

# YPF ENERGÍA ELÉCTRICA S.A. (“YPF Luz”)

## REPORTE SOBRE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

### I. INTRODUCCIÓN

Este reporte sobre el Código de Gobierno Societario se emite para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución General de la Comisión Nacional de Valores N° 797/2019 (la “Resolución”).

YPF ENERGÍA ELÉCTRICA SA (en adelante “YPF Luz” o “la Compañía” indistintamente) suscribe la importancia que tiene para las empresas disponer de un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos en interés de la Compañía y sus accionistas. Los pilares del sistema de gobierno corporativo de YPF Luz son la transparencia, la participación de sus accionistas, el adecuado funcionamiento del Directorio y la independencia del auditor externo. Este instrumento, junto con el estatuto, el Informe de Sostenibilidad y el Código de Ética y Conducta resaltan la apuesta decidida que hace la Compañía por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

### II. CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Tal como expresa la Resolución como regla general, el Código de Gobierno Societario se estructura a partir de principios y recomendaciones o buenas prácticas, donde los principios enuncian conceptos generales que subyacen al buen gobierno societario e inspiran las prácticas recomendadas en el código y otras prácticas ad-hoc que la Compañía haya determinado como mejor para ella. El Directorio debe explicar en su reporte (a) si aplica la práctica recomendada en su totalidad y de qué modo lo hace o (b) las razones por las que no la adopta, si contempla aplicarla en un futuro y cómo cumple actualmente con el principio que inspira a la práctica no aplicada. El sistema propuesto por la Comisión Nacional de Valores reconoce que la práctica del gobierno societario no debe traducirse en un modelo rígido de reglas que se aplican de igual manera para todas las compañías, sino por el contrario, que los principios son amplios y flexibles y otorgan un grado de libertad a las compañías para explicar la adopción o no de una determinada práctica, o si utiliza otra práctica inspirada en el principio del que se trate.

A continuación, encontrarán el reporte elaborado por la Compañía en virtud de lo requerido por la Resolución:

## A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

### 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 YPF ENERGÍA ELÉCTRICA S.A. (en adelante, "YPF Luz" o la "Compañía", indistintamente) establece los lineamientos estratégicos de la Compañía a través del propósito, la misión, la visión, y los valores corporativos.

El propósito de YPF Luz es "impulsar desde Argentina la evolución de la energía para el bienestar de las personas".

Su misión es ser una compañía de energía rentable, eficiente y sustentable, que optimiza el uso de los recursos naturales y contribuye al desarrollo energético del país y los mercados en los que participa. Por su parte, la visión es ser una de las principales compañías de energía eléctrica, líder en el abastecimiento de soluciones energéticas integrales y sustentables, con estándares de seguridad, tecnología, eficiencias y calidad de referencia mundial.

El propósito, la misión y los valores se sustentan en valores corporativos que fueron definidos por el Directorio y con el aporte de todos nuestros colaboradores, y son revisados conjuntamente en forma periódica dentro del marco de la revisión estratégica de la compañía.

Los valores de YPF LUZ son:

- Equipo: Juntos somos mejores
- Compromiso: Logramos resultados
- Pasión: Contagiamos buena energía
- Sostenibilidad: Cuidamos el futuro
- Integridad: Somos lo que hacemos

Los lineamientos estratégicos que han sido delimitados por el Directorio son:

- Crecimiento sustentable con rentabilidad y disciplina financiera,
- Liderazgo en generación, con foco en energías renovables,
- Ofrecer soluciones energéticas integrales, sustentables y competitivas a nuestros clientes,
- Operaciones y procesos eficientes, íntegros y seguros, bajo estándares de excelencia mundial,
- Relaciones colaborativas con todas las partes interesadas,
- Excelencia en ESG,
- Transformación cultural hacia modelos organizacionales más ágiles y dinámicos
- Desarrollar y fortalecer a nuestra gente como elemento diferenciador.

## 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.

Para desarrollar la estrategia general de la Compañía la gerencia analiza el contexto interno y externo, la relación con partes interesadas y las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización. Dicho análisis conlleva a la definición de objetivos estratégicos, iniciativas estratégicas e indicadores clave de desempeño (*Key Performance Indicators*, en adelante “KPIs”), que se presentan en forma conjunta ante el Comité de Dirección y luego al Directorio.

La implementación se monitorea mediante indicadores clave de desempeño que son también presentados al Directorio para su consideración.

La estrategia de la Compañía está orientada a ser una compañía de energía eléctrica rentable, eficiente y sustentable, que optimiza el uso de los recursos naturales y contribuye al desarrollo energético del país y los mercados en los que participa. El Plan Estratégico 2023-2027 de la Compañía, se orienta a aumentar significativamente la capacidad instalada de generación térmica eficiente y renovable mediante nuevos desarrollos y adquisiciones.

Para cumplir el plan estratégico, el Directorio define objetivos estratégicos alineados a los lineamientos descritos en el punto 1, agrupados en cuatro perspectivas:

### *Financiera:*

- Optimizar la rentabilidad de los activos existentes;
- Asegurar el crecimiento en forma sustentable, con rentabilidad y generación de valor;
- Garantizar la solvencia financiera que permita aprovechar oportunidades de crecimiento.

### *Mercado y entorno:*

- Afianzar la participación de mercado con liderazgo en renovables;
- Generar soluciones energéticas integradas y sostenibles, con alto valor agregado a nuestros clientes, que permitan el desarrollo y aseguren la sostenibilidad de la compañía;
- Ser un proveedor confiable y eficiente en el abastecimiento de soluciones energéticas a YPF SA;
- Ser referente del Mercado de Energía Argentino y vector de la transición energética.

### *Procesos internos:*

- Asegurar la excelencia operativa con altos estándares, y mejora continua de procesos;
- Gestionar efectivamente la relación con todas las partes interesadas;
- Garantizar el desarrollo eficiente de soluciones energéticas a nuestros clientes.
- Alcanzar la excelencia en la sustentabilidad social, ambiental y gobierno corporativo.

### *Nuestra gente:*

- Igualdad de oportunidades; respeto por la diversidad;
- Gestión del talento y del conocimiento para mantener un alto nivel de conocimiento técnico y profesionalismo; Fortalecer el empoderamiento y la corresponsabilidad;
- Sentirse orgulloso de pertenecer.

Cada objetivo estratégico tiene aparejadas iniciativas estratégicas asociadas a un plan de acción que impulse el logro de los mismos. Las iniciativas estratégicas se revisan en forma semestral junto con la estrategia, para luego presentar el avance y revisión al Comité de Dirección.

El seguimiento de la estrategia se realiza mediante los KPIs estratégicos presentados a la Gerencia.

Cada año calendario tanto los objetivos compañía, de unidad como individuales deben estar alineados al plan estratégico global, aportando al logro de los objetivos estratégicos, de la misión y la visión, y los valores de la compañía.

Por su parte, la gestión de la calidad, medio ambiente, seguridad y salud de la Compañía se basa en tres principios:

- Minimizar el impacto sobre el medio ambiente,
- Garantizar condiciones de trabajo seguras a través de las mejores prácticas reconocidas local e internacionalmente,
- Mantener un ambiente laboral saludable para los trabajadores y la comunidad donde se desarrollan actividades.

A partir de estos principios, se definen 11 vectores estratégicos rectores para el Plan de Objetivos y Metas:

- 1 Liderazgo
- 2 Sistema de gestión,
- 3 Gestión de incidentes,
- 4 Auditorías,
- 5 Gestión del riesgo,
- 6 Cumplimiento normativo,
- 7 Gestión de emergencias,
- 8 Gestión de contratistas,
- 9 Salud,
- 10 Prevención del impacto ambiental y social negativo,
- 11 Formación.

La Compañía cuenta con un programa sostenido de inversión social que contempla el desarrollo de iniciativas y un diálogo abierto y constante con los diferentes actores locales involucrados. El objetivo es identificar impactos resultantes de las actividades de la empresa, atender consultas y reclamos, y aportar con acciones de inversión social que sean relevantes para cada comunidad. El Plan de Inversión Social tiene foco en la educación, en el uso eficiente de la energía, y en mejorar la calidad de vida e infraestructura de las comunidades donde la empresa opera.

La Política de Inversión Social y Donaciones comprende toda donación, acción de voluntariado, compromiso y/o acción de relación con la comunidad y cualquier otra inversión asociada a proyectos sociales, comunitarios o institucionales.

La gestión y aprobación de las acciones de inversión social las supervisa un Comité de Inversión social, compuesto por el CEO de la Compañía, el Gerente de Relaciones Institucionales, el Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Salud, Medio Ambiente y Seguridad (CMASS), el Chief Compliance Officer (CCO) y un representante de la Gerencia de Servicios Jurídicos. Este Comité aprueba el plan anual de acciones de inversión social y evalúa y aprueba todas las donaciones que realiza la Compañía, asegurando que cumpla con lo establecido en la Política de Inversión Social y Donaciones.

La estrategia de inversión social está alineada con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU:

- Objetivo 4: Educación de calidad.
- Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante.
- Objetivo 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles.
- Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos.

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

Nuestro sistema de control interno cuenta con diversas funciones y responsabilidades que, a través de mecanismos de control diseñados e implantados, contribuyen a asegurar el cumplimiento de las leyes y de las disposiciones vigentes, la fiabilidad de la información financiera y la eficiencia y eficacia de nuestras operaciones.

Tal como se comentó en el punto anterior, de forma anual se definen los objetivos a nivel Compañía, unidad e individuales. De esta manera, el Directorio supervisa el nivel de cumplimiento de dichos objetivos, que deben estar alineados con la estrategia de la empresa.

Asimismo, y en virtud de supervisar el cumplimiento de la estrategia, se realiza el seguimiento mensual del nivel de cumplimiento de objetivos, que permite a la Gerencia tomar decisiones oportunas para asegurar la implementación del plan estratégico de la Compañía.

Adicionalmente, la Gerencia presenta al Directorio un reporte de gestión mensual, que contiene información sobre el estado de los proyectos de la Compañía, operaciones, recursos humanos, resultados, entre otros.

### 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.

La Compañía ha emitido obligaciones negociables y está en consecuencia sujeta a la Ley de Mercado de Capitales y de la Comisión Nacional de Valores respecto a la organización societaria y de gobierno corporativo. Asimismo, teniendo en consideración que los accionistas de YPF Luz han llegado a un acuerdo mediante el cual se lleva adelante la gestión de la sociedad, se informan a continuación las prácticas de gobierno societario plasmadas en ese acuerdo.

En cuanto al Directorio, la dirección y administración de la Compañía está a cargo de un Directorio compuesto por 8 directores titulares y hasta 8 directores suplentes, según lo establece la Asamblea General Ordinaria de Accionistas en cada oportunidad en la que sean elegidos miembros del directorio.

Los directores se eligen de la siguiente forma:

- la Clase A de acciones tiene derecho a designar 6 directores titulares y hasta 6 directores suplentes; y
- la Clase B de acciones tiene derecho a designar 2 directores titulares y hasta 2 directores suplentes.

Asimismo, los directores designados por una Clase de acciones pueden ser removidos en cualquier momento por decisión de la Clase de acciones que lo ha elegido. Los directores suplentes sólo pueden reemplazar directores titulares elegidos por la misma Clase de acciones eligieron al director suplente a reemplazar.

Mientras la Clase A de Acciones represente al menos el 24,5% de las acciones ordinarias de la Sociedad, dicha Clase tiene el derecho de designar al Presidente del Directorio, y mientras la Clase B de Accionista represente al menos el 24,5% de las acciones ordinarias entonces dicha Clase tiene el derecho de designar al Vicepresidente del Directorio.

En relación a los ejecutivos, mientras la Clase A de Acciones represente al menos el 24,5% de las acciones ordinarias de la Sociedad, dicha Clase tiene el derecho de proponer al Gerente General (CEO) y al Gerente de Operaciones (COO) de la Sociedad y de sus subsidiarias, debiendo la Clase B de Acciones aprobar a quienes se desempeñan en esos cargos entre los candidatos propuestos.

Mientras la Clase B de Acciones represente al menos el 24,5% de las acciones ordinarias de la Sociedad, dicha Clase tiene el derecho de proponer al Gerente Financiero (CFO) y al Gerente de Compliance (CCO) de la Sociedad y de sus subsidiarias, debiendo la Clase A aprobar a quienes se desempeñarán en esos cargos entre los candidatos propuestos.

Por su parte, la Comisión Fiscalizadora está compuesta por 3 síndicos titulares y 3 síndicos suplentes. Los síndicos duran un año en sus funciones y podrán ser reelegidos indefinidamente.

Los miembros de la Comisión Fiscalizadora se designan de la siguiente forma:

- la Clase A de Accionistas tiene derecho a designar 2 miembros titulares y 2 miembros suplentes y designa al Presidente de la Comisión Fiscalizadora; y
- la Clase B de Acciones tiene derecho a designar 1 miembro titular y 1 miembro suplente y designa al Vicepresidente de la Comisión Fiscalizadora.

En caso de que las Clases A y B representen, cada una de ellas, el 50% de las acciones ordinarias de la Sociedad, entonces

- la Clase A tiene derecho a designar 1 síndico titular y 1 síndico suplente;
- la Clase B tiene derecho a designar 1 síndico titular y 1 síndico suplente; y
- ambas clases designan en forma conjunta 1 síndico titular y 1 síndico suplente. En este último caso el Presidente y Vicepresidente de la Comisión Fiscalizadora se designan anualmente y en forma alternada por la Clase A y la Clase B.

Asimismo, si la Clase A de acciones llegase a representar más del 87,5% del capital social ordinario con derecho a voto de la Sociedad, tendrá el derecho de designar 3 síndicos titulares y 3 síndicos suplentes, además del derecho a designar al Presidente y al Vicepresidente de la Comisión Fiscalizadora.

La Compañía cuenta también con un Comité de Dirección, conformado por el Chief Executive Officer, el Chief Operations Officer, Chief Compliance Officer, Chief Financial Officer el Gerente de Supply Chain, Gerente de Relaciones Institucionales, Gerente de Negocio Eléctrico, Gerente de Recursos Humanos y Gerente de Servicios Jurídicos, el cual se reúne las veces que resulte necesario. Las reuniones de este Comité se comunican a sus miembros con suficiente antelación para que puedan presentar los asuntos que estimen pertinentes para su consideración por parte del Comité. Los miembros del Comité deliberan en relación a cada asunto presentado, hacen preguntas, y en caso que corresponda, de conformidad con el estatuto o el Acuerdo de Accionistas de la Sociedad, coordinan para que el tema sea puesto a consideración del Directorio.

YPF Luz cuenta asimismo con una Secretaría Corporativa, que asiste al Presidente en la coordinación de las reuniones y la preparación de la información correspondiente al Orden del Día y su envío con anticipación suficiente a los Directores o Accionistas, según corresponda.

Asimismo, la Compañía ha trabajado durante el 2018 y 2019 en sus políticas internas de delegación y autorización, parametrizando los sistemas. La política de delegación y límites de autorización (denominada "Carta de Autorizaciones") cuenta con la aprobación del Directorio de YPF Luz.

## 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.

El Directorio de la Compañía está conformado por directores profesionales con vasta experiencia en el mercado y la industria. Todos los miembros del Directorio poseen los conocimientos, experiencia y disponibilidad de tiempo necesarios para su buen desempeño en la administración de la Sociedad. De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Accionistas, el Directorio se reúne mensualmente.

La Sociedad también cuenta con un Comité de Remuneraciones conformado por Directores nombrados por las dos Clases de Accionistas de la Sociedad.

El funcionamiento del Directorio está regulado por el estatuto y el Acuerdo de Accionistas de la Compañía. Para un mejor funcionamiento de las reuniones de Directorio, los miembros de la alta gerencia mantienen reuniones pre directorio con todos los directores con al menos cinco días de anticipación a la celebración de una reunión de directorio, para realizar una exposición completa y detallada de los temas del orden del día, y responder cualquier consulta previa.

Tanto el Comité de Dirección como el Comité de Remuneraciones poseen un reglamento formalizado. La Compañía no divulga los procedimientos de sus comités.

## B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

### 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 por 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.

El Presidente, con la asistencia de la Secretaría Corporativa, prepara la agenda de las reuniones de Directorio y asegura que todos los miembros del Directorio reciban la información pertinente con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de la reunión de Directorio. Asimismo, antes de compartir el paquete de información, revisa que las presentaciones contengan información clara y suficiente.

El Presidente se encarga de conducir las reuniones del Directorio, velando por que las mismas se lleven adelante de manera ordenada, y que todos los Directores puedan participar de la discusión y ejercer su voto de forma informada.

Luego de celebrada la reunión de Directorio, la Secretaría Corporativa redacta las actas correspondientes, que son enviadas a los directores y miembros de la Comisión Fiscalizadora para su revisión y comentarios. Una vez que se cuenta con el texto definitivo, las actas se copian al libro para su posterior firma.

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

El Directorio no ha implementado procesos de evaluación, y no se prevé implementarlo en el corto plazo. No obstante, los accionistas evalúan en la Asamblea Anual la gestión de los Directores conforme los requisitos legales.

**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 Compañía no ha implementado a la fecha un programa de capacitación de los Directores. No obstante ello, todos los miembros del Directorio de YPF Luz son profesionales capacitados y con amplia trayectoria en materias de energía, finanzas y administración. Los directores revisten la calidad de altos ejecutivos en los accionistas controlantes de la Sociedad, es decir YPF S.A. y General Electric.

**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.**

La Secretaría Corporativa se encarga de coordinar las reuniones del Directorio y enviar a cada Director, con una anticipación no menor a cinco (5) días hábiles, las presentaciones e información correspondiente para la reunión de que se trate. Asimismo, se encarga de preparar los paquetes de información y documentación para que los directores puedan evaluar y decidir con el mayor conocimiento posible respecto de cada uno de los puntos de la agenda a considerar en cada reunión, así como también de la redacción de las actas de Directorio, y de obtener los comentarios y conformidad de los directores y síndicos que hayan participado de la reunión.

Adicionalmente la Secretaría Corporativa coordina la convocatoria y celebración de las asambleas, que a la fecha del presente siempre han tenido el carácter de unánimes, y de enviar a los accionistas con la anticipación suficiente la propuesta del temario de la Asamblea y el paquete informativo.

**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.**

El Presidente del Directorio comparte a los restantes miembros la política de sucesión del Chief Executive Officer y los restantes puestos claves de la Compañía.

Cabe destacar que, de conformidad con lo previsto por el Acuerdo de Accionistas, la Clase A de Acciones tiene derecho a proponer al Chief Executive Officer (CEO) y al Chief Operations Officer (COO) de la Sociedad y de sus subsidiarias, debiendo la Clase B de Acciones aprobar a quienes se desempeñarán en tales cargos entre los candidatos propuestos.

## C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

### 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 cuenta 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 Comisión Nacional de Valores.

Toda vez que por el momento es una sociedad de capital cerrado de sólo 3 accionistas, el Directorio no posee miembros independientes de acuerdo a las Normas de CNV.

La designación de los miembros del Directorio está regida por la Ley General de Sociedades N°19.550, el estatuto y el Acuerdo de Accionistas de la Compañía. Por el momento la Compañía no tiene previsto el nombramiento de Directores independientes, no siendo requerido por las normas que le son aplicables actualmente.

### 12 La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) 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.

El Directorio no cuenta con un Comité de Nominaciones, y no se prevé su creación en el corto plazo. El Acuerdo de Accionistas determina las pautas para la designación de miembros del Directorio y de Gerentes de Primera Línea de YPF Luz.

### 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.

Conforme lo señalado en el punto anterior, el Directorio de YPF LUZ no cuenta con un Comité de Nominaciones, y la ocupación de las vacantes en el Directorio la determina la Asamblea de Accionistas de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Accionistas y la Ley General de Sociedades.

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

Cuando se incorpora un nuevo miembro al Directorio, se lo presenta a sus pares y la alta gerencia realiza una presentación tanto de la Compañía como del entorno de negocio, económico y regulatorio de la Argentina. Todos los miembros del

Directorio son profesionales con vasta experiencia en el mercado y la industria y mantienen posiciones de relevancia en sus Accionistas YPF S.A. y General Electric Company, que cuentan con sus propios programas de capacitación.

## D. REMUNERACIÓN

### Principios

- 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 (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

El Directorio de la Compañía ha aprobado en su reunión de fecha 11 de noviembre de 2019 la creación de un Comité de Remuneraciones, el cual, de conformidad con su reglamento, está compuesto por un director elegido por la Clase A de acciones y un director elegido por la Clase B de Acciones, que no revisten el carácter de ejecutivos de la Compañía.

- 16 El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.

El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones establece la política de remuneración del Chief Executive Officer, el Chief Operations Officer. El Chief Financial Officer y el Chief Compliance Officer. Asimismo, el Comité de Remuneraciones determina la compensación variable, bonos y plan de incentivo de los altos ejecutivos de la Compañía.

Por su parte, la remuneración de los miembros del Directorio es determinada por la Asamblea de Accionistas.

## E. AMBIENTE DE CONTROL

### 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.

La gestión de los riesgos y controles inherentes está bajo la estricta supervisión y coordinación de la Gerencia Compliance y Auditoría Interna, que vela por la gestión integral de los riesgos de la Sociedad y los mecanismos de prevención, detección y respuesta, asegurando el cumplimiento de los requerimientos corporativos, regulatorios y legales que aplican. La Matriz de riesgos y controles de la Compañía se desarrolló considerando una amplia gama de elementos tales como el mercado en el que opera, los riesgos regulatorios propios de su industria y las mejores prácticas en materia de prevención y mitigación de riesgos de corrupción, entre otros.

En 2022 se realizó la segunda revisión de riesgos y la actualización de aquellos asociados a procesos críticos. Adicionalmente se llevó a cabo una revisión integral del Procedimiento de Gestión de Riesgos, incluyendo el control por una consultora externa y la posterior adecuación conforme recomendaciones de la ISO 3100:2018. Asimismo, para la mejora continua del proceso, se definió: i) un nuevo flujo de aprobación, y ii) se definieron referentes y se realizaron formaciones de distintos niveles para cada uno de los responsables de los respectivos procesos. Por último, se publicó el nuevo sistema de Gestión de Riesgos, una plataforma que permite consolidar y publicar la Matriz de Riesgos Corporativa y garantizar la trazabilidad de su gestión.

- 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.

El área de Auditoría Interna es responsable del proceso integral de auditoría de la organización. Dado el tamaño limitado de la Compañía, la complejidad razonable del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos asociados al mismo,

y que no es un requisito exigido por las normas aplicables, el Directorio ha considerado que no es necesario por el momento la adopción de un Comité de Auditoría con miembros con carácter independiente según las normas de la CNV. Sin perjuicio de lo anterior, los resultados del plan de auditoría y su seguimiento son presentados periódicamente al Comité de Dirección y al CEO, y son elevados al Presidente del Directorio de la Compañía y al Directorio en caso de estimarse oportuno.

**19 El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.**

La Compañía cuenta con un Responsable de Auditoría Interna, quien posee extensa experiencia en el área de Auditoría Interna adquirida en reconocidas compañías locales e internacionales. El mismo tiene a su cargo el diseño y ejecución del Programa Integral de Auditoría Interna de la Compañía, incluyendo la implementación y seguimiento del plan anual de auditoría, el diseño de controles mitigantes en procesos claves y el soporte en el desarrollo de matrices de riesgos, entre otros. El Responsable de Auditoría Interna reporta en forma directa al Chief Compliance Officer de la Compañía, cuya posición es nombrada por el Directorio de la Compañía.

**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 el tamaño limitado, la complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos asociados, y que no es requerido por las normas aplicables, a la fecha la Compañía no ha adoptado un Comité de Auditoría con miembros independientes según las normas de CNV. No obstante, los resultados del plan de auditoría y su seguimiento son presentados periódicamente al Comité de Dirección, incluyendo al Presidente del Directorio de la Compañía.

**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.**

Tanto el nombramiento, la sustitución y/o remoción de los auditores externos es realizada y aprobada por el Directorio de la Compañía conforme a lo previsto en el Acuerdo de Accionistas y ratificada por la Asamblea de Accionistas, así como también su remuneración.

## F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

### 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 Compañía cuenta con un Código de Ética y Conducta (el "Código"), el cual es aplicable y obligatorio para todas las operaciones, los directores y empleados de YPF Luz, así como para los terceros relacionados que lleven a cabo negocios con la Compañía, disponible en el sitio web de la Compañía: <https://ypfluz.com/Compliance>

El Código es una herramienta de guía respecto de los lineamientos y valores que la Compañía promueve y en virtud de ello cada parte relacionada, incluyendo empleados, directores y terceros, deben adherir formalmente al cumplimiento del mismo.

La Compañía ha arbitrado diversos mecanismos de comunicación del Código y sus políticas, los cuales incluyen la publicación en la página web externa, la intranet, el Portal web de Compliance, mails a empleados, entrenamientos, carteleras digitales, entre otros.

### 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; canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; 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; (ii) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (iii) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (iv) 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.

La Compañía cuenta con un Programa de Compliance actualizado, considerando la industria en la cual se desarrolla y el tamaño de sus operaciones.

El Programa se ha diseñado a partir del relevamiento de las actividades y procesos de la Compañía y la evaluación de los riesgos inherentes a la que está expuesta. Asimismo, el Programa tiene como fin prevenir, detectar y corregir irregularidades o situaciones que falten al cumplimiento del Código de Ética y Conducta de la Compañía, las políticas y procedimientos aplicables y la normativa vigente y establece la tolerancia cero a hechos de corrupción.

El Programa de Compliance es administrado por la Gerencia de Compliance y Auditoría Interna y supervisado por el Chief Compliance Officer (CCO),

El contenido del Programa de Compliance está compuesto por la misión, visión, lineamientos y pilares, que incluyen pero no se limitan a los siguientes elementos:

- **Gestión de Riesgos:** la Compañía ha definido una Matriz de Riesgos de Compliance (la “Matriz”), la cual contiene los riesgos propios de la industria, incluyendo pero no limitándose a corrupción, fraude, lavado de activos, informes contables falsos, entre otros. El monitoreo de los riesgos es de periodicidad diaria. En todos los casos, los riesgos y controles definidos son validados por los gerentes de cada área y aprobados por CCO, el CEO y el Presidente del Directorio de la Compañía.
- **Política de Debida Diligencia:** A través de la Política de Debida Diligencia, la Compañía procura administrar eficaz y eficientemente sus relaciones con terceros, con el fin de prevenir y/o mitigar riesgos asociados a corrupción entre otros, estableciendo los controles y monitoreos adecuados para tal fin. Para ello, ha adoptado herramientas tecnológicas que garantizan una administración eficiente de dichos riesgos.
- **Capacitaciones:** La Gerencia de Compliance definió un Programa de Capacitación, el cual incluye el listado de entrenamientos que deberán ser brindados en forma anual a todos los niveles de la Compañía. El Programa de capacitación define la temática, la modalidad, audiencia, tiempo y contenido objeto de la capacitación.
- **Comunicación:** La comunicación es planificada en forma anual por la Gerencia de Compliance y Auditoría Interna con la contribución de la Gerencia de Comunicaciones y Relaciones Institucionales de la Compañía. Asimismo, la Compañía cuenta con un Portal web de Compliance que incluye, entre otros:
  - Información sobre el “Canal de Compliance” (Hotline/Línea Ética);
  - Información de contacto de los integrantes del equipo de Compliance y Auditoría Interna;
  - Acceso directo al Código de Ética y Conducta;
  - Repositorio Regulatorio;
  - Políticas y Procedimientos de Compliance
  - Formulario para la declaración de Conflictos de Intereses
  - Formulario para la declaración de eventos y obsequios
  - Newsletters
  - Novedades del área
  - Noticias relevantes en medios de comunicación
  - Links de Interés
- **Canal de Compliance y Protocolo:** La Compañía ofrece distintos canales para que sus empleados y terceros relacionados puedan realizar consultas o eventuales denuncias cuando detecten faltas al Código de Ética y Conducta, las leyes aplicables o posibles comportamientos irregulares que afecten a la Compañía. Además de los canales tradicionales como la Gerencia de Compliance y Auditoría Interna y la Gerencia de Recursos Humanos, la Compañía también pone a disposición el “Canal Compliance”, el cual está conformado por una línea telefónica, un correo electrónico y una plataforma administrada por un tercero que garantiza la total integridad en el procesamiento de la información.

Asimismo, la Compañía ha definido un Protocolo para la gestión del Canal Compliance, el cual está publicado en el sistema de gestión de documentos respectivo.

El Canal Compliance garantiza:

- La posibilidad de realizar la consulta o la denuncia en forma anónima;
- El derecho a reportar sin temor a represalias contra aquellos que realicen consultas o denuncias de buena fe;
- La confidencialidad y tratamiento profesional de los temas planteados;

En relación con los procesos licitatorios, la Compañía cuenta con una Política de Gestión de Compras la cual incluye el proceso de licitaciones.

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.

El Directorio vela por el cumplimiento de la Política de Conflicto de Intereses (incluida en el Código de Ética y Conducta de la Compañía), para lo cual ha desarrollado y publicado un procedimiento que tiene como objeto prevenir en forma temprana conflictos que pudieran presentarse en esta área respecto de los empleados, directores, y terceras partes relacionadas a la Compañía.

## G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

### 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.

La página web de YPF Luz cuenta con una sección de Inversores, en el siguiente link <https://ypfluz.com/Inversores>, donde están publicados los estados contables anuales y trimestrales de la Compañía, los documentos respaldatorios de las emisiones de deuda, hechos relevantes que contienen las noticias más importantes de YPF Luz, y otra información que pueda ser de interés para los Inversores y Accionistas, como ser el estatuto, la composición del Directorio, el rating crediticio vigente, el reporte de sustentabilidad, las presentaciones financieras, entre otros.

La Compañía cuenta con un responsable de Relaciones con Inversores, quien tiene disponible un mail de contacto para responder consultas de inversores, y que utiliza periódicamente para enviar newsletters y novedades de la Compañía

Finalmente, cabe destacar que la Compañía realiza presentaciones de resultados al fin de cada trimestre, por medio de un webcast al cual se puede acceder desde la página web de la Compañía. Esta presentación queda disponible en el website de la Compañía luego del webcast, al igual que todos los hechos relevantes y estados contables.

### 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.

Las expectativas, opiniones y manifestaciones de las partes interesadas de YPF Luz se relevan mediante información proveniente del gerenciamiento interno de la compañía y de los planes de trabajo, así como de las fuentes que brindan los diversos canales de diálogo que facilita la Compañía.

Para mantener con ellos una relación continua y constructiva, YPF Luz ha desarrollado diversos canales de comunicación específicos, que se suman a los encuentros presenciales y a los mecanismos exigidos legalmente, para asegurar el intercambio fluido y transparente de información.

Entre ellos se destacan:

#### **Página web [ypfluz.com](http://ypfluz.com)**

- Mail de [sugerenciasypfluz@ypf.com](mailto:sugerenciasypfluz@ypf.com) en pie de página del sitio
- Formularios de contacto para realizar consultas en página web
- Detalles con teléfono y dirección postal de cada una de las plantas
- Buzón de sugerencias en la recepción de cada sitio.
- Posibilidad de descargar fichas informativas (NTS) de plantas, que incluye datos de contacto

#### **Redes sociales**

[Página en LinkedIn](#) con novedades de la compañía, link a sitio web, posteo de oportunidades laborales.

### Información en planta

- Reuniones periódicas, abiertas a la comunidad
- Participación en ferias y conferencias locales, charlas en universidades y otros centros educativos
- Afiches en centros comunitarios con información de contacto
- Entrega de fichas informativas (NTS) interesados (también disponibles en el sitio web).

De acuerdo con la política de Consultas y Reclamos, toda consulta o reclamo recibido, ya sea en forma oral, por contacto a mail de un empleado o por carta presentada en un sitio de la compañía, debe enviarse a [sugerenciasypfluz@ypf.com](mailto:sugerenciasypfluz@ypf.com) para poder registrarlo y darle el seguimiento correspondiente.

Se consideran consultas o reclamos todos los contactos realizados por partes interesadas (clientes, proveedores, comunidad, empleados, otras organizaciones) en los que se realice una consulta, solicitud de información, o reclamo a la empresa, incluyendo contactos de prensa, solicitudes de donaciones, consultas de información, y reclamos.

No se consideran consultas a las ofertas espontáneas de servicios o productos ofrecidos, ni las postulaciones espontáneas para trabajar en la empresa. Estos contactos son respondidos, pero no se registrarán con número de caso.

Toda, consultas o reclamos que se recibe tanto por redes sociales, como por la casilla de mail específica, se asienta en una única base de datos donde queda registrado el seguimiento del tema hasta su cierre.

El sistema de gestión de consulta y reclamos es confidencial. Lo gestiona la Gerencia de Relaciones Institucionales dando acceso según el caso a la/las gerencias que deban intervenir.

En 2022 YPF Luz presentó su cuarto Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al año fiscal 2021, documento de carácter público y voluntario donde se refleja el compromiso de la Compañía en la gestión del negocio con el desarrollo sustentable en el plano económico, ambiental y social. El informe se elaboró en conformidad con la Guía GRI Standards del Global Reporting Initiative (GRI), los estándares para el Sector Compañías Eléctricas y Generadores Eléctricos del Sustainability Accounting Standard Board (SASB) y alineado con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Los temas relevantes incluidos en el Reporte de Sustentabilidad se actualizaron en base al aporte de públicos internos y externos, valorando sus opiniones y prioridades sobre la gestión de YPF Luz, así como sus expectativas sobre el futuro de la industria de la generación eléctrica. También se consultó a las partes interesadas sobre el rol que debe tener la Compañía para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda Mundial de Desarrollo Sostenible 2030 aprobada por Naciones Unidas.

El Reporte de Sustentabilidad contó con un proceso de verificación externa a cargo de Deloitte & CO S.A., de 12 indicadores ASG, lo que refleja una mayor transparencia y precisión de los datos presentados.

El Reporte se puede consultar en: <https://ypfluz.com/Sustentabilidad>

En YPF Luz nos hemos planteado como misión ser una empresa rentable, eficiente y sustentable, y ser líderes en el mercado de generación térmica y renovable. La sustentabilidad es además uno de los seis valores de la compañía, forma parte de sus ejes estratégicos, y por lo tanto está considerada dentro de sus políticas y procesos de gestión.

### Grupos de Interés:

Para lograr nuestros lineamientos estratégicos, creemos que es fundamental contar con una relación fluida y constructiva con todos nuestros grupos de interés. Por ello, hemos realizado un mapeo y una priorización de éstos en cada sitio en que operamos. Mantenemos reuniones periódicas con los grupos de interés en dichos sitios y contamos con un plan de acción en cada uno de ellos, que se comparte y acuerda con cada comunidad.

De acuerdo a lo informado en el Reporte de Sustentabilidad de la Compañía, los grupos de interés de YPF Luz son todos aquellos individuos y organizaciones que tienen vinculación con la empresa como generadora de energía, empleadora o socia. Estos grupos no sólo están identificados, sino que se conocen sus posiciones, nivel de influencia e impacto.

La Compañía cuenta con canales formales de comunicación para llevar adelante un relacionamiento transparente, de largo plazo y de mutuo beneficio con todas las partes interesadas incluyendo:

- Canal de Consultas y Reclamos: a disposición de todas las partes interesadas (a través de la web, mail y buzones en la recepción de cada sitio en donde se opera),
- Canal de Compliance: anónimo y confidencial para denunciar conductas fraudulentas, violaciones al código de conducta y otras circunstancias irregulares.

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, a través de la Secretaría Corporativa, remite a los Accionistas la información necesaria para cada Asamblea.

Dado que no es requerido por las normas aplicables, la comunicación se realiza en forma privada a través de diversos medios electrónicos de comunicación– cumpliendo con los requerimientos de la Ley General de Sociedades- y no mediante sistemas de comunicación masivos.

Los accionistas cuentan con canales directos de acceso a los altos ejecutivos de la Compañía para canalizar consultas o discrepancias con las recomendaciones del Directorio.

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.

El estatuto de YPF Luz prevé la posibilidad de realizar asambleas por medios virtuales, y ello está plasmado en su Artículo Decimosexto: “ *Las Asambleas, cualquiera sea su tipo, podrán ser celebradas a distancia y funcionar con los asistentes presentes o comunicados entre sí por medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras tales como videoconferencia u otro medio asimilable y siempre que se respete las normas propias de acreditación, registración, conformación del quórum y representación y se asegure la confluencia virtual y simultaneidad de los participantes así como la inmediatez en el proceso de comunicación verbal y emisión de voto. El órgano de fiscalización dejará constancia de la regularidad de las decisiones adoptadas (...) En todos los casos dichas asambleas mantendrán idéntica jurisdicción que la de la Sociedad. El cómputo del quórum de las asambleas a distancia incluirá a los accionistas presentes a través de los medios de transmisión simultánea de sonido o de imagen y sonido actuales o a crearse en el porvenir y de acuerdo a la normativa vigente*”.

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.

El estatuto social de la Compañía y el Acuerdo de Accionistas disponen que la Compañía maximizará la distribución de dividendos, teniendo en consideración los siguientes parámetros: (i) que dichos dividendos sean apropiados conforme la prudente política financiera de la Compañía; y (ii) que la Compañía mantenga fondos suficientes, o tenga proyectado contar con fondos suficientes durante el ejercicio en el cual se

apruebe la distribución de dividendos, para llevar adelante los proyectos aprobados por el Directorio con anterioridad a la distribución de dividendos.

En base a estos lineamientos genéricos, y a la estrategia aprobada por el Directorio los accionistas deben decidir sobre el destino de las utilidades de conformidad con los mecanismos y mayorías especiales establecidas en el Acuerdo de Accionistas.