calculado como (CMgh x FP – CVP) x FRA, donde CMgh es el costo marginal horario del sistema, FP el factor de pérdida del nodo correspondiente y FRA el factor de renta adaptado.

Para la generación térmica, la RMA está limitada por el FRA, que determina la proporción de renta capturada por el generador: (i) FRA = 1 para la generación habilitada después del 1 de enero de 2025, capturando la totalidad de la renta; (ii) la generación con gestión de combustible propio tiene FRA = 15% desde 2025, 25% en 2027 y 35% desde 2028; (iii) la generación con gas provisto por CAMMESA tiene FRA = 12% desde 2025, 15% en 2027 y 17,5% desde 2028; y (iv) las unidades sin gestión de combustible no capturan renta (FRA = 0), con CVP equivalente a valores de referencia establecidos por CAMMESA.

Asimismo, se establece una renta mínima para la generación térmica de US\$2/MWh cuando el CVP declarado es inferior a US\$60/MWh y US\$7/MWh cuando el CVP es igual o superior a US\$60/MWh.

Las unidades térmicas despachadas por razones operativas o restricciones locales perciben únicamente su CVP declarado. En caso de incumplimiento del volumen comprometido, se aplica una penalidad equivalente al 70% del valor declarado, con excepciones para desvíos de hasta el 20% o situaciones debidamente justificadas.

Remuneración por potencia

La potencia en el mercado spot se remunera a través de una Potencia Puesta a Disposición (PPAD) de US\$12/MWh, que reconoce 90 horas semanales y pondera un factor según tecnología y tipo de combustible’. Para la generación térmica; (i) si utiliza exclusivamente GN, 1,1 en verano/invierno y 0,9 el resto del año; (ii) si utiliza combustibles alternativos, 1,5 en verano/invierno y 1 el resto del año. Para las centrales térmicas sin gestión propia de combustible o abastecidas por CAMMESA, se remunera el 100% de la potencia mientras estén despachadas y el 80% cuando no lo estén hasta diciembre de 2026, 40% durante 2027 y 0% desde 2028. Adicionalmente, se reconoce US\$1.000 por

MW-mes en concepto de reserva de confiabilidad base, independientemente del combustible utilizado o de su modalidad de abastecimiento.

Esquema remunerativo para la generación con contratos a término

PPA Resolución SE N° 220/07

En enero de 2007, la SE facultó a CAMMESA a suscribir PPAs a largo plazo con generadores del MEM para proyectos con equipamiento nuevo. Los precios acordados en US\$ remuneran la inversión realizada por el generador, considerando una tasa de retorno aceptada por la SE. En el marco de los recientes cambios normativos, CAMMESA seguirá centralizando la gestión de combustibles de dichos PPAs. La expansión de CTEB (279 MW) es remunerada bajo este esquema hasta febrero de 2033.

Nuevos lineamientos para la normalización del MEM: Mercado a Término (MAT) (Res. SE N° 400/25)

En febrero de 2025 se publicaron los lineamientos preliminares para la normalización progresiva del MEM, con el objetivo de fomentar la competencia entre generadores, la contratación directa de la demanda y una mayor descentralización en la provisión de combustibles. Entre dichos lineamientos, se habilita a las unidades comisionadas a partir del 1 de enero de 2025 a contratar el 100% de su energía y potencia en el MAT. Asimismo, se estableció un precio para la energía no suministrada y se restringió la celebración de nuevos contratos de Energía Plus desde el 31 de octubre de 2025 (Res. N° 21/25).

En octubre de 2025, la SE dictó los lineamientos definitivos (Res. SE N° 400/25), reglamentando la comercialización en el MAT de las unidades sin contratos con distribuidores, GUDIs (a través del distribuidor que actuará como comercializador) y grandes usuarios del MEM, contemplando los costos variables de operación y mantenimiento, combustibles y energía renovable. Además, los distribuidores deberán abastecer parte de la demanda eléctrica estacional.

El MAT comprende el Mercado a Término de Energía (MATE) y el Mercado a Término de Potencia (MAT Potencia), donde los generadores térmicos, hidroeléctricos y renovables compiten entre sí. Se establecen criterios de elegibilidad para comercializar en el MAT, vigentes hasta diciembre de 2029: (i) los generadores térmicos anteriores a 2025 pueden contratar el 100% de su capacidad con cualquier tipo de demanda, y el 100% de su generación real mensual con distribuidores por la demanda estacionalizada no cubierta y hasta el 20% con grandes usuarios; (ii) los generadores habilitados a partir del 1 de enero de 2025 con gestión propia de combustible o transporte de gas nuevo podrán contratarse con cualquier tipo de demanda; (iii) las centrales hidroeléctricas provinciales están autorizadas a contratar sin restricción con cualquier demanda hasta el 70% de su potencia; y (iv) los generadores renovables no pueden ofrecer contratos de potencia. Las condiciones de los contratos se pactan libremente entre las partes sobre la energía real mensual generada o consumida.

Creación del Ente Nacional Regulador de Gas y Electricidad

El 4 de julio de 2025 se dispuso la creación del ENRGE mediante la unificación del ENRE y ENARGAS (Decreto de Necesidad y Urgencia N° 452/25). El nuevo organismo contará con un directorio integrado por un presidente, un vicepresidente y tres vocales, designados mediante un proceso público de selección, y deberá estar plenamente operativo dentro de los 180 días de su publicación. El 9 de octubre de 2025 se abrió la convocatoria para postulantes y el 17 de noviembre de 2025 se estableció el Comité de Selección (Resoluciones SE N° 388/25 y N° 479/25). A la fecha, el organismo aún no ha entrado formalmente en funciones.

RESULTADOS DE LOS EJERCICIOS FINALIZADOS EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024:

El resultado neto de los ejercicios económicos finalizados el 31 de diciembre de 2025 y 2024 ascendió a una ganancia de \$ 31.308 millones y una pérdida de \$ 39.554 millones, respectivamente.

	31.12.2025	31.12.2024	Variación
Ingresos por ventas	198.232	132.382	65.850
Costo de ventas			
Remuneraciones, cargas sociales y beneficios al personal	(13.256)	(9.512)	(3.744)
Honorarios y retribuciones por servicios	(3.133)	(2.453)	(680)
Mantenimiento y consumo de materiales	(27.061)	(3.868)	(23.193)
Impuestos, tasas y contribuciones	(2.333)	(1.716)	(617)
Seguros	(6.391)	(5.438)	(953)
Depreciaciones de propiedades, planta y equipo	(53.124)	(43.370)	(9.754)
Diversos	(3.634)	(3.088)	(546)
Total costo de ventas	(108.932)	(69.445)	(39.487)
Resultado bruto	89.300	62.937	26.363
	45,0%	47,5%	-2,5%
Gastos de administración			
Remuneraciones, cargas sociales y beneficios al personal	(1.344)	(622)	(722)
Honorarios y retribuciones por servicios	(2.924)	(2.130)	(794)
Diversos	(267)	(244)	(23)
Total gastos de administración	(4.535)	(2.996)	(1.539)
Otros ingresos y egresos operativos	(1.302)	7.484	(8.786)
Deterioro de propiedades, planta y equipo	-	(200.030)	200.030
Deterioro de activos financieros	-	(13.382)	13.382
Resultado operativo	83.463	(145.987)	229.450
Ingresos financieros	2.154	23	2.131
Gastos financieros	(17.172)	(17.715)	543
Diferencia de cambio	(391)	2.821	(3.212)
Cambios en el valor razonable de instrumentos financieros	4.586	9.975	(5.389)
Resultado por recompra de deuda	1.219	235	984
Resultados financieros, netos	(9.604)	(4.661)	(4.943)
Resultado antes de impuestos	73.859	(150.648)	224.507
Impuesto a las ganancias	(42.551)	111.094	(153.645)
Ganancia (Pérdida) del ejercicio	31.308	(39.554)	70.862

Análisis de los resultados del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, en comparación con el finalizado el 31 de diciembre de 2024:

Disponibilidad y Generación

Durante el ejercicio 2025, la disponibilidad ascendió a 758 MW, un 2% menor a los 776 MW correspondientes al ejercicio 2024.

La generación neta ascendió a 4.325 GWh en el ejercicio 2025, un 9% inferior a los 4.741 GWh correspondientes al ejercicio 2024. La menor generación se debe a la parada de planta realizada entre los meses de marzo y junio de 2025.

Ventas

Los ingresos por ventas del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ascendieron a \$ 198.232 millones, representando un aumento de \$ 65.850 millones en comparación con los ingresos por ventas del ejercicio 2024 (\$ 132.382 millones), principalmente como consecuencia del aumento del precio de energía generada y comercializada.

Costo de ventas

El costo de ventas por el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ascendió a \$ 108.932 millones, el cual, en comparación con \$ 69.445 millones correspondiente al ejercicio anterior, representa un incremento de \$ 39.487 millones. El aumento observado obedece principalmente al incremento de mantenimiento y consumo de materiales y a mayores depreciaciones de propiedades, planta y equipo.

Resultado Bruto

El resultado bruto de la Sociedad ascendió a \$ 89.300 millones y \$ 62.937 millones, alcanzando márgenes de contribución de 45% y 47,5%, en los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2025 y 2024, respectivamente.

Gastos de administración

Los gastos de administración por el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ascendieron a \$ 4.535 millones, los que, en comparación con \$ 2.996 millones correspondientes al ejercicio anterior, representan un incremento de \$ 1.539 millones. El aumento observado obedece principalmente a mayores cargos en concepto de honorarios y retribuciones por servicios y en menor medida al incremento de remuneraciones y cargas sociales debido a recomposiciones salariales por inflación.

Otros ingresos y egresos operativos

Los otros ingresos y egresos operativos totalizaron pérdidas netas de \$ 1.302 millones en el ejercicio actual y ganancias netas de \$ 7.484 millones en el ejercicio anterior. La variación corresponde principalmente a menores ingresos por intereses comerciales con respecto al año anterior.

Resultados financieros, netos

Los Resultados financieros netos totalizaron pérdidas de \$ 9.604 millones en el ejercicio actual y \$ 4.661 millones en el ejercicio comparativo. La variación observada obedece principalmente a menores ganancias por cambios en el valor razonable de instrumentos financieros y a pérdidas por diferencia de cambio en el presente ejercicio en comparación con ganancias por diferencia de cambio en el ejercicio comparativo, parcialmente compensadas por mayores ganancias por ingresos financieros y mayores ganancias por recompra y rescate de deuda.

Resultado neto

El resultado neto de la Sociedad totalizó ganancias de \$ 31.308 millones y pérdidas de \$ 39.554 millones en el ejercicio actual y en el anterior, respectivamente. La variación se debe principalmente al deterioro de propiedades, planta y equipo registrado en el ejercicio anterior y al mayor resultado bruto, parcialmente compensados por el cargo de impuesto a las ganancias del ejercicio, en comparación con el beneficio del ejercicio comparativo, en línea con los resultados antes de impuestos.

El resultado integral correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025 ascendió a una ganancia \$ 198.740 millones, que, en comparación con la ganancia de \$ 108.889 millones del ejercicio 2024, representa un aumento de \$ 89.851 millones, originado principalmente por mayores ganancias por diferencias de conversión.

ESTRUCTURA PATRIMONIAL COMPARATIVA

	31.12.2025	31.12.2024
Activo no corriente	889.868	654.412
Activo corriente	114.904	74.399
Total activo	1.004.772	728.811
Pasivo no corriente	187.103	53.262
Pasivo corriente	113.810	201.738
Total pasivo	300.913	255.000
Patrimonio neto	703.859	473.811
Total pasivo y del patrimonio neto	1.004.772	728.811

El activo de la Sociedad presentó un incremento en \$ 275.961 millones, generado principalmente por el aumento del rubro Propiedades, planta y equipo por \$ 217.664 millones y por el aumento del activo por impuesto diferido por \$ 17.790 millones.

En el pasivo se observa un aumento de \$ 45.913 millones en relación con el saldo del ejercicio anterior. Esta variación se debe principalmente mayores pasivos fiscales por \$ 23.395 millones y el aumento de pasivos financieros y comerciales por \$ 22.280 millones.

El patrimonio neto de la Sociedad aumentó \$ 230.048 millones, principalmente como consecuencia del Otro resultado integral que ascendió a \$ 198.740 millones por efecto de la diferencia de conversión y por la ganancia del ejercicio que ascendió a \$ 31.308 millones.

EVOLUCIÓN DE FLUJO DE EFECTIVO

	31.12.2025	31.12.2024
Flujos netos de efectivo generados por las actividades operativas	112.850	66.352
Flujos netos de efectivo aplicados a las actividades de inversión	(38.123)	(18.179)
Flujos netos de efectivo aplicados a las actividades de financiación	(80.486)	(74.025)
Disminución del efectivo y equivalentes de efectivo	(5.759)	(25.852)

Los flujos de efectivo y equivalentes de efectivo presentaron una disminución de \$ 5.759 millones en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, principalmente como consecuencia de: (i) la aplicación de fondos para el pago de capital e intereses de préstamos, recompra y rescate de obligaciones negociables por \$ 200.368 millones y pago para adquisición de propiedades, planta y equipos por \$ 41.874 millones; parcialmente compensada por (ii) la obtención de \$ 119.882 millones de fondos por préstamos, \$ 3.751 millones por venta neta de activos financieros y \$ 112.850 millones por las actividades operativas.

Los flujos de efectivo y equivalentes de efectivo presentaron una disminución de \$ 25.852 millones en el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, principalmente como consecuencia de: (i) la aplicación de fondos para el pago de capital e intereses de préstamos, recompra y rescate de obligaciones negociables por \$ 160.118 millones y pago para adquisición de propiedades, planta y equipos por \$ 29.772 millones; parcialmente compensada por (ii) la obtención de \$ 86.093 millones de fondos por préstamos, \$ 11.593 millones por venta neta de activos financieros y \$ 66.352 millones por las actividades operativas.

ÍNDICES COMPARATIVOS

	31.12.2025	31.12.2024
Liquidez		
Activo corriente	114.904	74.399
Pasivo corriente	113.810	201.738
Índice	1,01	0,37
Solvencia		
Patrimonio	703.859	473.811
Total del pasivo	300.913	255.000
Índice	2,34	1,86
Inmovilización del capital		
Activo no corriente	889.868	654.412
Total del activo	1.004.772	728.811
Índice	0,89	0,90
Rentabilidad		
Resultado del ejercicio	31.308	(39.554)
Patrimonio promedio	588.835	439.144
Índice	0,05	(0,09)

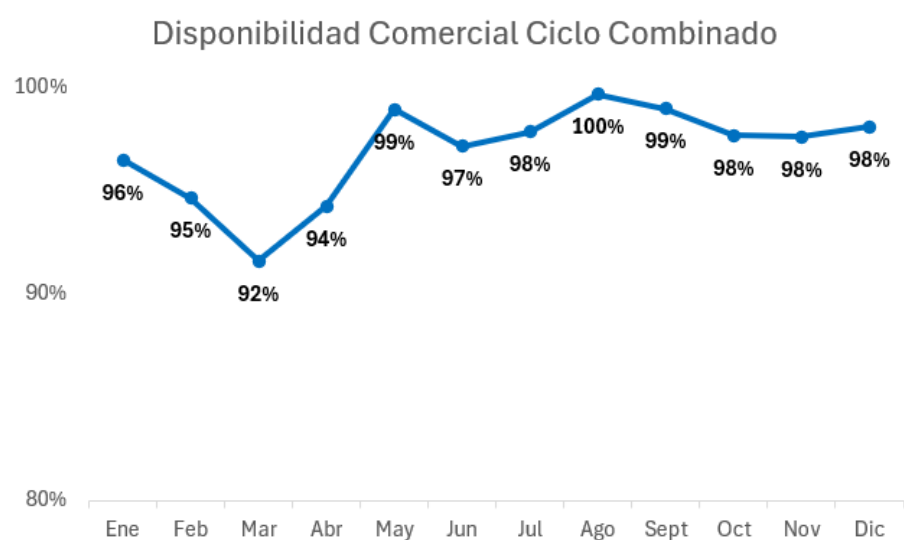
HECHOS RELEVANTES DEL EJERCICIO

Producción y comercialización

El desempeño general del ejercicio 2025 fue sumamente positivo en cuanto a la performance operativa. Se lograron altos niveles de disponibilidad y de confiabilidad operativa.

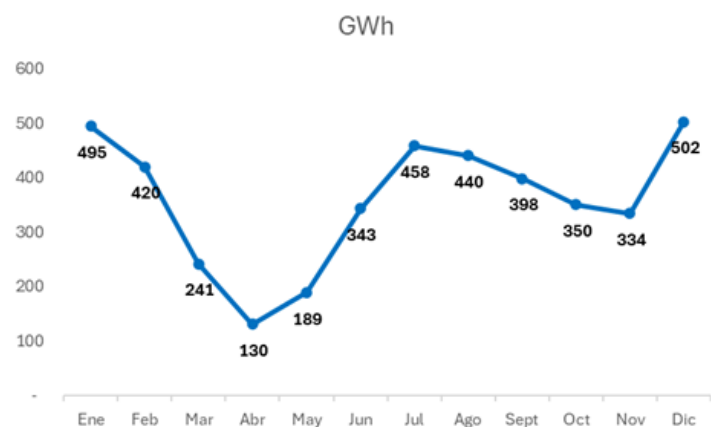
La disponibilidad comercial del CC del año fue de 96,88%. El factor de despacho de la Central aumentó a 62,95%.

Disponibilidad 2025 CC



Generación 2025

En 2025, la generación de electricidad del CC fue de 4.325 GWh, para lo cual debemos tener en cuenta que tuvimos una parada mayor por mantenimiento de las 3 turbinas de aproximadamente 90 días. Cabe destacar que en el mes de diciembre de 2025 se logró la mayor generación mensual desde que CTB opera en CC.



Desde el día 8 de marzo de 2025 hasta el 17 de junio de 2025 se estuvieron desarrollando los trabajos de mantenimiento en las 3 turbinas, que incluyo un proyecto de repotenciación de todo el CC, por esa razón en esos meses se observa una menor generación.

Seguridad Laboral 2025

En cuanto a la performance en la prevención de accidentes en Planta fue muy buena en 2025, no hemos tenido ningún evento con pérdida de días, por lo tanto, la tasa de gravedad ha sido 0 (cantidad de días perdidos por accidentes / 1 MM de horas de exposición):



Control de gestión, mantenimiento y mejoras

En el año 2025 continuamos enfocados en obtener una buena confiabilidad operativa en su tercer año de funcionamiento en CC, donde se destacan las siguientes acciones:

- Entre los meses de marzo y junio de 2025, el tecnólogo Siemens Energy S.A. realizó el mantenimiento menor programado en las TG11, TG12 y TV10.

- Como trabajo principal del mantenimiento mayor se destaca la realización del upgrade de ambas turbinas TG, elevando en aproximadamente 34 MW la potencia de todo el CC. El upgrade constó de pasar del modelo de turbina de gas 4000F Service Pack 4 al modelo Service Pack 7. Este incremento de capacidad fue el resultante de la incorporación de nuevos diseños de quemadores, mejoras en la cámara de combustión y álabes de turbina Siemens Energy, permitiendo a la Central operar con mayores márgenes económicos, con mejor eficiencia térmica y mayor confiabilidad.
- Para mejorar el mantenimiento y monitoreo de equipos rotantes de la Central, se instalaron sistemas de toma de datos online y análisis de estos para predecir el comportamiento de componentes críticos.
- Se realizaron ajustes y mejoras en diversos sistemas del CC mientras las TG operaban con gasoil, con el objetivo de incrementar la potencia activa de la TV y optimizar el rendimiento del CC, tanto en valores operativos como en los procedimientos de operación. Entre las intervenciones realizadas destacan:
 - Precalentadores de condensado de las calderas de recuperación de calor (HRSG) y agua de alimentación: Se logró disminuir el consumo de vapor recalentado frío.
 - Desaireador de condensado: Se redujo el consumo de vapor auxiliar.
 - Set point de presión de la turbina de baja presión y precalentador externo de condensado: Se incrementó el flujo de vapor hacia la turbina de baja presión.
- Adicionalmente, se confeccionaron planes de contingencia operativa para abordar diversos escenarios, agilizando la capacidad de respuesta frente a situaciones imprevistas. También se implementó un plan de gestión de alarmas, permitiendo optimizar el sistema de anuncios mediante la priorización por niveles de importancia.
- Como parte de las mejoras integrales, se adaptó el plan de análisis fisicoquímico al CC, asegurando una mayor alineación con las necesidades operativas. Se alcanzó la producción continua y estable de agua clarificada, garantizando la sostenibilidad de los procesos.
- Se comenzó con la implementación del sistema orden y limpieza denominado 5S (Metodología de origen japonés), promoviendo un entorno de trabajo más organizado, limpio y eficiente, lo que contribuye directamente a la mejora continua y la seguridad en las operaciones.
- Se realizaron obras de cerramiento del predio de toda la planta, para permitir una mayor seguridad en el perímetro. Se avanzó en el proyecto de la colocación de cámaras térmicas y ópticas en todo el perímetro, apuntando al mismo objetivo de la seguridad.
- Se realizó una nueva cámara de aforo del CC
- Se avanzó con el proyecto de comisionado, y puesta en marcha de la nueva planta de agua.
- Se finalizó el proyecto de comunicación de variables de toda la planta, las cuales son fundamentales para la operación y seguimiento de equipos.
- Se continuó la mejora de digitalización de la planta, reincorporando nuevas pantallas a PI (Indicador de Proceso), desarrollando algoritmos de seguimiento de equipos críticos, se desarrolló el seguimiento de control operativo de planta por medio de PowerBI, etc.
- Se lanzaron proyectos de mejoras en todos los circuitos de agua de la planta, como ser torre de enfriamiento, clarificadora, toma de agua, planta de agua, etc.

Calidad, Medio Ambiente y Seguridad

La Sociedad considera que el progreso económico debe ser sostenible y para ello el desempeño se debe alcanzar a través de la implementación y mejora de un sistema de gestión comprometido con todos sus públicos de interés: los accionistas, los clientes, los empleados, la comunidad, los proveedores y los organismos de control, con foco en la calidad, la seguridad y la salud de las personas, el cuidado del medio ambiente y la eficiencia energética.

Con el fin de reafirmar esta visión, la Sociedad cuenta con una política de gestión integrada que le permite ser una empresa confiable y de calidad, segura y ecológicamente eficiente, que optimiza sus recursos y trabaja por la calidad de vida de sus empleados y por el bienestar de la comunidad, asegurando el cumplimiento de los requisitos fijados por los organismos nacionales, provinciales y municipales, el control sobre los aspectos y peligros, reduciendo los impactos y riesgos.

Bajo estas premisas, la Sociedad avanzó en:

- La realización de exámenes periódicos de salud in situ a la totalidad de los colaboradores, mediante unidades especialmente equipadas y con profesionales de salud de variadas especialidades.
- La continuidad del programa de “Observaciones Preventivas Comportamentales” llevadas a cabo por personal de la Central, realizando un 99,14% de las observaciones programadas.
- Mantener la tasa de ocurrencia de Tareas de Alto Riesgo (TAT) en línea con la meta establecida para el ejercicio.
- Ampliar y realizar todos los monitoreos ambientales requeridos por las regulaciones del ENRE, Ministerio de ambiente y Autoridad del agua.
- Recertificar las Normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 50001, y mantener la certificación de la Norma internacional ISO 45001, para su Sistema de Gestión Integrado (SGI).
- Continuar con la vigencia de los permisos de captación de agua superficial, hidráulico y de vertido de efluentes líquidos otorgados por la Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires.
- La obtención del CAA (Certificado de Aptitud Ambiental), habiendo presentado toda la documentación requerida por el Ministerio de Ambiente de la Provincia de Buenos Aires, y abonado la tasa correspondiente. A la espera que el Organismo se expida.
- Continuar la vigencia de la Licencia de Emisiones Gaseosas a la Atmósfera (LEGA).
- Elaborar, desarrollar, capacitar e implementar escenarios de actuación ante situaciones de crisis, bajo el modelo de Sistema de Comando de Incidentes (SCI) con el principal objetivo de consolidar el proceso de actuación ante emergencias, y se realizaron simulacros de actuación ante algunos de los escenarios desarrollados.
- Actualizar la capacitación de los brigadistas, con entrenamientos específicos realizados en la planta y prácticas in situ.
- Actualizar las matrices de riesgos de seguridad y medio ambiente en el marco de las actividades del nuevo esquema de generación eléctrica a CC.
- Actualizar el manual, procedimientos e instructivos del SGI.
- Realizar un análisis de la totalidad de la reserva de líquido formador de espuma (AFFF), la que se encuentra en óptimas condiciones técnicas para ser utilizada.
- Gestionar y colocar nueva cartelería en planta.

Recursos Humanos

Desde el equipo de recursos humanos de la Sociedad buscamos contribuir agregando valor a través de la cercanía al negocio.

Guiados por nuestros valores, nos centramos en potenciar la atracción y el desarrollo del talento, promoviendo la cultura, el buen clima y la comunicación 360°. Asimismo, procuramos eficiencia y mejora continua en los procesos, apoyándonos en la digitalización para que la experiencia del empleado sea cada día más ágil y simple.

Reclutamiento y selección

Para cubrir posiciones vacantes de nuestro activo, buscamos perfiles dinámicos que representen nuestra cultura de trabajo en equipo, búsqueda de la excelencia, adaptabilidad y compromiso. En 2025 continuamos comunicando nuestras búsquedas a través de redes sociales, mejorando el flujo de postulantes y la marca empleadora para la atracción de talentos. A través de un proceso de desarrollo de talento, priorizamos el desarrollo interno, logrando cubrir el 80% del total de búsquedas a través de movimientos internos.

Planeamiento de capital humano

Nuestros procesos, políticas y prácticas de gestión del capital humano están orientados al desarrollo del talento individual y de equipos para maximizar las capacidades organizacionales. Creemos en el liderazgo como pilar fundamental para promover una cultura de trabajo colaborativo, de búsqueda constante de oportunidades y desafíos para potenciar los negocios y cumplir con los objetivos planteados.

Remuneraciones

Nuestra política en materia de remuneraciones se basa en asegurar la competitividad externa y mantener la equidad interna. Realizamos monitoreos permanentes, con encuestas de mercado para definir nuestra oferta de compensaciones como nuestra estructura salarial para el personal que se encuentra fuera de convenio colectivo.

Relaciones laborales

Durante el ejercicio, la compañía consolidó un marco de relacionamiento maduro y responsable con las organizaciones gremiales, sustentado en el diálogo social, la previsibilidad y el cumplimiento de los convenios colectivos vigentes. Los acuerdos alcanzados permitieron fortalecer la seguridad y salud ocupacional, optimizar la eficiencia de los procesos y asegurar la continuidad operativa en nuestros activos, alineando intereses con foco en la calidad, la productividad y el desarrollo de las personas. Este esquema de cooperación habilitó mecanismos de seguimiento conjunto y mesas técnicas que contribuyeron a la mejora continua, al tratamiento oportuno de desvíos y a la implementación de acciones formativas específicas, pilares que sostienen nuestra aspiración de excelencia operativa.

Administración del personal

En 2025, continuamos buscando herramientas tecnológicas para la digitalización y optimización de procesos, el rápido acceso a la información y mayor control de la gestión. Se consolidó la plataforma para gestionar la firma electrónica de procedimientos y políticas.

Además, se digitalizaron todos los legajos incluyendo las bajas desde 2019 hasta la fecha y se disponibilizaron las descripciones de puesto actualizadas para el libre acceso de todo el personal. Se continuaron desarrollando tareas de mejoras en la liquidación tercerizada de la nómina de personal y trabajamos en el proyecto de migración a una nueva versión de SAP, específicamente en las pruebas de los módulos de RH.

Adicionalmente comenzamos con la creación de Indicadores de Gestión de RH, tales como el ausentismo, horas extras, llegadas tarde, generación / goce de francos compensatorios, capacitación y otros; los que nos permitirán tomar decisiones estratégicas basadas en datos objetivos, medibles y cuantificables.

Formación y desarrollo

En el 2025 se consolidó la Academia, un espacio que integra todas las actividades de aprendizaje de la compañía. Se continuó esta estrategia de aprendizaje para acompañar el desarrollo de nuestros líderes y colaboradores, considerando 3 ejes principales: Transformación, Negocio y Liderazgo. Específicamente, se han realizado:

- Escuela de Transformación: Incluyó programas para colaboradores relacionados a Power BI, Marca personal de desarrollo, Presentaciones de alto impacto, Pensamiento exponencial, Python, entre otros.
- Escuela de Liderazgo: Se desarrollaron distintos programas que buscaron potenciar el rol de los líderes. Entre ellos: Inducción al liderazgo, Neuroliderazgo, Marca Personal, Liderazgo Exponencial
- Escuela de Negocio: En esta escuela se incorporaron programas tales como, Conociendo nuestros negocios y Certificación de Negocios.

Además, acompañamos la formación académica en maestrías y especializaciones, realizamos capacitación técnica.

- Desarrollo interno: en 2025 tuvimos 9 movimientos internos de personal, incluyendo promociones, movimientos laterales y cambios de áreas, entre otros.
- Formación de Mentores internos: Se lanzó un programa de formadores internos, con el objetivo de impulsar este rol en los líderes y de impulsar conversaciones de desarrollo. Además, se buscó fomentar las redes internas.
- Proceso de Desempeño: Durante el 2025 se implementó un nuevo modelo de Desempeño, buscando potenciar las conversaciones entre líder y colaborador e impulsando el desarrollo de los distintos colaboradores. Si bien no pudimos alcanzar a todo el personal, para el 2026 es el gran objetivo con este proceso; que todo el personal de la Central sea evaluado a través de objetivos operativos y actitudes estandarizadas.

Comunicación interna, clima, bienestar y cultura

La cultura de la CTEB representa un modelo de trabajo integrado, profesional y ágil, que articula la diversidad e integra nuestras actitudes, prácticas y objetivos. En 2025, se promovió una cercanía con nuestros colaboradores a través del diseño de la experiencia, la comunicación, el bienestar y el reconocimiento. Las principales iniciativas que llevamos adelante fueron:

- Consolidación de Conecta: Se consolidó el uso de la plataforma colaborativa de gestión y comunicación con el objetivo de conectar a todos los colaboradores de la compañía, compartir información relevante y desarrollar un hub digital para los aplicativos. Se afianzó el nuevo modelo de comunicación reorganizando los canales ya existentes; descentralizamos a los emisores brindando la posibilidad de que cada uno pueda participar generando contenido. Ya contamos con un 100% de adopción de la nueva plataforma.
- Programa de Diversidad e Inclusión: Desarrollamos un plan de acción con el objetivo de transversalizar la temática. Realizamos talleres de sensibilización con los equipos de recursos humanos de todos los activos, e iniciamos la revisión y evolución del proceso de empleos con una mirada diversa e inclusiva sumando anexos que sirven de guía para las personas que llevan procesos de selección.
- Iniciativas de Reconocimiento: Continuamos con el Programa “Un Aplauso”, llevamos adelante la iniciativa que reconoce las actitudes en nuestros colaboradores.
- Reconocimiento CSMS: Como parte del proyecto de evolución cultural de calidad, seguridad, medio ambiente y salud (CSMS), desarrollamos una iniciativa dentro de nuestro programa de reconocimiento “Un Aplauso” para reconocer, visibilizar y estimular buenas prácticas y comportamientos ejemplares con foco en CSMS.
- #MODOBARRAGAN: Una iniciativa que potencia las actividades de integración y promueve los vínculos entre los equipos y el sentido de pertenencia con la compañía, como after office y encuentros con familiares.
- Medición Continua de la EE (Experiencia del Empleado): Con el objetivo de fidelizar a las personas y captar talento del mercado ofreciendo una propuesta atractiva que ponga foco en mejorar la experiencia del empleado, lanzamos la herramienta de medición continua Qualtrics que permite medir el ciclo de vida del colaborador y su compromiso.
- Encuesta Compromiso: Este año desarrolló la Encuesta de Compromiso, un proceso clave que permite conocer la experiencia de los colaboradores y todos los equipos de trabajo de Barragán. Este año se focalizó en el compromiso, motivación y el vínculo de las personas en su interacción dentro de la cía. También se dio especial atención en la gestión integral de nuestros líderes. A través de reuniones con todos los equipos de la planta y la ayuda clave de los líderes buscamos un alto nivel de participación, de tal manera que nos permita obtener información valiosa para constituir un plan de trabajo a desarrollar en el año 2026.

La participación fue del 72% de la Central, una mejora sustancial en comparación a la última encuesta tomada en el año 2022, que fue del 39%. Otros indicadores, de valor, a destacar fueron:

- Índice de COMPROMISO del 84%
- Índice de RECOMENDACIÓN de 95%

Responsabilidad corporativa

En 2025, en conjunto con la Fundación Pampa Energía “Comprometidos con la Educación” y el área de RSE, continuamos fortaleciendo nuestra estrategia de inversión social y relación con la comunidad a través de 3 ejes de trabajo principales:

- Educación y formación laboral: lo consideramos factor clave para el desarrollo y la inclusión social y laboral de las personas. Con nuestras acciones buscamos motivar el interés por la ciencia, la concientización por el uso responsable de la energía y acompañamos la formación académica de los estudiantes de niveles secundarios, terciarios y universitarios. Durante el año hemos recibido visitas a la planta de estudiantes del Instituto Técnico 13 de julio - Luz y Fuerza.
- Responsabilidad Social en nuestros activos: buscamos fortalecer nuestro vínculo con la comunidad donde se encuentra la planta, con el compromiso de contribuir al desarrollo social, económico y ambiental, mejorando la calidad de vida de nuestros trabajadores, sus familias y nuestra comunidad.
- Voluntariado Corporativo: constituye un espacio de participación para todos los colaboradores que quieran comprometerse en acciones en la comunidad.

Bajo estas premisas, desarrollamos las siguientes actividades:

Escuela técnica 1:

- Acompañamos a 60 estudiantes con el objetivo de que puedan obtener el título secundario, de los cuales 19 fueron seleccionados para participar en su primer año del programa de becas.
- Realizamos prácticas profesionalizantes con 7 becarios del último año. Participaron de talleres virtuales y presenciales en la central, y realizaron la presentación de 4 propuestas de mejoras ante un comité evaluador compuesto por los jefes de áreas que participaron del programa y el gerente de planta.
- Implementamos un programa donde el equipo directivo y docentes se forman para desarrollar planes de mejora.
- La escuela participo del programa "Eficiencia Energética", donde 2 docentes se formaron, junto a sus grupos de estudiantes, en como diagnosticar el consumo energético de establecimientos y armar planes de mejora.
- Donamos 100 guardapolvos, con el objetivo de que sean de uso fijo para los nuevos talleres de la escuela.
- Donamos una TV como equipamiento para los nuevos talleres.
- Junto a 2 voluntarias de CTEB, realizamos una capacitación en RCP destinada a estudiantes y docentes.

Municipio:

- Desde CTEB hemos donado 60 elementos de mobiliario, que fueron destinados a instituciones educativas y oficinas municipales.
- Durante 2025 realizamos un plan de acción junto con los Bomberos Voluntarios de Ensenada, con el objetivo de desarrollar el vínculo y trabajar en conjunto ante posibles emergencias.
- A fines de 2025, realizamos un Focus Group con representantes del gobierno municipal, bomberos voluntarios, PREIC (Programa de respuesta a la emergencia con incidencia en la Comunidad) y Escuela Técnica 1, a quienes consideramos partes interesadas de la comunidad y con el objetivo de saber por parte de ellos como ven el trabajo conjunto con la Central y que podríamos mejorar.

Acciones desde el comité de voluntarios:

- Realizamos la campaña Juntos contra el frío, una colecta de ropa de invierno en buen estado y alimentos. Todo el material fue donado a la Escuela 501.
- Realizamos la campaña Nochebuena Solidaria, en la cual armamos 105 bolsones de alimentos que fueron donados a Casa de Día Municipal y al Club Isleños Unidos.

PERSPECTIVAS 2026

Durante 2026 la Central Térmica Barragán trabajará en consolidar los avances logrados con el upgrade tecnológico ejecutado en 2025 sobre ambas turbinas TG del CC, cuyo aumento de potencia estimado en 34 MW permite disponer de un parque generador más eficiente, robusto y competitivo.

El objetivo Central será sostener un estándar operativo que combine alta disponibilidad, excelente desempeño, seguridad para las personas y respeto por el ambiente, consolidando a la Central como un activo competitivo y sostenible dentro del sistema eléctrico. A partir de esta base tecnológica fortalecida, el eje de trabajo para 2026 se orientará en tres dimensiones centrales: confiabilidad operativa, eficiencia y seguridad operacional.

1- Confiabilidad operativa

La prioridad para 2026 será profundizar el desempeño del CC en condiciones estables, seguras y con altos niveles de eficiencia, asegurando el cumplimiento de la disponibilidad comprometida con CAMMESA. Para ello, se continuará trabajando en:

- Optimización de las curvas operativas de las TG y del CC tras el upgrade realizado en 2025.
- Ajuste fino de parámetros y seguimiento intensivo de variables operativas para detectar oportunidades de mejora en rendimiento térmico y consumo específico.

- Consolidación del stock estratégico de repuestos, insumos y consumibles críticos.
- Ejecución disciplinada de los planes de mantenimiento preventivo, predictivo y basado en condición, junto con la actualización continua de procedimientos operativos.

2- Desarrollo organizacional y digitalización

En línea con los avances iniciados en años anteriores, 2026 será un año de maduración del modelo operativo digital de la Central:

- Profundización del monitoreo en tiempo real de indicadores de performance y salud de los equipos.
- Ampliación del uso de herramientas digitales para análisis de datos, detección temprana de desvíos y toma de decisiones basada en información.
- Fortalecimiento de los programas de nivelación de conocimiento técnico en todas las áreas, unificando criterios operativos y promoviendo una cultura de excelencia operativa.

3- Seguridad, Medio Ambiente y Salud Ocupacional (HSE)

La gestión HSE continuará siendo un pilar estratégico, con el objetivo de sostener un ambiente de trabajo seguro y de minimizar riesgos ambientales:

- Consolidación del proceso de permisos de trabajo digitales y puesta en seguridad de las instalaciones.
- Implementación y seguimiento del plan integral de seguridad y del cronograma anual de simulacros.

4- Gestión eficiente y disciplina presupuestaria

La Central mantendrá el compromiso de cumplir las metas presupuestarias, maximizando la disponibilidad y asegurando un uso eficiente de los recursos. Los esfuerzos continuarán orientados a:

- Optimización del costo operativo por MWh generado.
- Disciplina en la ejecución del OPEX (Operational Expenditure) y del CAPEX (Capital Expenditure) asignado.

DESTINO DEL RESULTADO DEL EJERCICIO

Teniendo en cuenta que el resultado del ejercicio arrojó una ganancia de \$ 31.308 millones y al 31 de diciembre de 2025 los resultados no asignados ascienden a \$ 35.680 millones, el Directorio por unanimidad resuelve proponer que:

- (i) Se destine el 5% de la ganancia del ejercicio y su correspondiente diferencia de conversión por \$ 1.784 millones a integrar la reserva legal; y
- (ii) El saldo restante de \$ 33.896 millones sea destinado a la constitución de una reserva facultativa.

El Directorio expresa su agradecimiento a todos los colaboradores de la empresa por el trabajo realizado y por los logros técnicos y económicos obtenidos, así como por su compromiso con la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 25 de febrero de 2026.

EL DIRECTORIO

Anexo I: informe de gobierno societario

El Directorio de CT Barragan S.A. (“CTB” y/o la “Sociedad” y/o la “Compañía”) ha elaborado el siguiente reporte correspondiente al grado de aplicación de los principios contenidos en el Código de Gobierno Societario para el ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2025, conforme los términos del Art. 1 de la Sección I del Capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV, de acuerdo a N.T. 2013 modificado por la Res. General CNV N° 797/19.

Se destaca que la Sociedad aprobó su ingreso al régimen de oferta pública en julio de 2020 como emisora de obligaciones negociables únicamente. Debido a su estructura accionaria de capital cerrado con dos co-controlantes con los que se celebró un acuerdo de administración y gerenciamiento, tal como se detallará más adelante, varias de las buenas prácticas previstas en el presente informe no son, en principio, aplicables a la Sociedad. Asimismo, CTB se encuentra revisando, actualizando y adecuando su estructura de gobierno corporativo de forma permanente.

A. La función del Directorio: principios i al v - prácticas 1 al 5

Principios

- i. La Compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la Compañía. El Directorio es el guardián de la Compañía y de los derechos de todos sus accionistas.
- ii. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la Compañía.
- iii. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la Compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la Compañía.
- iv. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la Compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el Directorio.
- v. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la Compañía.

El Directorio de la Sociedad aprobó su Código de Conducta Empresarial, el que establece la visión, misión y valores de CTB y la forma en la que deben conducirse sus integrantes, tanto en el día a día como en aquellas decisiones con efectos a largo plazo. De acuerdo a lo explicado, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

2. El Directorio fija la estrategia general de la Compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la Compañía y todos sus accionistas.

La Sociedad aplica la práctica en cuanto el Directorio, teniendo en cuenta los distintos índices, factores, riesgos y proyecciones y los distintos factores ambientales, sociales, de seguridad y salud, aprueba un presupuesto anual que guiará la actuación de todos los sectores durante el ejercicio. De forma periódica, y al menos trimestralmente, se le presenta al Directorio un informe de gestión con el fin de monitorear el desempeño de la Sociedad durante dicho período.

3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que esta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.

Con fecha 19 de junio de 2019, la Sociedad y sus accionistas co-controlantes YPF S.A. (“YPF”) (a través de su subsidiaria YPF Energía Eléctrica S.A. -“YPF Luz”) y Pampa Energía S.A. (“Pampa”), celebraron un acuerdo para la provisión de los servicios de administración y gerenciamiento de la Sociedad (el “Acuerdo de Gerenciamiento”), el cuál fue modificado con efectos a partir del 1 de enero de 2024.

Los servicios del Acuerdo de Gerenciamiento comprenden cuestiones relacionadas con: (i) la organización en general; (ii) el área de administración y finanzas; (iii) la administración de contratos; (iv) el área comercial; (v) la gestión del área de recursos humanos; (vi) el área legal; (vii) el área de producción y seguridad patrimonial; (viii) el área de calidad, seguridad, medio ambiente y salud (CSMS); (ix) el área de tecnología de la información; y (x) la operación y mantenimiento de la central (cabe aclarar que la operación y el mantenimiento de rutina, mantenimiento menor y mantenimiento mayor, están a cargo de la Sociedad y se realizan con personal de la misma).

Conforme la última modificación del Acuerdo de Gerenciamiento, se distribuyen entre Pampa e YPF Luz ciertos servicios a ser provistos, quedando ciertas tareas comerciales del despacho de energía eléctrica a cargo de YPF Luz, supervisando las áreas de Finanzas y de Control de Gestión de forma conjunta, y quedando el resto de los servicios de gerenciamiento a cargo de Pampa.

Es por esto que el gerenciamiento de la Sociedad se realiza conforme lo prescripto en el Acuerdo de Gerenciamiento siendo el Directorio quien se encuentra a cargo de la supervisión de su gestión y gerenciamiento, aplicando de la forma descrita la presente práctica.

4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.

En línea con las mejores prácticas, el Directorio no sólo aprueba las distintas políticas de gobierno societario que son aplicables a toda la Compañía, sino que también supervisa las mismas a fin de adecuarlas a la realidad de la

Sociedad. En este sentido, desde el ingreso de los actuales co-controlantes de la Sociedad a la fecha del presente informe, el Directorio ha aprobado el Código de Conducta Empresarial, y distintas políticas y procedimientos como por ejemplo de Actuación ante Denuncias, de Gestión Integrada y de Sanciones Aplicables a Empleados, entre otras. Asimismo, tanto el Directorio como los accionistas de la Compañía evalúan permanentemente oportunidades para implementar los mejores estándares en materia de gobierno corporativo que sean adecuados para la actual estructura de CTB. De esta forma, la Sociedad aplica la presente práctica.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus Comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la Compañía.

La Compañía está liderada por un Directorio profesional y capacitado de modo que están formados y son capaces de ejercer sus funciones de forma adecuada y eficiente. Los miembros del Directorio, designados a propuesta de cada accionista co-controlante, dedican el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir las cuestiones que se presentan para su aprobación, seguimiento y monitoreo. El Directorio recibe información sobre los temas que son sometidos a su consideración de forma previa a fin de realizar un proceso eficiente de toma de decisiones. En la forma descripta, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

B. La Presidencia en el Directorio y la Secretaría Corporativa: principios vi al viii - prácticas 6 al 10

Principios

- vi. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada Comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
- vii. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la Compañía.
- viii. El Presidente del Directorio deberá velar que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los Comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

La Sociedad aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Secretaría del Directorio que convoca y coordina la organización de las reuniones del órgano. Las mismas son convocadas de acuerdo a lo establecido en las normas aplicables, adjuntando la documentación necesaria para que los directores puedan analizar con anticipación los temas a tratar y siempre con la correspondiente supervisión del Presidente del Directorio.

7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.

El Directorio de la Sociedad implementó un cuestionario de autoevaluación que le permite analizar y evaluar de forma anual su propio rendimiento y gestión. Cada director realiza dicha autoevaluación, la cual es entregada a la Secretaría del Directorio para su evaluación y, de ser necesario, proponer medidas tendientes a mejorar el funcionamiento del órgano. Esto permite evaluar el correcto funcionamiento interno del Directorio, aplicando así la práctica recomendada.

8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

La Sociedad aplica la presente práctica de la forma descrita a continuación. El Presidente es quien lidera las reuniones de Directorio, a fin de garantizar su orden y facilitar el correcto desempeño de las mismas, y asimismo coordina el correcto funcionamiento del órgano a través de la Secretaría del Directorio. Ante su ausencia, las reuniones las preside el Vicepresidente, y ante la ausencia de ambos, cualquier otro miembro del Directorio. Para garantizar que los miembros del Directorio cuenten con la información y el tiempo suficiente para analizar la misma, las reuniones son convocadas en los plazos establecidos en la normativa aplicable.

Asimismo, durante las reuniones de Directorio se invita a miembros de diferentes áreas que realizan el gerenciamento de la Sociedad para que puedan evacuar consultas sobre temas específicos a tratar, a fin de garantizar el monitoreo y seguimiento por parte del Directorio de los objetivos fijados para el ejercicio.

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

CTB aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Secretaría del Directorio, cuyas principales funciones son: (i) coordinar las agendas de las reuniones de Directorio junto con el Presidente del Directorio y el resto de sus miembros, así como con los miembros de la gerencia a fin de que el Órgano de Administración pueda tratar aquellos temas que sean necesarios para el correcto desempeño social; (ii) coordinar el armado y envío con anticipación de la información necesaria para las reuniones de Directorio; (iii) coordinar el armado, circulación y aprobación de las minutas de reuniones; (iv) la comunicación entre los miembros del Directorio y sus asesores; (v) archivar la documentación correspondiente a las reuniones de Directorio; (vi) coordinar las Asambleas de Accionistas, el registro de los accionistas y la participación de los directores en la misma; y (vii) todas las gestiones administrativas relacionadas con el Directorio y la Asamblea de Accionistas. De esta forma, si bien el Presidente del Directorio supervisa dichas funciones, se evita perder el foco en su rol principal.

10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el Gerente General de la Compañía.

De acuerdo a lo descrito en la práctica 3, el gerenciamiento de la Sociedad se rige por el Acuerdo de Gerenciamiento mencionado. Es por ello que la Sociedad no cuenta con un Gerente General, y no resulta necesario aprobar un plan de sucesión para el mismo.

C. Composición, nominación y sucesión del Directorio: principios ix al x - prácticas 11 al 14

Principios

- ix. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la Compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.
- x. El Directorio deberá asegurar que la Compañía cuente con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la CNV.

Dado que la Sociedad se encuentra dentro del régimen de oferta pública únicamente como emisora de obligaciones negociables, no resulta necesario que cuente con miembros que posean el carácter de independientes.

12. La Compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

Debido a la actual estructura accionaria de la Sociedad, los miembros del órgano de administración son designados por la Asamblea Especial de Accionistas de cada Clase accionaria, a instancia de lo propuesto por cada co-controlante. Es por ello que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones.

13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los accionistas.

Debido a la actual estructura accionaria de la Sociedad, los miembros del órgano de administración son designados por la Asamblea Especial de Accionistas de cada Clase accionaria, a instancia de lo propuesto por cada co-controlante. Es por ello que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones.

14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.

El Directorio, junto con su Secretaría, ponen a disposición todos los elementos e información necesaria para que sus nuevos miembros puedan ejercer sus funciones de manera eficiente y efectiva.

D. Remuneración: principio xi - prácticas 15 al 16

Principio

- xi. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia —liderada por el Gerente General— y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la Compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

15. La Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

Conforme la estructura de la Sociedad que posee un co-control, existe un acuerdo de accionistas celebrado el 19 de junio de 2019 bajo el cual tanto los miembros del Directorio como los de la Comisión Fiscalizadora, deben renunciar a los honorarios que pudieran corresponderle por su gestión. Es por ello que, a la fecha, no resulta necesaria la implementación de un Comité de Remuneraciones.

De acuerdo con lo mencionado, por Asamblea General Ordinaria y Especial de clases A y B de la Sociedad del 16 de abril de 2025, se aprobó la decisión de los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora de renunciar a los honorarios que pudiesen corresponderles en virtud de la gestión prestada por el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2025.

16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el Gerente General y miembros del Directorio.

Tal como ha sido expuesto a lo largo del Código, debida la estructura de la Sociedad no resulta necesario que se implemente un Comité de Remuneraciones ni que se apruebe una Política de Remuneraciones, como así tampoco resulta necesaria la implementación de una Política para las remuneraciones del Gerente General, dado que la Sociedad no cuenta dicha figura.

E. Ambiente de control: principios xii al xvi - prácticas 17 al 21

Principios

- xii. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la Compañía y de sus reportes financieros.
- xiii. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la Compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- xiv. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la Compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la Compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- xv. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- xvi. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los auditores externos.

17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la Compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la Compañía, incluyendo —entre otros— los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.

El Directorio es el responsable de determinar el apetito de riesgo de la Compañía, contando con el asesoramiento de los distintos equipos técnicos de sus gerenciadoras, conforme los acuerdos descriptos en el principio 3, referidos a los distintos aspectos de la operación de la Sociedad (financieros, administrativo, de control de gestión y técnico-operativos, entre otros). Asimismo, la Sociedad expone en sus Estados Financieros la administración del riesgo financiero que realiza, diferenciando por tipo de riesgos y describiendo para cada uno de los mismos los planes o acciones que implementa para mitigarlos.

18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

Si bien la Sociedad no cuenta con un equipo de auditoría interna propio en virtud de su estructura ya descripta, los equipos de auditoría de los accionistas co-controlantes están a disposición del Directorio y del gerenciamiento de CTB a fin de brindar su apoyo y asesoramiento en la materia. Dichos equipos están formados por personal altamente entrenado no sólo por su formación y capacitación sino por su experiencia en el área.

19. El auditor interno o los miembros del departamento de Auditoría Interna son independientes y altamente capacitados.

Aplica al presente lo mencionado en el principio 18.

- 20.** *El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El Comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al Gerente General. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.*

Dado que la Sociedad se encuentra dentro del régimen de oferta pública únicamente como emisora de obligaciones negociables, no resulta necesario que cuente con un Comité de Auditoría.

- 21.** *El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la Asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.*

Debido a lo mencionado en el principio 20, el órgano encargado de seleccionar a los auditores externos es la Asamblea.

F. Ética, integridad y cumplimiento: principios xvii al xviii - prácticas 22 al 24

Principios

- xvii. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.
- xviii. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la Compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la Compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

- 22.** *El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la Compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la Compañía.*

La Sociedad cuenta con un Código de Conducta aprobado por el Directorio y comunicado a los distintos integrantes de la Sociedad. El mismo establece los principios éticos que forman la base de las relaciones entre la Sociedad, sus empleados y el resto de partes interesadas (clientes, proveedores, gobierno, accionistas, comunidad, etc.), brindando lineamientos y poniendo a disposición instrumentos que garanticen la transparencia de los asuntos y la correcta administración de la Compañía.

Por todo ello, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

- 23.** *El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.*

CTB cuenta un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos. En este sentido, el Directorio aprobó la implementación de una Línea Ética, un canal exclusivo para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código de Conducta. Esta herramienta se encuentra disponible a través de distintos canales (telefónico por medio de una línea gratuita, whatsapp, chat, correo electrónico y/o a través de una página web) y es operada por un proveedor externo, lo que garantiza una mayor transparencia e integridad de la información. Adicionalmente, el Directorio ha aprobado un Procedimiento de Actuación ante Denuncias que describe la manera en la que se deben analizar y tratar aquellas denuncias que sean recibidas.

La responsabilidad de este canal recae en el Directorio, quien delega su administración en un Comité de Ética. Dicho Comité, a través de sus miembros, impulsará la investigación de las denuncias recibidas y reportará los casos recibidos y las resoluciones adoptadas al Directorio. El Comité supervisa la operatoria del canal y la resolución de las denuncias en los temas de su competencia.

- 24.** *El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.*

Dentro de los lineamientos del Código de Conducta se establece que todos los sujetos alcanzados por el mismo deberán evitar cualquier situación que cree un conflicto entre sus intereses personales y los de la organización, impidiendo que dichos intereses influyan en sus decisiones y/o desempeño profesional.

G. Participación de los accionistas y partes interesadas: principios xix al xxii - prácticas 25 al 29

Principios

- xix. La Compañía deberá tratar a todos los accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la Compañía.
- xx. La Compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- xxi. La Compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- xxii. La Compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

25. El sitio web de la Compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los inversores.

Debido a la actual composición accionaria de la Sociedad, no se considera necesario contar con una página web. Al encontrarse CTB dentro del régimen de oferta pública, divulga su información financiera y no financiera de acuerdo con el régimen de transparencia establecido por la normativa vigente y a través de los medios de divulgación al mercado.

26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

La Sociedad mantiene un intercambio fluido, constructivo y transparente de información con sus distintas partes interesadas tales como los colaboradores, el gobierno nacional, provincial y municipal, la comunidad, proveedores, clientes, asociaciones empresariales y sindicatos, tanto de forma directa como a través de representantes de sus accionistas co-controlantes. Para mantener con ellas una relación continua, CTB ha desarrollado diversos canales de comunicación, tales como los mecanismos exigidos legalmente, la celebración de reuniones y la Línea Ética. De la forma descripta, la Sociedad aplica la práctica.

27. El Directorio remite a los accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los accionistas —a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

El Directorio remite a los accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, la documentación necesaria para que los mismos puedan analizar y realizar las recomendaciones que consideren oportunas y necesarias. Debido a la actual composición accionaria de la Sociedad, la relación entre el Directorio y los accionistas es muy fluida.

28. El Estatuto de la Compañía considera que los accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.

Si bien no se encuentra contenido en el Estatuto Social de la Compañía, ello no obsta a la aplicación de los principios por parte de la Sociedad dado que distribuye por medios electrónicos a los distintos representantes de los accionistas la información necesaria para la aprobación de las cuestiones sometidas a consideración de las asambleas. Asimismo, se reitera que la Sociedad se encuentra en el régimen de oferta pública únicamente como emisor de obligaciones negociables, y el gerenciamiento de la Sociedad se encuentra a cargo de sus accionistas co-controlantes.

29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.

Si bien la Sociedad no cuenta con una política específica, la misma aplica la práctica recomendada dado que el Directorio y la Asamblea de Accionistas evalúan prudentemente la posibilidad de distribuir dividendos en cada ejercicio con particular atención las circunstancias económicas propias de ese ejercicio y la necesidad de fondos en base a los planes de inversión. Asimismo, en el acuerdo de accionistas que rige entre los co-controlantes, los mismos se comprometieron a votar a favor de la distribución del monto máximo de dividendos.