

PETRÓLEOS SUDAMERICANOS S.A.

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
ANEXO IV DEL TÍTULO IV – RÉGIMEN INFORMATIVO PERIÓDICO DE
LAS NORMAS CNV (N.T. 2013 y modif.)
INFORME SOBRE APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE
CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO CORRESPONDIENTE A EJERCICIO
CERRADO AL 31.12.2022

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 al ADN 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.

La práctica recomendada se aplica. El Directorio de Petróleos Sudamericanos S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) es el máximo órgano de administración de la Sociedad. Está integrado por cuatro Directores Titulares y por un Director Suplente. Todos cuentan con las competencias necesarias para realizar sus responsabilidades y funciones dentro de la Compañía. Todos los miembros del Directorio tienen vasta experiencia en el mundo de los negocios, en diferentes sectores.

La misión, visión y valores de la Sociedad, promovidos por el Directorio, son:

Misión

Petróleos Sudamericanos es una compañía de energía dedicada a la exploración, explotación y operación de campos maduros de manera segura, eficiente y sustentable; con capital

humano altamente capacitado, comprometido con el medio ambiente y la generación de valor a los grupos de interés.

Visión

Petróleos Sudamericanos se proyecta como una compañía especializada en energía con foco en el desarrollo e implementación de proyectos energéticos sustentables en Argentina.

Valores

- Humildad: la Compañía toma las lecciones aprendidas como herramienta fundamental para orientar el camino a la excelencia operativa.
- Respeto: la Sociedad escucha y gestiona las expectativas de sus grupos de interés internos y externos, buscando relaciones de confianza y beneficio mutuo.
- Gratitud: la Compañía es agradecida con todos sus grupos de interés por permitir el desarrollo de sus actividades, de forma armónica y sostenible en los territorios donde opera.

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 práctica recomendada se aplica. Los lineamientos generales de la estrategia y objetivos de la Sociedad son construidos por el Gerente General en conjunto con todos los miembros del Directorio.

Para lograr dicho cumplimiento efectivo de los objetivos del plan estratégico, cada gerencia es asignada a funciones particulares, contando siempre con gerentes con experiencia, a quienes el Directorio delega el cumplimiento de los objetivos.

Es a partir de dichos lineamientos generales que el Directorio prepara el plan estratégico. De esta forma, el plan estratégico est  integrado, en realidad, por una serie de planes para cada área, que contienen los objetivos específicos de gestión, KPIs y presupuestos, la política de inversiones y financiación, entre otros.

Los principales KPIs de medición del plan estratégico son Producción, OPEX, EBITDA, Utilidad económica y CAPEX.

El plan estratégico considera factores de negocio, que se mantengan en línea con la cultura corporativa, y con los principios del Código de Conducta.

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.

La práctica recomendada se aplica. El monitoreo, seguimiento de los planes y consecuente evaluación de cumplimiento de objetivos se basa en un análisis de resultados.

Así, la gestión de cada área se evalúa a partir del cumplimiento de metas.

Dicha supervisión se lleva a cabo tanto de forma vertical (es decir, dentro de cada dirección hacia las gerencias que la componen), como así también de forma horizontal entre las gerencias. Por una parte, las gerencias mantienen reuniones periódicas de seguimiento de objetivos, las que son dirigidas por el director del área.

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 práctica recomendada se aplica. El Directorio procura el cumplimiento de las políticas y demás obligaciones de gobierno societario emergentes de la normativa societaria, regulatoria, de transparencia y del mercado de capitales. Así, el Directorio es el responsable de la creación y difusión de todas las prácticas del gobierno societario, que son formalizadas en el presente Código de Gobierno Societario.

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 práctica recomendada se aplica. Todos los Directores cuentan con tiempo suficiente para cumplir sus obligaciones con respecto a la Sociedad.

En cuanto al funcionamiento del Directorio, se mantienen reuniones formales e informales periódicamente. Estas son presididas por el Director o gerente a cargo del área en base a órdenes del día definidos. Estas reglas no se encuentran escritas, porque la Compañía considera que, dada su estructura, no resulta necesario establecer reglamentos o procedimientos formales, adicionales a los establecidos por su Estatuto y la Ley General de Sociedades.

En esta misma línea, el Directorio no considera necesaria la divulgación de estas reglas a través de la página web. El Estatuto es de acceso público a través de la página de la Comisión Nacional de Valores bajo el ítem “Empresas – Petróleos Sudamericanos S.A. – Información Societaria - Estatutos”.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

- I. 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.
- II. 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.
- III. El Presidente del Directorio deberá velar porque 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 práctica recomendada se aplica. Las reuniones de Directorio se llevan a cabo en base a los órdenes del día establecidos con la anterioridad necesaria para que los asistentes conozcan de antemano los asuntos que se van a tratar, facilitando los materiales relevantes, y permitiendo realizar consultas. El Presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio.

A fin de acercar los materiales y temarios de forma eficiente, como así también para llevar un registro de las comunicaciones, éstas se realizan habitualmente de forma escrita mediante correos electrónicos.

Por su estructura, la Sociedad no cuenta con Comités, dado que no lo considera necesario para su actual estructura.

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

La práctica recomendada se aplica. En relación a la evaluación individual de los gerentes y directores, cada uno de ellos, al igual que el resto de los colaboradores, establece sus objetivos de forma anual, los que son objeto de una autoevaluación y posterior evaluación por parte de su superior.

Por su parte, el Directorio realiza una autoevaluación anual, la cual es elevada a los accionistas para su aprobación junto con su gestión.

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 práctica recomendada se aplica. En relación con el Directorio, se procura la integración de discusiones estratégicas, con una delegación efectiva y eficiente de cuestiones operativas. De este modo, se logra que los Directores puedan aplicar sus esfuerzos en la definición de los lineamientos y objetivos generales, manteniendo una distancia suficiente que les permita evaluar el cumplimiento de los objetivos con mayor objetividad.

Por último, los colaboradores cuentan con el apoyo profesional y económico de la Compañía para perfeccionarse en áreas de interés vinculadas al negocio.

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.*

Si bien la Sociedad no cuenta formalmente con una Secretaria de Directorio o Secretaría Corporativa, dichas funciones son llevadas a cabo por la Gerencia y sus asesores legales, que tiene un rol activo en la organización de las reuniones de Directorio y en la comunicación entre accionistas, Directores y gerencias. Uno de sus deberes fundamentales es velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio, que tenga en cuenta las recomendaciones y prácticas de gobierno de la Sociedad. A su vez, el área de legales se apoya en la asistencia de un estudio jurídico externo.

Asimismo, la Gerencia recibe las inquietudes de los accionistas con carácter previo a las Asambleas, ocupándose de mantener una línea de comunicación fluida entre los Directores, la gerencia, la compañía y sus inversores.

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.*

Por su estructura, la Sociedad no considera necesaria la formalización de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

- I. 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.
- II. 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.*

Por el momento, dada su estructura, la Sociedad no considera necesaria la incorporación de miembros independientes para el Directorio.

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.*

Por el momento, dada su estructura, la Sociedad no considera 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.*

Por el momento, dada su estructura, la Sociedad no considera necesario contar con un Comité de Nominaciones ni un plan de sucesión para los miembros del Directorio o para la gerencia general.

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

La Sociedad no cuenta con un programa formalizado de orientación para sus nuevos miembros, toda vez no la considera necesaria por su actual estructura.

D) REMUNERACIÓN

Principios

- I. 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 departamento de Recursos Humanos que gestiona las remuneraciones y objetivos de gerencia y colaboradores.*

Las remuneraciones de los Gerentes y Directores se establecen en bandas que mantienen la equidad interna y competitividad externa basada en valores de remuneración de mercado, con el objetivo de retener a sus colaboradores.

La definición de la remuneración de los Directores es competencia de la Asamblea General de Accionistas de la Sociedad y es fijada dentro de los límites establecidos por la Ley General de Sociedades.

La oficina de Recursos Humanos lleva a cabo un seguimiento periódico de las remuneraciones percibidas por los niveles gerenciales de empresas del sector y de empresas fuera del mismo.

La compañía tiene implementado una política de gestión del desempeño y modelo de competencias a través del cual la organización no sólo se asegura de que cada colaborador conozca sus objetivos y se comprometa con ellos, sino que también se tiene un conocimiento objetivo de la contribución y trayectoria de cada persona, sus aspiraciones e inquietudes profesionales y las áreas en las que necesita apoyo para crecer profesionalmente.

Si bien la Compañía no cuenta con un comité de remuneraciones, entendemos que cumple con el principio en virtud de lo expuesto.

16. *El Directorio, a través del departamento de recursos humanos, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.*

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones.

La remuneración del Gerente General está determinada a la luz de una política enfocada en desempeño conforme a indicadores de éxito. La política de compensaciones sirve como elemento de atracción y retención de talentos, vinculada con el desempeño personal y corporativo.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- I. 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.

- II. 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.
- III. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según 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.
- IV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- V. 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 de la Sociedad promueve mecanismos que permiten la detección y tratamiento de aquellos riesgos a los que se encuentra expuesta la Compañía. Así, en las reuniones de Directorio, entre otros tópicos, se analizan los principales riesgos asociados a la operación, que pudieran impactar sobre el logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Cada gerencia está encargada de la evaluación y gestión de los riesgos propios de su área. También propone controles que mitigan estos riesgos y monitorea el cumplimiento de las estrategias que a tal fin se definan.

Actualmente, la Compañía no cuenta con una práctica formalizada de gestión de riesgos.

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 entre el auditor y el Directorio.

La Sociedad tiene implementado un plan de auditoría anual ejecutado por profesionales externos calificados, que reportan directamente al directorio.

19. 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.

La Sociedad por su propia estructura no considera necesario la conformación de un Comité de Auditoría. No obstante, la función de evaluación y gestión del riesgo está delegada a cada una de las gerencias.

20. 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.

Los auditores externos son elegidos por los accionistas en la asamblea anual de la Sociedad, pero sin recomendación de un Comité de Auditoría, toda vez que la Sociedad no considera necesaria su formación. No obstante, al momento de elegir sus auditores externos, la Compañía evalúa la trayectoria y conocimiento en la industria.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

- I. 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.
- II. 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.

21. 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 tiene implementado un código de conducta corporativo aplicable a todos los niveles de la estructura.

22. 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.

La sociedad tiene implementado un código de conducta corporativo aplicable a los puntos sugeridos.

23. 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.

La Sociedad por su propia estructura no considera necesario la implementación de una política de transacciones con partes relacionadas.

F) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

- I. 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 assemblearias de la compañía.
- II. La compañía deberá promover la participación y la información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- III. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- IV. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

24. 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 práctica recomendada se aplica. La Compañía cuenta con un sitio web (<https://www.petroleossudamericanos.com.ar/>) en el cual cualquier interesado puede acceder a información de diversa índole vinculada con los negocios de la Sociedad, al tiempo que también puede acceder a más información a través de la Autopista de Información Financiera de la Comisión Nacional de Valores.

La página no cuenta con un espacio específico para atención de consultas de inversores, pudiendo estos volcar sus inquietudes a través del canal general de contacto.

25. 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 práctica recomendada se aplica. La Sociedad identifica a sus partes interesadas (stakeholders), orientando sus vínculos hacia cada una en atención a sus particularidades.

26. 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.

En virtud de estructura de la Compañía, no se considera necesaria la práctica recomendada. De igual modo, el principio se cumple ya que, al momento de convocar a una Asamblea

General de Accionistas, los accionistas cuentan con suficiente antelación con toda la información necesaria para deliberar y votar.

27. 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 social no contempla canales específicos de intercambio de información para enviar a los Accionistas. Teniendo en cuenta su estructura, el principio se vería cumplido pues la comunicación con los accionistas es directa y cualquiera de ellos puede comunicarse e intercambiar información de manera instantánea. Asimismo, el estatuto prevé la posibilidad de realizar asambleas a distancia.

28. 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.

En virtud de su estructura, la Compañía no considera necesario contar con una política específica de distribución de dividendos. Sin perjuicio de ello, al momento de realizar cada distribución se tiene en cuenta la situación económica y que el resultado del ejercicio lo permita.

Fdo.



Pablo Alberto Miedvietzky
Presidente