

MSU GREEN ENERGY S.A.U.
(antes Energías Renovables Las Lomas S.A.U.)
CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
(Información no cubierta por el informe de los auditores)

Según Anexo IV al Título IV (Régimen Informativo Periódico) de las Normas de la
Comisión Nacional de Valores

En cumplimiento de las Normas emitidas por la Comisión Nacional de Valores (“CNV”), (las “Normas”), se adjunta el Reporte sobre el cumplimiento del Código de Gobierno Societario de MSU Green Energy S.A.U. (antes Energías Renovables Las Lomas S.A.U.) (“MSU Green Energy” o la “Sociedad” o la “Compañía” indistintamente) como Anexo a la Memoria, correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2023.

**APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RECOMENDADAS Resolución N° 797/2019
CNV**

El presente reporte sobre la aplicación de los principios y prácticas recomendadas del Código de Gobierno Societario se emite con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución General de la CNV N° 797/2019.

MSU Green Energy S.A.U. entiende la importancia que tiene para la Sociedad disponer de un sistema de gobierno corporativo que regule y estructure el funcionamiento de los órganos sociales con miras a la ética, transparencia y la aplicación de los mecanismos anticorrupción; enfocándose así la Sociedad en la realización de un negocio responsable en el plano económico, medioambiental y social.

El Código de Gobierno Societario se estructura sobre la base de los principios, buenas prácticas y recomendaciones, cuyo grado de cumplimiento por parte de la Sociedad se describe a continuación. Sin perjuicio de lo indicado, los principios, buenas prácticas y/o recomendaciones no son vinculantes y por tal motivo, en aquellos supuestos de no cumplimiento, la Sociedad describe si cumple con el principio, práctica o recomendación a través de la aplicación de otra práctica, o las razones por las cuales no cumple sobre la base de la factibilidad, modalidad y oportunidad de su implementación.

PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RECOMENDADAS

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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar - Informar</i>
<p>1. <i>El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía</i></p>	<p>Aplica</p>	<p>En la actualidad, el Directorio de MSU Green Energy se encuentra conformado por los Sres. Ezequiel Abal (Presidente) y Jorge Martín Agnoletti (Director suplente). El Directorio cumple en la Sociedad con las funciones propias de un director ejecutivo, tal como lo define la Resolución N° 797/2019 CNV.</p> <p>La ética siempre es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de la Sociedad y su cultura de trabajo.</p> <p>El directorio de la compañía ha implemento la misión, visión y valores de la sociedad. Los principios y valores corporativos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinamismo • Eficiencia • Sostenibilidad • Integridad • Superación <p>A los efectos de cumplir con su visión y valores, en MSU Green Energy, el Directorio juega un papel fundamental, siendo el primer responsable en generar y promover la cultura ética y asegurar el cumplimiento de los valores de la Sociedad. En tal sentido, la Sociedad cuenta con un código de conducta como principal mecanismo para fomentar conductas honestas, íntegras y éticas entre sus Directores, Síndicos, miembros de la gerencia, empleados y terceros que se relacionan con la Compañía. Los valores de la Compañía y el código de conducta fomentan el respeto entre todos ellos. Todo miembro y/o tercero relacionado nuevo, suscribe una declaración de aceptación del mismo. Todos los miembros de la Sociedad renuevan la aceptación al código de conducta en forma anual.</p>
<p>2. <i>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 los derechos de todos sus accionistas.</i></p>	<p>Aplica</p>	<p>Los miembros del Directorio someten a discusión y aprueban el plan estratégico del negocio, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales. También realizan el seguimiento y control de los desvíos trimestralmente, a través de reuniones de gestión, donde se revisan los reportes elaborados por el área de Planificación.</p> <p>Los miembros del Directorio en conjunto con los gerentes de primera línea resuelven sobre las decisiones y planes de inversión de la Sociedad, así como las políticas de financiación de estas. También llevan el control periódico de las mismas a través de los distintos reportes elaborados por las gerencias involucradas.</p> <p>No es costumbre dejar constancia en acta de estas cuestiones.</p>

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar – Informar</i>
3. <i>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.</i>	Aplica	<p>El Directorio asigna las responsabilidades atribuibles a los gerentes de primera línea. Adicionalmente, mantiene una fluida interacción con las gerencias que le permite verificar y monitorear el desempeño de los gerentes y el cumplimiento de los objetivos a ellos fijados</p> <p>En este sentido, el departamento de Capital Humano ha trabajado en la formalización de la descripción de los puestos de trabajo con la asignación de las principales funciones y responsabilidades de cada puesto.</p> <p>No es costumbre dejar constancia en Acta de este punto.</p>
4. <i>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</i>	Aplica	<p>El Directorio a través de la Gerencia de Legales, como responsable de la gestión corporativa, verifica en forma periódica la evolución de las prácticas implementadas, efectuando un seguimiento de los planes y la estrategia a través de los reportes elaborados por las distintas gerencias.</p>
5. <i>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.</i>	Aplica	<p>La sociedad cuenta con un Directorio especializado en su área de negocios apoyado por la gerencia operativa que está integrada por miembros capaces y especializados con amplia experiencia en la ejecución de los proyectos desarrollados por la Sociedad. El Directorio considera que no resulta necesario establecer límites vinculados con la cantidad de entidades en las que los Directores desempeñen funciones.</p> <p>De todos modos, los miembros del directorio mantienen reuniones periódicas para ejercer sus funciones y hacer seguimiento a la estrategia y evolución de los planes seguidos por las distintas gerencias.</p>

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

- VI.** El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y 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 que aseguren 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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar - Informar</i>
<p>6. <i>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.</i></p> <p><i>Los Presidentes de los comités tienen las mismas Responsabilidades para sus reuniones.</i></p>	Aplica	<p>El Presidente del Directorio ejerce la representación legal de la Sociedad y coordina el funcionamiento del Directorio de manera diligente y prudente de acuerdo con el estándar del buen hombre de negocios previsto en la LGS y las Normas de la CNV. El Sr. Ezequiel Abal en su carácter de Presidente de la Sociedad, preside y dirige las reuniones de Directorio, garantizando la participación e intervención de todos los miembros del Directorio.</p> <p>La Sociedad garantiza mediante sus circuitos administrativos la emisión de reportes trimestrales para la toma de decisiones.</p> <p>En la medida que el temario lo amerite, previo a las reuniones de Directorio se preparan informes especiales para ser considerados en las mismas. Estos informes se distribuyen entre los miembros del Directorio. La Compañía no cuenta con comités específicos, tratándose los temas pertinentes en las reuniones del Directorio.</p>
7. <i>El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.</i>	Aplica	<p>El presidente se encuentra permanentemente informado sobre el desenvolvimiento de cada uno de los miembros del Directorio. Sin perjuicio de ello, la evaluación de los miembros del Directorio es realizada por los accionistas en la asamblea anual. No hay procesos formales de evaluación anual. El correcto funcionamiento y todas las resoluciones importantes quedan documentadas en las respectivas actas de directorio.</p>
8. <i>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.</i>	Aplica	<p>Si bien no es costumbre dejar asentado en actas las políticas de capacitación y entrenamiento, el Directorio participa de distintos eventos, reuniones y conferencias permitiendo mantenerse actualizados y cumplir sus funciones. Adicionalmente, el Directorio a través del área de Capital Humano fija políticas de capacitación y entrenamiento del management donde se incluyen temas relativos a la estrategia, el conocimiento del negocio y todas aquellas actividades que los puestos requieran, que enriquecen y mejoran funcionamiento del mismo.</p>
9. <i>La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.</i>	No Aplica	<p>La Sociedad ha optado por no contar con una Secretaría Corporativa. De este modo, el área de Legales y asesores externos de MSU Green Energy asisten al Presidente del Directorio en la comunicación entre los miembros del Directorio y la gerencia operativa, la Sociedad y sus inversores, y la Sociedad y sus grupos de interés.</p> <p>En tal sentido, el Presidente es asistido en el armado de los paquetes de información, su presentación en tiempo, así como la redacción de las actas de las reuniones y las respuestas a las posibles consultas o pedidos de información de los accionistas. Los miembros del Directorio y la gerencia operativa también cuentan con el área de Legales para solicitar información o documentación adicional.</p>
10. <i>El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.</i>	No Aplica	<p>No existe un plan específico de sucesión del Gerente general de la Compañía.</p> <p>Sin embargo, el Directorio a través del fluido contacto que mantiene con las distintas gerencias puede abordar las decisiones que correspondan de surgir un eventual reemplazo sin que esta falta de plan de sucesión ocasione problema alguno.</p>

Ezequiel Abal
Presidente

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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar – Informar</i>
<i>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.</i>	No Aplica .	<p>El Directorio de la Sociedad se encuentra integrado por un total de un (1) director titular y un (1) director suplente, los cuales, en su totalidad, todos califican como no independiente. Se considera que la integración del Directorio resulta adecuada a la estructura de capital de la Sociedad, ya que le permite integrar los órganos que requiere la normativa aplicable.</p> <p>Respecto a la proporción de miembros ejecutivos, sin perjuicio de que la Sociedad no posee un Comité Ejecutivo dentro de la esfera del Directorio, los Directores supervisan diariamente el funcionamiento de los negocios y se encuentran activamente involucrados en la toma de decisiones.</p> <p>Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley N° 26.831 sólo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un comité de auditoría que funcionará en forma colegiada con tres (3) o más miembros del directorio y cuya mayoría deberá necesariamente investir la condición de independiente, conforme a los criterios que determine la CNV.</p> <p>Toda vez que la Sociedad no tiene la obligación de constituir un comité de auditoría, los accionistas de la Sociedad han optado por no designar Directores independientes.</p>
<i>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.</i>	No Aplica	<p>En la actualidad, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un comité de nominaciones.</p> <p>Sin embargo, el Directorio a través del fluido contacto que mantiene con las distintas gerencias puede abordar las decisiones que correspondan de surgir un eventual reemplazo sin que esta falta de plan de sucesión ocasione problema alguno. Respecto de los miembros del Directorio, se trata de una facultad exclusiva de la asamblea de accionistas.</p> <p>En la actualidad, no existen planes de conformar un comité de nominaciones.</p>
<i>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</i>	No Aplica	<p>En la actualidad, el directorio de la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un comité de nominaciones toda vez que siguen las instrucciones de los accionistas en la materia. Respecto de los miembros del Directorio, no es facultad de la Sociedad su nombramiento, sino que se trata de una facultad exclusiva de la asamblea de accionistas.</p>
<i>14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos</i>	Aplica	<p>La Sociedad promueve la capacitación de todos los miembros del Directorio y en particular de los nuevos miembros. Para ello, El Directorio se ha ocupado de generar programas de capacitación para el propio Directorio. Las necesidades de capacitación son identificadas por el área de Recursos Humanos junto con el Directorio</p>

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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar – Informar</i>
<i>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.</i>	No Aplica	La Sociedad no cuenta actualmente con un Comité de Remuneraciones debido a que entiende que son suficientes las políticas de Recursos Humanos llevadas a cabo en ese sentido. La Asamblea de Accionistas fija y aprueba las remuneraciones de los Directores. En cuanto a las remuneraciones de los gerentes de primera línea y resto de los cuadros gerenciales, la Sociedad instrumenta políticas y acciones a través del área de Recursos Humanos. Esto se traduce en una gestión que pone foco en el desarrollo de las personas, la formación permanente y paquetes atractivos y competitivos de compensaciones. También realiza un análisis comparativo y permanente con encuestas de mercado, con definición de posiciones a fin de asegurar equidad interna y externa en la remuneración.
<i>16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.</i>	No Aplica	Ver punto 15.

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 el 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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar - Informar</i>
<i>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.</i>	Aplica	<p>El Directorio define la responsabilidad general sobre la identificación y gestión del riesgo en toda la Sociedad, así como también que funcionen adecuadamente los controles relacionados con la detección de fraudes, la prevención del lavado de dinero y la transparencia de la información de la entidad. No es costumbre dejar constancia en Acta de este punto.</p> <p>No existe un comité de gestión de riesgos. El Directorio se apoya en la Gerencia Operativa para determinar y mitigar adecuadamente los riesgos identificados.</p>
<i>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.</i>	No Aplica	<p>Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 solo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, en la actualidad la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría.</p> <p>Sin embargo, la Sociedad cuenta dentro de su estructura administrativa con una posición de Responsable de Planificación y Control cuya finalidad es formalizar los procesos de la Sociedad, instrumentar mejoras, controlar su implementación y revisar su cumplimiento en el tiempo.</p>
<i>19. El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.</i>	No Aplica	<p>Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 solo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, en la actualidad la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría</p>
<i>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.</i>	No Aplica	<p>Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 solo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, en la actualidad la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría.</p>
<i>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.</i>	Aplica	<p>Sin perjuicio de que la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría, el Directorio y los accionistas han fijado criterios para la selección del auditor externo. La Sociedad tiene como política contratar exclusivamente Auditores Externos de primera línea (usualmente de los llamados Big Four) que garantizan su idoneidad, independencia y desempeño. La Dirección de la Sociedad hace una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos.</p> <p>Esto se expresa a través de reuniones internas de evaluación de la auditoría y de reuniones con los propios auditores donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se revisa el alcance de las tareas realizadas - se analizan los estados financieros - se analizan las propuestas de mejoras presentadas por la auditoría.

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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar – Informar</i>
22. <i>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..</i>	Aplica	<p>MSU Green Energy aprobó un Código de Ética, el cual es revisado periódicamente, de cumplimiento obligatorio para (i) Accionistas, Directores, Gerentes, Responsables de área y cualquier otro colaborador estable o eventual de la Sociedad; (ii) las dependencias o entidades bajo el control de MSU Green Energy; y (iii) terceros, tales como, contratistas, transportistas, proveedores, consultores y firmas profesionales.</p> <p>La compañía tiene el compromiso de adoptar las mejores prácticas y estándares éticos, forjando relaciones justas, equitativas y sostenibles, tanto a nivel interno como externo</p>
23. <i>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</i>	Aplica	<p>La Sociedad capacita anualmente a todos los miembros del Directorio, Gerente y empleados sobre las buenas prácticas empresariales y estándares éticos contando con un Programa de Ética e Integridad en el marco de la ley 27.401.</p> <p>La Sociedad cuenta con un canal directo de comunicación para denuncias relacionadas con el incumplimiento de su Código de Conducta Empresaria y políticas asociadas al canal de comunicación (Políticas de puertas abiertas, protecciones a denunciantes y sistema de investigación)</p> <p>La Línea Ética implica un conjunto de canales de comunicación que funcionan las 24 horas del día que están a disposición de todos los colaboradores de la Sociedad y de los terceros que trabajan con la Sociedad.</p> <p>En caso de determinarse la existencia de violaciones al Código de Ética, la Sociedad toma las medidas disciplinarias que correspondan, ya sea la aplicación de una medida disciplinaria, que puede llegar hasta la terminación de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la violación cometida; o en caso de violación a la ley, se podrán imponer penas civiles y/o penales por parte de un organismo del estado o un tribunal.</p> <p>La Sociedad ha fijado una política de protección de denunciantes contra represalias. Asimismo, se han implementado procedimientos de investigación que garantizan la independencia de los investigadores y el respeto de los derechos de los investigados.</p>

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar – Informar</i>
<p><i>Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida El Directorio deberá estructurar y mantener actualizado un programa que apoye y fomente la cultura ética de la compañía y la integridad de quienes se relacionan con ella. Con base en los parámetros establecidos en el Código de Ética y Conducta, el programa proporciona elementos claves que guían a directores, gerentes y empleados en su accionar frente a potenciales o presentes problemas de cumplimiento y/o éticos. La gerencia, además de apoyar el programa, deberá designar un responsable interno que para ser efectivo tendrá que estar posicionado en un puesto alto en la gerencia, lo que le otorgará la autoridad, recursos y reconocimiento como para ser tomado en cuenta seriamente por el resto de los gerentes, los empleados y los directores. El responsable del programa deberá tener además acceso para reportar regularmente al Directorio. Código de Gobierno Societario 36 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.</i></p>		<p>La Sociedad cuenta además con procedimientos y políticas internas que: i) comprueban la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocio, ii) políticas de regalos y atenciones e iii) interacción con funcionarios.</p>
<p><i>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 solo a ciertos inversores.</i></p>	<p>Aplica</p>	<p>Ver punto 22 y 23</p>

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.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar - Informar</i>
25. <i>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.</i>	No Aplica	La Sociedad se encuentra en proceso de ingreso a la Comisión Nacional de Valores.
26. <i>El Directorio debe asegurar que exista un proceso de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.</i>	Aplica	La Sociedad constantemente se encuentra trabajando a los efectos de mejorar estos canales de comunicación y crear nuevos sistemas específicos para identificar partes interesadas y comunicarse con las mismas en zonas o circunstancias en los que los canales ya establecidos no son 100% efectivos.
27. <i>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.</i>	Aplica	El Directorio mantiene contacto constante con los accionistas y les reporta en forma directa sobre el grado de cumplimiento del plan estratégico, lo actualiza sobre el desarrollo del negocio social y prepara y presenta toda la documentación que le sea requerida. Es por ello por lo que los accionistas se encuentran permanentemente actualizados sobre la marcha de los negocios de la Sociedad.
28. <i>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.</i>	No Aplica	Sin perjuicio que el estatuto de MSU Green Energy no prevé 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, la Resolución General N° 830/2020 de la CNV y la Ley N° 26.83 habilitan a celebrar reuniones virtuales mediante un software que permita la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. A su vez, y como se ha sido señalado, los accionistas participan en forma activa en la vida social de la Sociedad, se mantienen permanentemente actualizados sobre el desenvolvimiento de MSU Green Energy y cuentan con toda la documentación e información relevante para tomar decisiones de manera informada.

<i>Práctica Recomendada.</i>	<i>Cumplimiento</i>	<i>Explicar - Informar</i>
29. <i>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.</i>	Aplica	<p>La Sociedad no cuenta con un proceso documentado para la elaboración de la propuesta de destino de los fondos acumulados. El Directorio es quien propone el destino de los resultados del ejercicio, siendo la Asamblea de Accionistas la que resuelve.</p> <p>El Estatuto de la Sociedad no tiene una política de dividendos permanente ya que esta se ajusta año a año en función de los resultados económicos operativos y las necesidades de financiamiento que resultan del negocio de la Sociedad.</p>