

RESOLUCIÓN GENERAL CNV N° 797/201
EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA
INFORME DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
EJERCICIO CERRADO AL 31.12.2024

CONTENIDO

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios:

- I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será 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 a promover la cultura y los 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 a 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 el control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y el 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.**

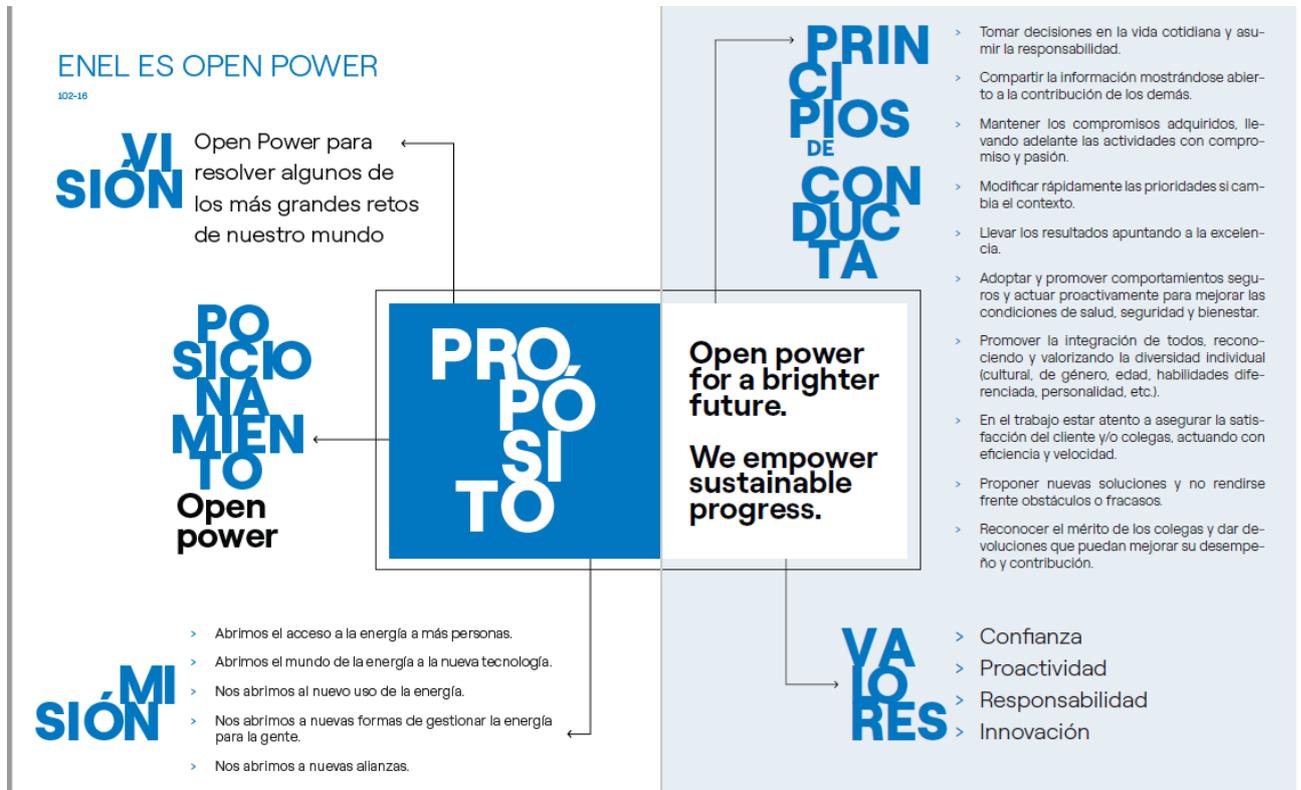
1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la misión, visión y valores de la compañía.

“La compañía aplica esta práctica”

Empresa Distribuidora Sur S.A. (en adelante “EDESUR o la sociedad”), es una sociedad anónima que pertenece a un grupo multinacional, que opera en un sector empresarial complejo y estrictamente regulado (en el aspecto administrativo) y reglamentado (en el ámbito normativo), así como en varios contextos de tipo económico, político, social y cultural. Su misión es generar y distribuir valor en el mercado de la energía eléctrica y su objetivo es suministrar a sus clientes un servicio de calidad de forma responsable, sustentable y eficiente, procurando proporcionar rentabilidad a sus accionistas, sumamente involucrada en el fomento de la capacitación profesional de sus empleados así como en el desarrollo de los entornos sociales en los que se desempeña, y firmemente enfocada en la utilización de manera sostenible los recursos utilizados en el desarrollo de su actividad y en el cuidado del entorno de su área de explotación.

Somos conscientes de que el cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañada de la búsqueda constante de la excelencia en los ámbitos de la ética empresarial en todos los procesos de sus tomas de decisiones, algo que debe entenderse en un entorno corporativo donde el estricto respeto de las normas, prácticas y principios nacionales e internacionales más avanzados en la materia sea uno de los pilares básicos de su funcionamiento.

Los valores a los que adherimos pueden resumirse en el “PRIC” es decir, Proactividad, Responsabilidad, Innovación y Confianza. Los mismos, son compartidos por todas las compañías en las que operamos conforme al siguiente detalle, a saber:



En este sentido, el Directorio de la Sociedad, tiene a su cargo la administración de la compañía por disposición legal, y no delega en terceros la aprobación de las políticas, misión y estrategias generales adecuadas.

La Asamblea de Accionistas, en su calidad de “órgano de gobierno”, aprueba la memoria del ejercicio y el informe de gobierno societario como así también aquella información y/o documentación que hace a la aprobación del ejercicio en cuestión, todo lo cual es elaborado y/o formulado y propuesto por parte del Directorio a la Asamblea de Accionistas.

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 compañía aplica esta práctica”

El Presidente del Directorio, de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias, es el representante legal de la sociedad y, en este sentido, supervisa el desempeño y rendimiento de aquéllos que efectivamente realizan la gestión diaria de la compañía.

El Gerente General, funcionario designado por el Directorio, tiene a su cargo el desarrollo de la gestión diaria de la compañía. De la Gerencia General, dependen las distintas áreas de comisión y/o soporte de las actividades operativas.

El Directorio supervisa la actuación no sólo del gerente general sino de todos los ejecutivos de la compañía, pero dadas las características de la actividad desarrollada por Edesur, el foco siempre está puesto en la gerencia general. En época estacional, donde la demanda de energía entra en sus niveles máximos, pueden formarse Comités de crisis para tratar eventuales situaciones de emergencia.

Asimismo, y a efectos de favorecer el proceso de toma de decisiones, el trabajo en equipo y alcanzar resultados positivos en la gestión de áreas estratégicas para la organización, existen comités integrados por los principales ejecutivos de la Sociedad, en cada una de las áreas de incumbencia, por ejemplo, Comité de Honorabilidad, entre otros.

El Gerente General reporta periódicamente al Directorio, en forma directa, atento a que, en cada reunión ordinaria -las cuales por disposición estatutaria se celebran mensualmente -, el mismo presenta el denominado “Informe Mensual de Gestión”, por medio del cual la Gerencia General reporta al órgano de administración: a) los hechos relevantes del período (esto es, el mes inmediato anterior a la fecha de celebración de la reunión de Directorio), brindando información sobre la Situación Político Social; las Acciones Institucionales; las Novedades Regulatorias; la evolución de los índices accidentológicos; la demanda de energía eléctrica; b) un resumen ejecutivo sobre indicadores físicos (KPI); económicos y financieros (margen, costos y EBITDA), ratios (gasto de capital (capex) y plantilla) y deuda e inversiones, en todos los casos, exponiendo en forma comparativa los resultados reales, presupuestados y del mismo mes del año anterior; c) la posición de caja de la sociedad (método directo); d) el avance del plan de inversiones al mes inmediato anterior; e) una presentación acerca de la calidad de servicio (SAIDI y SAIFI), la evolución de indicadores de CDS (individualizada por cada uno de los partidos correspondientes al área de concesión), la evolución de casos SVP (caos ingresados, desestimados, anomalías, atendidos y la situación de todos los casos a ser resueltos), evolución de la atención a electrodependientes, las pérdidas físicas, la evolución de la lectura de medidores (T1, T2, T3), la evolución de los casos de cortes y reposición, la morosidad de clientes (T1, T2, T3), exponiendo en forma comparativa los resultados reales, presupuestados y del mismo mes del año anterior. A los efectos de la elaboración del reporte antes descripto, se utilizan indicadores financieros y no financieros, para controlar y evaluar el cumplimiento y/o eventuales desvíos del presupuesto operativo anual.

La organización antes descripta favorece la toma de decisiones ágil, diligente y constante y el control en la gestión de Edesur por intermedio de sus distintos órganos.

El presupuesto operativo es elaborado por la gerencia general y aprobado por el Directorio al inicio de cada ejercicio, generalmente, en forma conjunta con el calendario de reuniones del Directorio propuesto para el ejercicio en cuestión.

Finalmente, el Comité País está conformado por los Miembros del Comité Ejecutivo Argentina, integrado a su vez por la primera línea de las funciones de *Staff*, es decir: Administración, Finanzas y Control, Seguridad, Servicios, Recursos Humanos, Legales, Sostenibilidad, Digital Solution y Comunicaciones, cuyas actividades son transversales a todas las áreas de la compañía.

En lo referente a las cuestiones ambientales y sociales, se hace constar que:

- a) la Sociedad ha adoptado un Código Ético, el cual expone los compromisos y las responsabilidades de orden ético, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por las personas que interactúen en la Sociedad, sean estos administradores, empleados o colaboradores. En este sentido, la Sociedad ha apostado por la sostenibilidad medioambiental, social y económica, junto a la innovación, en su cultura empresarial y está implementando un sistema de desarrollo sostenible, basado en compartir la creación de valor, tanto dentro como fuera de la empresa. Un compromiso concreto que ayuda a alcanzar los objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Se describen a continuación algunos de los principios generales emergentes del código ético: 1) No discriminación: se procura evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, ideologías políticas y otras formas de diversidad; 2) Honestidad: se fomenta el respeto diligentemente las leyes vigentes, el Código Ético, las políticas y los reglamentos internos. En ningún caso, la consecución de los intereses de la Sociedad puede justificar una conducta deshonestas; 3) Conducta correcta en caso de posibles conflictos de intereses: se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses; 4) Confidencialidad: se garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de expresa y consciente autorización y en conformidad con las normas jurídicas vigentes; 5) Relaciones con los accionistas: más allá del deber hacia el mercado, se asegura una relación constante y abierta, fundada en la comprensión recíproca, con la generalidad de los accionistas y con los inversores institucionales, con el fin de aumentar el nivel relativo de comprensión sobre las actividades desempeñadas por la sociedad y el grupo de control; 6) Valorización de la Inversión en Capital: se actúa para que el rendimiento económico-financiero salvaguarde e incremente el valor de la empresa, con el fin de remunerar adecuadamente el riesgo asumido por los accionistas con la inversión de los capitales desde un enfoque a largo plazo; 7) Valor de las personas: se las considera un factor habilitante para prosperar en un mundo que vive una transformación permanente; 8) Integridad de las personas: se procura garantizar la integridad física y moral de sus personas, condiciones laborales respetuosas de la dignidad personal y de las especificidades individuales y entornos seguros y saludables de trabajo; 9) Equidad: se compromete garantizar la equidad y corrección evitando abusos de autoridad; 10) Información Transparente, Completa, Correcta y Veraz: se proporciona información completa, transparente, comprensible y precisa para que, a la hora de definir las relaciones con el grupo, las partes interesadas puedan tomar decisiones

- autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y de las consecuencias relevantes; 11) Diligencia y Precisión en las Actividades y en la Ejecución de los Contratos: se ejecutan conscientemente en función de lo establecido por las partes, procurando no aprovechar condiciones de ignorancia o de incapacidad de las otras partes; 12) Calidad de los Servicios y de los Productos: se orienta la actividad para satisfacer y proteger a sus clientes escuchando las solicitudes que puedan favorecer una mejora de la calidad de los productos y los servicios; 13) Competencia Leal: se procura proteger el valor de la competencia leal absteniéndose de incurrir en comportamientos colusorios, predatorios y de abuso de posición dominante; 14) Responsabilidad hacia la comunidad: la Sociedad es consciente de la influencia, incluso indirecta, que sus actividades pueden tener sobre las condiciones individuales, sobre el desarrollo económico y social y sobre el bienestar general de la comunidad y, asimismo, sobre la importancia de la relevancia social en las comunidades donde opera. Por ello, se procura conducir las inversiones en un modo sostenible, respetando las comunidades locales y nacionales y promoviendo iniciativas de valor cultural y social; 15) Protección del Medio Ambiente: dado que el medio ambiente es un bien primario, la Sociedad se compromete a salvaguardarlo y, a dicho fin, programa sus actividades buscando un equilibrio entre iniciativas económicas e imprescindibles exigencias medioambientales, tomando en consideración los derechos de las futuras generaciones. La Sociedad se compromete a mejorar el impacto medioambiental y paisajístico de sus actividades y a prevenir los riesgos para las poblaciones y para el medio ambiente respetando la normativa vigente y también teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación científica y las mejores prácticas en esta materia; así como, a garantizar una energía limpia y accesible, promoviendo la descarbonización de la producción, el desarrollo de las energías renovables y la electrificación de los consumos; 16) Protección de los datos personales: la Sociedad adopta estándares elevados de seguridad y gestión de los datos personales de sus empleados, clientes y partes interesadas. Se garantiza el respeto de los derechos de los interesados y adopta políticas e instrucciones operativas para mejorar la seguridad de aplicaciones y tratamientos de datos personales. La privacidad desde el diseño y por defecto forma parte de los procesos de digitalización al igual que el análisis del riesgo y la protección de los datos sensibles.
- b) En materia de acciones de sostenibilidad de la Sociedad la compañía constantemente se encuentra desarrollando nuevos proyectos en busca de realizar acciones orientadas a mejorar a comunidad o el ecosistema dentro del área de concesión.
- c) En lo que respecta a las acciones vinculadas a los recursos humanos la Sociedad brinda capacitación constante a su personal tanto a nivel técnico como de seguridad, y, como acción complementaria, ha propendido a la difusión, información y concientización interna y externa sobre derechos humanos.

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.

“La compañía aplica esta práctica”

El Directorio de la Sociedad, cuyos miembros se reúnen mensualmente según lo dispuesto en el Estatuto¹, recibe de la Gerencia General, con la antelación suficiente a cada reunión del órgano para su estudio y diagnóstico, un informe mensual de gestión sobre hechos relevantes del periodo en cuestión, con descripción de la evolución de los indicadores de operación, económicos y financieros de la sociedad y el sector eléctrico, con el análisis de la implementación de estrategias y políticas de administración dispuestas por el Directorio, y con desarrollo de cuestiones relativas a la gestión y administración de la Sociedad, para el seguimiento, tratamiento y, eventualmente, toma de decisiones por parte del Directorio.

La confección del Informe Mensual de Gestión antes referido se realiza en función del presupuesto operativo anual, el cual, como se informara más arriba, es elaborado por la gerencia general y aprobado por el Directorio al inicio de cada ejercicio. A los fines del monitoreo del desempeño de la gerencia se utilizan indicadores financieros y no financieros, así como la información y las métricas emergentes del mercado eléctrico, como así también, las estadísticas elaboradas por organismos administrativos autárquicos. Todo lo anterior, con la finalidad de controlar y evaluar el cumplimiento y/o eventuales desvíos de la gestión de la Sociedad respecto presupuesto operativo anual.

A su vez, la Sociedad desde el año 2005, ha implementado un Modelo de Control Interno (“COSO”), basado en estándares internacionales ampliamente aceptados para la elaboración de sistemas y procedimientos de control, que promueven la transparencia de la información financiera y la responsabilidad de la administración.

Como aspectos destacables en la definición del sistema de control interno, la Sociedad ha implementado el modelo establecido por su grupo de control “Gobierno, Riesgo y Cumplimiento” (Governance, Risk and Compliance “GRC” y el Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa), cuyo principal objetivo es el de garantizar la existencia de una adecuada segregación de funciones en los accesos a los sistemas de gestión, las cuales brindan el soporte necesario a los procesos que generan la información a ser evaluada.

¹ EDESUR, Estatuto Social, artículo 25.

Como un ejemplo de control interno de las líneas de reporte, citamos la Política de Gestión de Crisis e Incidentes. El documento, define los procedimientos para la gestión de eventos críticos que puedan afectar la operación eléctrica, estableciendo protocolos para una toma de decisiones rápida y eficaz en base a distintos niveles de alerta. El evento declarado mantiene el nivel de crisis hasta su cierre. Los informes son publicados en el sitio web de la compañía y en el ENRE dentro de las 24 hs. de activado.

Para el desarrollo y retención de talentos, por virtud de lo dispuesto en el Código Ético, se valorizan todas las habilidades profesionales presentes en la organización mediante la activación de los instrumentos disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de las personas. En este ámbito, se da especial importancia al intercambio de retroalimentación *feedback* entre todas las personas para favorecer la mejora continua de las competencias. La Sociedad pone a disposición de todos sus colaboradores herramientas para compartir el conocimiento y actividades de formación, presenciales y a distancia, para ofrecer un aprendizaje continuo y constante de habilidades sociales y técnicas con el fin de aumentar el valor profesional, respetando las aptitudes personales, pero también el desarrollo de nuevas habilidades para afrontar nuevos marcos.

Para la Sociedad la "formación" es un estímulo continuo al autoaprendizaje de las competencias y de los conocimientos necesarios para responder a las diferentes capacidades profesionales presentes en la Compañía y en evolución constante. En función de ello, se apoya la capacidad individual para emprender un itinerario de formación que respete las propias necesidades, las pasiones y las aptitudes y ayudar a las personas a desarrollar su potencial, que cambia entre individuos, situando el empoderamiento al centro de su estrategia de desarrollo de las personas. Para dicho fin se promueven, junto a la formación técnica-operativa, actividades de aprendizaje experiencial y una apertura continua hacia el mundo exterior según un principio de ósmosis entre la empresa y el mundo universitario, científico, institucional y se favorece el intercambio con otras empresas.

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

“La compañía aplica esta práctica”

El cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañada del impulso constante de profesionalidad y la excelencia por lo que, en este marco, hemos adoptado en el pasado, y se implementa constantemente, un sistema de gobierno corporativo avanzado, con basamento en determinados pilares documentales, a saber:

- Código de Ética: Tal como se indicara más arriba, la compañía cuenta con un Código de Ética cuyo cumplimiento es supervisado por el Compliance Officer en primer lugar y Comité de Auditoría en segundo. Por su parte, el Directorio, realiza un seguimiento y supervisión periódicos de lo actuado en relación con este documento. El Código de ética es puesto al conocimiento de todo el público a través del sitio web de la compañía y entregado a cada empleado, siendo también aplicable a proveedores y clientes.
- Plan de Prevención de Corrupción - Responsabilidad Penal Corporativa: Asimismo, el Directorio de la Sociedad adoptó un “Plan de Prevención de Corrupción” y un “Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa (PCRPC)” -. Ambos documentos prevén reglas de comportamiento justo, honesto y transparente, que deben ser observadas por todos los colaboradores de Edesur como así también todo aquel que desarrolle negocios con nosotros. Su objetivo es evitar la ocurrencia o comisión de comportamientos considerados delitos y/o infracciones administrativas en el marco de la normativa antes mencionada en el seno de la compañía.

Puntalmente, el Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa, refuerza el compromiso de la sociedad sobre los mejores estándares éticos, jurídicos y profesionales. Define una serie de medidas preventivas orientadas a mitigar la responsabilidad penal en el ámbito empresarial. Representa el punto de referencia para la identificación de los comportamientos que se esperan de todos los empleados, consejeros, auditores, directivos y -en su caso- consultores, contratistas, socios comerciales, agentes y proveedores. En este sentido, detalla los delitos que pueden cometerse, las áreas a supervisar y las principales normas de conducta que se esperan de todos los Destinatarios Corporativos y (de especificarse) de los Otros Destinatarios (partes interesadas) con objeto de evitar la comisión de delitos y, por ende, la responsabilidad penal corporativa.

- Política sobre los Derechos Humanos: Por su parte, la Sociedad ha resuelto adherir a la “Política sobre los Derechos Humanos” desarrollada e impulsada por el grupo económico del que forma parte. Dicha política prioriza a las personas, asegurando que se respete su integridad y se garanticen sus derechos humanos fundamentales, tomando como propio el enfoque establecido por las Naciones Unidas en los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre

la Empresa y los Derechos Humanos”: “proteger, respetar y remediar”, para fijar un marco que guíe la alineación e implementación de los procesos internos de la compañía. Es objeto de dicha política establecer el compromiso y las responsabilidades de cada compañía en relación a todos los derechos humanos y especialmente a aquéllos que se aplican a las actividades comerciales y las operaciones corporativas llevadas a cabo por sus trabajadores.

Por ello, promueve el respeto por los derechos humanos dentro de las relaciones comerciales y la adhesión de los contratistas, proveedores y socios comerciales a los mismos estándares de derechos humanos. Durante el transcurso del 2024 se aprobó una nueva versión de la Política

- Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP): La Sociedad ha implementado el “MPRP” que, al igual que los antes referidos “Código de Ética” y “Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción” y demás documentos mencionados “*ut supra*”, forman parte de las “Acciones de Integridad Corporativa” de Edesur, para prevenir la responsabilidad de las personas jurídicas tanto en –a título enunciativo no exhaustivo- materia de lavado de activos, soborno, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, delitos contra las personas, abuso de mercado, muerte y lesiones graves por negligencia, blanqueo de capitales, entre otros.
- Compliance Officer: La sociedad cuenta con la figura del Compliance Officer (Gerencia de Auditoría Interna), que es la persona encargada de velar por el cumplimiento del Programa de Compliance, responsable de su implementación, monitorea la efectividad del mismo y sugiere cambios de ser necesarios.

También tiene a su cargo la supervisión de la matriz de riesgos, tarea que desarrolla conforme al Plan Anual de Auditoría y reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada.

- Política del Sistema Integrado de Gestión: Finalmente, la sociedad cuenta con una Política del Sistema Integrado de Gestión. Este documento contiene las previsiones antisoborno, en el marco de lo previsto en la Norma ISO 37001:2016 “Sistema de Gestión Antisoborno”, en coherencia con los principios éticos y de control establecidos por la dicho estándar internacional y destinada a mejorar la prevención de conductas ilícitas y difundir la cultura de integridad, legalidad y transparencia.

El Sistema de Gestión Integrado de Edesur ha sido inicialmente certificado por TÜV Rheinland y se encuentra en permanente proceso de relevamiento, y sujeto a revisiones y adecuaciones periódicas.

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

“La compañía aplica parcialmente esta práctica”

Todos los miembros del Órgano de Administración cumplen íntegramente las responsabilidades a su cargo establecidas en el Estatuto Social relacionadas con la obligación de reunirse con la periodicidad mínima establecida, respetan las formalidades dispuestas para la realización de la convocatoria y envío y recepción de documentación, respetan las condiciones requeridas para la formación del quórum y las mayorías y sobre todo participan activamente en la administración de la Sociedad.

Es dable destacar que, los miembros del Directorio cuentan con idoneidad ética y profesional y cuentan con dilatada experiencia técnica y laboral en los sectores relativos a la actividad de la Sociedad y del mundo empresario.

Los integrantes del Directorio, tanto los de carácter “no independiente” como “independiente”, no ejercen sus funciones de manera exclusiva. No obstante lo cual, ello no ha afectado en caso alguno el desempeño de los cargos y funciones de los mismos, habiendo sido aprobadas sus respectivas gestiones en ocasión de la celebración de las respectivas asambleas generales ordinarias de accionistas, sin haberse hecho constar observación alguna al respecto, como así tampoco objeción u abstención algunas en ocasión de la adopción de consecuentes Resoluciones asamblearias. Se destaca que la mayoría de los miembros del directorio ejercen funciones y/o cargos en otras empresas de sus respectivos grupos económicos, en su totalidad, pertenecientes al mismo sector de la economía (energía) con actividades complementarias (generación, transporte, comercialización o movilidad de energía), por lo cual, su diversificación de funciones se encuentra circunscripta a sociedades y/o entidades que forman parte del mismo mercado energético al cual pertenece la Sociedad, por lo que no resulta dable considerar que exista una dispersión en cuanto a la actividad empresarial por parte de los mismos.

Por otro lado, los miembros del Directorio de la Sociedad históricamente han contado con disponibilidad suficiente para el análisis de la información y/o documentación a ser tratada en cada una de las reuniones de dicho órgano, ya sean estas presenciales o bajo la modalidad “a distancia”, habida cuenta de que la misma es sistemáticamente remitida para su revisión y evaluación con antelación suficiente a la celebración de cada reunión. Cada director cuenta con acceso directo a los funcionarios de la Sociedad encargados de la elaboración y/o presentación de la información, siendo sus eventuales dudas o consultas evacuadas, ya sea con anterioridad o en ocasión de la celebración de cada reunión de Directorio.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios:

- VI. 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 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 informarla en las reuniones. Los presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.**

“La compañía aplica esta práctica”

Las decisiones que hacen a la administración de la Sociedad se adoptan en las reuniones del Directorio. La asamblea de accionistas celebrada el 24/02/2022 resolvió la modificación integral del Estatuto social, a efectos de incorporar al mismo la posibilidad de realización de reuniones a distancia por parte de los distintos órganos societarios, facilitando así la celebración de reuniones de los distintos órganos societarios, así como la mayor participación de sus respectivos integrantes². Durante el ejercicio finalizado el 31/12/2024, la mencionada reforma estatutaria resultó autorizada por parte del Ente Regulador de la Electricidad³ e inscripta ante la autoridad de contralor registral⁴. En función de lo anteriormente expuesto, está garantizada la disponibilidad de información relevante y la participación de los miembros de los distintos órganos societarios para la toma de decisiones. Por su parte, los miembros del directorio cuentan con vía de consulta directa con las distintas gerencias, las cuales, incluso, son consultadas en forma simultánea a la celebración de la reunión, ya sea por participación presencial, a distancia o a través de videoconferencia, según el caso.

El Presidente del Directorio procura la convocatoria a las reuniones de Directorio, definiendo el orden del día de la reunión convocada, y controlando la existencia de quórum suficiente para la efectiva convocatoria de la reunión, el inicio del acto en cuestión, como así también la existencia de mayorías suficientes al momento de la adopción de Resoluciones por parte del órgano de administración. El temario de las reuniones mensuales de Directorio comprende, inicialmente y por defecto, la consideración del Informe Mensual de Gestión correspondiente al mes inmediato anterior a la reunión en cuestión. Dicho informe, tal como se informará con anterioridad (apartado A), subapartado 2. del presente informe), es elaborado por el Gerente General con el apoyo del departamento de planificación y control, y consta de información técnica, regulación del sector, económica y financiera –entre otras-, todo lo cual permite conocer en forma eficaz y

188 _____

² Edesur, Asamblea General Extraordinaria del 24/02/2022, que resolvió la modificación de los artículos 16, 17, 19, 20, 24, 25, 26 y 34 del Estatuto Social.

³ ENRE, Resolución RESOL-2024-202-APN-ENRE#MEC (en el marco del expediente EX-2022-39472725- -APN-SD#ENRE), publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 03.04.2024.

⁴ IGJ, bajo el número 9.186, del libro 117, tomo de Sociedades por Acciones, el 28 de mayo de 2024 (en el marco del trámite IGJ N° 9.709.339).



apropiada la situación de la Sociedad en cada momento. La información se basa en la operación, la contabilidad y en datos de mercado. Para su elaboración, se trabaja de manera coordinada con cada una de las áreas para que la información sea clara, precisa y concisa.

Los restantes temas de relevancia sometidos a consideración del Directorio, fuera del Informe Mensual de Gestión antes mencionado, son normalmente acompañados por una presentación de la Gerencia General o de otra gerencia o área involucrada, con la supervisión previa de la Gerencia General, que incluye, por un lado, un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas, teniendo en cuenta la cuestión bajo estudio y el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Sociedad, y, por otro lado, una recomendación de la Gerencia General.

El Directorio adopta sus decisiones de acuerdo con el quórum y las mayorías establecidas estatutariamente, luego del análisis de las alternativas correspondientes a cada circunstancia. Para ello, cada uno de los directores cuentan con su respectiva experiencia personal e idoneidad profesional, así como con los antecedentes de los grupos empresarios y demás entidades en los que se desempeñan.

Las funciones del Presidente comprenden, por una parte, las involucradas en el quehacer Societario y empresarial, esto es, es el encargado de: gestionar las convocatorias a las reuniones de directorio; controlar el quórum, dar inicio, presidir, llevar adelante el curso de cada reunión y cerrar la correspondiente sesión; presidir las asambleas de accionistas, ya sean de carácter ordinario o extraordinario o especial de clase accionaria; representar legalmente a la Sociedad en ocasión de la celebración de actos relevantes con terceros (los de menos relevancia son perfeccionados a través de apoderados o de autorizados en forma expresa por el Directorio); y, por otra parte, atento la especificidad de la actividad de la Sociedad, es quien representa a la Sociedad e interviene ante las autoridades regulatorias, entidades administrativas y/o autárquicas, asociaciones de agentes, del mercado en el cual se encuentra involucrada.

Conforme a lo dispuesto por el Reglamento del Comité de Auditoría, el mismo se reúne por lo menos una vez al mes, y su Presidente tiene, entre sus distintas funciones, la de convocar las reuniones del órgano societario con antelación suficiente -salvo casos de urgencia justificada-. El Presidente del Comité procura el envío a todos miembros del Comité el orden del día y toda otra documentación que sea relevante para la reunión. El Comité lleva un libro de reuniones con las formalidades de los libros societarios establecidas en el Código de Comercio, en donde se vuelcan las actas de las reuniones celebradas, en las que constan las cuestiones tratadas y las respectivas Resoluciones.

De acuerdo a lo dispuesto por el estatuto social, la Comisión Fiscalizadora se reúne regularmente, por lo menos, una vez al mes, pudiendo las reuniones ser convocadas a pedido de cualquiera de sus miembros por pedido al Presidente de la Comisión Fiscalizadora o del Directorio, en su caso. Las reuniones son convocadas por el Presidente de la Comisión y las deliberaciones y Resoluciones de la Comisión Fiscalizadora se transcribe a un libro de actas. Por su parte, el Presidente de la Comisión Fiscalizadora representa a dicho órgano en las reuniones que celebra el Directorio.

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

“La compañía no aplica esta práctica en su totalidad”

Mensualmente los integrantes del Directorio celebran reuniones a los fines de analizar, tomar nota y/o adoptar Resolución sobre las distintas cuestiones sometidas a su consideración, como así también, respecto de la evolución en la implementación de políticas aprobadas y la gestión en torno a ellas, contando así con la capacidad para actualizar y ajustar sus decisiones.

Con la periodicidad anual exigida legalmente, el Directorio elabora su Memoria, la cual forma parte de los Estados Financieros anuales que son sometidos a la consideración de la asamblea de accionistas. En dicho documento, el Directorio describe su actuación y resultados de la gestión del ejercicio en cuestión a efectos de brindar una guía adecuada y suficiente para permitir la evaluación del desempeño de sus integrantes por parte de la Asamblea. La Memoria refleja el grado de cumplimiento del plan de negocios de la Sociedad, las políticas de inversiones, financiación, gobierno societario, responsabilidad empresarial, control y gestión de riesgos, los programas de entrenamiento para directores y ejecutivos gerenciales, los objetivos de gestión y el presupuesto anual.

En este sentido es dable mencionar que, durante el año 2018 el Directorio sometió todo su funcionamiento a juzgamiento y evaluación en su participación al Premio a la Calidad en la Gestión de Directorios en su edición 2018. Es el Premio más importante y prestigioso al que pueden aspirar empresas y organizaciones sin fines de lucro, que puedan exhibir una gestión organizacional de excelencia. El mismo, fue instituido por la Ley 24.127/92 y otorgado por la Nación Argentina. Lo que se premia, entonces, es haber alcanzado y demostrado un elevado nivel de Excelencia en la Gestión del Directorio, por parte de las empresas y organizaciones galardonadas. Es organizado y administrado por la Fundación Premio a la Calidad.

Toda organización que compite, lo hace con empresas de alto nivel y luego de una preadmisión, es evaluada objetivamente y profesionalmente por un conjunto de especialistas en la materia y recibe, independientemente de los resultados del concurso, un detallado informe en el que se indican claramente sus fortalezas y aspectos a mejorar, describiendo las áreas en las que se recomienda realizar esfuerzos de mejora. En base a ello, podemos decir con orgullo que EDESUR posee Modelo de Excelencia en la Gestión de Directorios.

Este premio conlleva, además de todas las ventajas que el reconocimiento público en el ámbito nacional y el prestigio, el Premio Nacional a la Calidad es una herramienta más que demuestra nuestro compromiso para promover nuestras mejores prácticas.

Cabe destacar que el Directorio de Edesur, resultó ganador de este premio, el que fue entregado el día 18 de diciembre de 2018 a su Presidente Juan Carlos Blanco en la Casa Rosada por el Gobierno Nacional.

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 aplica esta práctica”

La Sociedad realiza una Inducción a los nuevos miembros del Directorio, desarrollado por el departamento de Personas y Organización junto con el área de Compliance, destinado a asegurar que, luego de su designación por la Asamblea y de su correspondiente ingreso en forma efectiva al Directorio, como así también durante el término de duración del desempeño de su cargo, posean un adecuado conocimiento, entre otras cuestiones, del sector en el cual la Sociedad desarrolla su actividad comercial, del negocio de la empresa, de la organización y de la evolución del entorno normativo y regulatorio de referencia.

Además, en lo que hace a los programas de entrenamiento continuo para ejecutivos gerenciales brinda a sus ejecutivos un Programa de Formación y Entrenamiento permanente.

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 compañía aplica esta práctica”

La Gerencia de Asuntos Legales y Corporativos, colabora en la preparación de las presentaciones a ser efectuadas en las reuniones del Directorio, así como en la elaboración e implementación de las convocatorias a reunión y verifica la existencia de quórum suficiente en las reuniones y que las Resoluciones sean adoptadas con las mayorías estatutarias pertinentes. Asimismo, reúne la información que respalda los distintos temas de la agenda a tratar -para su oportuna distribución-, según la temática, la mantiene en archivo, y elabora las actas pertinentes que serán, en primer término, sometidas a la aprobación de los miembros del directorio participantes en la reunión en cuestión, y, posteriormente, copiadas al Libro de Actas de Directorio. El mismo proceder se aplica para el caso de las asambleas de accionistas, como así también para los asientos de asistencia a éstas últimas en el libro societario respectivo.

Por su parte, tal como se indicara anteriormente, el Gerente General y las distintas gerencias a las que a él reportan, tienen a su cargo la gestión diaria de la compañía. En función de ello, el Gerente General coordina con el Presidente los puntos del orden del día y/o cuestiones a ser tratados en cada reunión de Directorio, brindando el soporte correspondiente al Presidente en ocasión de las presentaciones y/o reuniones a ser mantenidas entre éste último, en representación de la Sociedad, y terceras empresas o autoridades regulatorias y/o gubernamentales, suministrando la información y/o documentación necesaria para cada ocasión; mantiene al Presidente constantemente informado acerca de la gestión de la compañía y la operación y desempeño de la distribuidora de energía eléctrica de titularidad de la Sociedad, proveyendo soporte en caso de necesidad de contacto urgente con los restantes miembros del Directorio, ante la ocurrencia o manifestación de un hecho, evento y/o circunstancia sobrevinientes o imprevistos.

Asimismo, la Sociedad cuenta con un sitio web de libre acceso, en el cual se brinda información económica y financiera de la Sociedad, entre otras (<https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/informacion-financiera/>).

En cuanto a la comunicación a los accionistas, El Directorio considera que las normas de la Ley General de Sociedades, la Ley de Mercado de Capitales, de la CNV y del de Bolsas y Mercados Argentinos (“BYMA”), proveen medios suficientes para que los accionistas se informen sobre la celebración de asambleas y asistan a ellas si lo consideran de su interés. Todas las asambleas que ha celebrado la Sociedad se han desarrollado en un ambiente de absoluta cordialidad con, y trato igualitario a los accionistas minoritarios. En todas las ocasiones se les ha brindado, tanto a los miembros del Directorio en ocasión de la celebración de una reunión de dicho órgano, como a los accionistas, en ocasión de su participación en una asamblea, toda la información que han solicitado y se ha contestado las consultas formuladas en relación a la interacción de la Sociedad con terceros y acerca del desarrollo de su actividad regulatoria y comercial.

La Sociedad informa a los accionistas en la medida del requerimiento de información por parte de los mismos. No se encuentra previsto en la normativa, estatutaria o empresarialmente promover reuniones informativas en forma periódica, fuera de las ocasiones en las que se requiera en ocasión de la celebración de asambleas de accionistas.

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.

“La compañía no aplica esta práctica”

El Directorio tiene acceso y decisión, pero no aplica una política de supervisión en forma directa de los planes de sucesión de los gerentes de primera línea, dado que esa responsabilidad está delegada en la Gerencia de Personas y Organización.

Como consecuencia de la ya referida especificidad de la actividad de la Sociedad, así como de la delicada y trascendente participación de la misma en el mercado en el cual actúa (distribución de energía eléctrica, destinada tanto al consumo industrial como al residencial) el cargo de Gerente General requiere de antecedentes profesionales y técnicos específicos e indispensables, que no facilitan la posibilidad de que el cargo sea cubierto por un profesional proveniente de otra especialidad, actividad o mercado.

Por lo general, en este tipo de circunstancias, y atento la relevancia de la actividad de la Sociedad, el alejamiento del cargo de un Gerente General es informado con una prudente anticipación y el inicio y desarrollo del proceso de selección de su reemplazante son monitoreados por el Directorio.

Atento a que el Grupo Enel, el cual es co-controlante de la Sociedad y cuenta en su haber con múltiples compañías con actividad similar en el exterior, por lo general se procura promover a profesionales pertenecientes al mismo grupo, como mecanismo para la retención de talentos, sin perjuicio de lo cual, no existe disposición o reglamentación empresarial interna alguna que impida o restrinja la posibilidad de selección de un profesional provenga del mercado laboral local.

Tal lo mencionado más arriba en el presente apartado, la Gerencia de Personas y Organización es la encargada de seleccionar los posibles candidatos aspirantes al cargo, en reemplazo del gerente saliente.

Una vez finalizada la preselección, la designación e investidura formal de un aspirante al cargo corresponde al Directorio, el cual deberá reunirse al efecto, cumpliendo con las disposiciones estatutarias y normativas aplicables vigentes, en cuanto a quórum y mayorías involucrados.

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 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 carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.

“La compañía aplica esta práctica”

La administración de la Sociedad está a cargo de un Directorio designado por Asamblea de sus Accionistas y compuesto por nueve (9) directores titulares y nueve (9) directores suplentes⁵. Los accionistas de la Clase A tienen derecho a elegir cinco (5) directores titulares y cinco (5) directores suplentes y los accionistas de la Clase B tienen derecho a elegir cuatro (4) directores titulares y cuatro (4) directores suplentes, los cuales pueden ser independientes o no independientes según las condiciones que tengan frente a la Sociedad.

Los accionistas de la sociedad procuran, al momento de la designación de los integrantes del Directorio, que su conformación se ajuste a las exigencias legales en cuanto a la cantidad de directores independientes, para que se integre y funcione adecuadamente el Comité de Auditoría, dentro del ámbito del Directorio.

La asamblea de accionistas, en todas las ocasiones en la que ha debido resolver la nominación y designación de miembros del Directorio, siempre ha designado la cantidad de directores independientes necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo III, Sección V, art. 16 de las Normas de la CNV (TO 2013) permitiendo la integración del Comité de Auditoría con una mayoría absoluta de miembros independientes.

El Directorio valora como “adecuados” el número de sus integrantes y su actuación para llevar a cabo su misión y la del Comité de Auditoría en forma efectiva y eficiente.

en función de lo expuesto, se considera que la Sociedad cumple con los criterios impuestos por las normas vigentes en cuanto a la independencia de los directores.

La Asamblea Anual celebrada el 4 de abril de 2024, designó nueve (9) directores, de los cuales, dos (2) de ellos tienen el carácter de “independientes” de acuerdo con los criterios de independencia establecidos por la CNV.

El modo de designación de los miembros del órgano de administración está establecido en el Estatuto Social que solo puede modificarse con aprobación del Ente Nacional Regulador de la Electricidad. La designación es por el término de un (1) ejercicio⁶, debiendo permanecer en sus cargos hasta la celebración de la asamblea de accionistas que designe a sus respectivos reemplazantes.

La independencia de los miembros del Órgano de Administración no fue cuestionada en forma alguna durante el transcurso del ejercicio bajo análisis y no habiéndose producido abstención alguna motivada en un conflicto de interés.

Asimismo, el Directorio procura que el accionista que nomine y proponga la designación de directores de condición de “independiente” brinde la motivación y aclaraciones que se estimen pertinentes respecto de la comprobación de tal independencia, así como de las recomendaciones respectivas.

⁵ EDESUR, Estatuto Social, artículo 20. Integración originalmente dispuesta por Decreto PEN N° 714/1992.

⁶ EDESUR, Estatuto Social, artículo 20.

Cabe agregar, que en la asamblea que designa directores, cada vez que los accionistas proponen candidatos, se informa respecto de la condición de independiente o no independiente que reviste cada persona propuesta y, con posterioridad, esto es, dentro del plazo de 10 días de celebrada la asamblea que eligió directores, cada director se encuentra encargado de preparar y entregar, para su posterior presentación ante la CNV, de la declaración jurada sobre su carácter de independiente o no independiente, de conformidad con los requerimientos normativos vigentes en cada momento.

12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un directorio 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.

“La compañía no aplica esta práctica”

Ello encuentra justificación toda vez que, dada la especificidad de la actividad de la Sociedad el Directorio no ha visto necesario conformar un comité de nombramientos. El Órgano de Administración en conjunto y en virtud de la experiencia y antecedentes de sus miembros, es quien resuelve sobre las normas y procedimientos inherentes a la selección de directores y ejecutivos clave, las normas de gobierno societario de la Compañía y supervisa su funcionamiento.

En cuanto a las condiciones de los directores y síndicos, se han designado y se designa en su mayoría, esto es, con excepción del caso de los directores independientes, a funcionarios o ejecutivos de sociedades en las cuales los accionistas de la Sociedad poseen participación directa o indirecta, debido a la relevancia que el aporte de experiencia en el marco del sector eléctrico se entiende necesarias, por lo cual no hay una política para limitar el desempeño en estas últimas. Sin perjuicio de ello, desempeñan tales funciones dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 272, 273 y 298 de la Ley General de Sociedades, los artículos 78, 99 y 117 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y demás normativa aplicable.

Su conformación se ajusta a las exigencias legales en cuanto a la cantidad de directores independientes para que funcione debidamente el Comité de Auditoría y los accionistas velan -en cada ocasión que resulta necesaria la designación y/o remplazo de directores de la Sociedad- por cumplir con las exigencias legales relativas a la designación de directores de carácter independiente en las proporciones necesarias para permitir la debida integración y funcionamiento del Comité de Auditoría. La asamblea de accionistas siempre ha elegido la cantidad de directores independientes necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo III, Sección V, art.16 de las Normas de la CNV (TO 2013), permitiendo la integración del Comité de Auditoría con una mayoría absoluta de miembros independientes.

Por su parte, para la selección de candidatos al cargo de miembro independiente del órgano de administración, se utiliza una sociedad especializada en la búsqueda y selección de top manager “*Head Hunter*”, también con el fin de fortalecer la eficiencia, la eficacia y la imparcialidad de los procedimientos de identificación de los candidatos. En la identificación de las candidaturas, la sociedad especializada deberá evaluar:

- (i) Las competencias técnico-profesionales de los candidatos,
- (ii) Las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta el contexto donde opera la sociedad controlada para la cual se hace la designación,
- (iii) El compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas (*background*),
- (iv) La existencia de conflicto de interés,
- (v) La significación de eventuales relaciones comerciales, financieras, o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la sociedad.
- (vi) Los eventuales procedimientos penales o administrativos pendientes en contra de los candidatos, así como las condenas penales (se les equipara el caso en que se pacte la condena) o las sanciones administrativas que las autoridades competentes les hayan aplicado.

Finalmente, el directorio se define teniendo en cuenta las dimensiones, complejidad organizativa, el negocio y los eventuales pactos para societarios.

Por el momento no se prevé cambiar la práctica aplicada.

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.

“La compañía no aplica esta práctica”

Tal como se indicara en el punto 12 anterior, habida cuenta de la especificidad de la actividad de la Sociedad, el Directorio no se ha visto la necesidad de conformar un comité de nombramientos. El Directorio ha asumido a su cargo la determinación de las normas y procedimientos inherentes a la selección de ejecutivos clave; de las normas de gobierno societario de la Compañía; y es el órgano societario encargado de la supervisión de su funcionamiento.

La Sociedad cumple con las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias en relación a la cantidad de miembros y plazo de duración de los mandatos de los integrantes titulares y suplentes del Directorio a ser designados, como así también, las relativas a los criterios impuestos en lo que respecta a la independencia de los directores.

Como se manifestara con anterioridad, en ocasión de la respectiva designación de los miembros del directorio, el accionista que propone una determinada nominación informa en la asamblea respecto de la condición de “independiente” o “no independiente” que reviste cada persona propuesta y, posteriormente, cada director elabora y entrega, para su posterior presentación ante la CNV la correspondiente declaración jurada sobre su carácter, dentro del plazo normativamente establecido.

A excepción de algunos supuestos en los que ciertos directores presentaron su renuncia por cuestiones de estricta índole personal, históricamente, todos los integrantes del directorio han cumplido el término completo de sus respectivos mandatos y han permanecido en sus cargos hasta la celebración de la asamblea de accionistas que los reeligió o que designó a sus respectivos reemplazantes, según el caso.

Se entiende que la sucesión de miembros del Directorio ha funcionado fluida y correctamente hasta la fecha, habida cuenta de que, desde su conformación inicial posterior a la privatización y hasta el día de la fecha, el Directorio ha sido integrado y ha funcionado con normalidad, no habiéndose producido abstenciones en la adopción de Resoluciones por conflictos de interés, ni habiéndose formulado acción de responsabilidad alguna respecto de sus miembros y ni habiéndose producido de igual modo denuncias por cuestiones de índole ético y/o profesional en el seno del directorio.

En lo que respecta a la sucesión de los miembros del Directorio de carácter independiente, en el Directorio y, consecuentemente, en el Comité de Auditoría de la Sociedad, siempre se ha cumplido con el plazo máximo de duración del mandato de diez (10) años establecido normativamente.

Con relación a la promoción de la diversidad en la empresa y el acceso de puestos de decisión de mujeres, cabe señalar que desde la designación resuelta por la asamblea del 14/03/2014, el directorio cuenta con al menos una integrante mujer (es decir, el once coma once por ciento (11,11%)), y que, a partir de la designación resuelta por la asamblea del 29/04/2016, esto es, con una antelación considerable a la exigencia legal, al menos el veintidós coma veintidós por ciento (22,22%) de la nómina de directores de la Sociedad es mujer. Lo anterior evidencia que la Sociedad ha propiciado la composición de un Directorio diverso desde mucho antes de su efectiva exigencia normativa. Cabe señalar que, como se indica más arriba en este punto, atento la especificidad de la actividad de la Sociedad, y el carácter técnico de la mayor parte de sus Resoluciones, no facilita la cobertura de plazas en el Directorio con dicho perfil.

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

“La compañía aplica esta práctica”

Como se ha mencionado con anterioridad, la compañía adoptó un programa de orientación específico y propio (denominado “*Induction*”) para asegurar a los miembros del Directorio, después de su nombramiento y durante el término de desempeño del cargo, un adecuado conocimiento, entre otros aspectos, del sector de actividad, del negocio de la empresa, de la organización y de la evolución del entorno normativo y regulatorio de referencia.

El Directorio toma las decisiones luego de los análisis de antecedentes y alternativas correspondientes a cada circunstancia. Para ello, los directores cuentan con su experiencia personal e idoneidad profesional, así como con los antecedentes de los grupos empresarios y demás entidades en los que se desempeñan.

El departamento de Personas y Organización junto con el área de Legal & Corporate Affairs Compliance, desarrollaron un proceso denominado “Inducción a Directores” destinado a facilitar el ingreso e integración de los nuevos miembros al órgano de administración. El mismo se encuentra dirigido a los miembros ingresantes, pero también se permite la participación de todos aquellos integrantes, designados por primera vez o no, que o encuentren necesario participar de la inducción. Los expositores son normalmente los Gerentes de las principales áreas de la compañía.

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 el 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.

“La compañía no aplica esta práctica”

Si bien no existe un Comité de Remuneraciones, de acuerdo a la política de remuneraciones de la Sociedad, el personal ejecutivo percibe una retribución mensual y una compensación variable anual que se consideran adecuados para los distintos tipos de funciones desarrolladas en el marco de la actividad de la empresa y de los diversos grados de responsabilidad asumidos. La retribución mensual se establece teniendo en cuenta las características y responsabilidades del cargo ocupado y la formación, capacidad y experiencia de cada ejecutivo. La Sociedad no cuenta con un sistema de compensación mediante opciones. La compensación variable anual consiste en un bono sujeto a objetivos vinculados a la performance operativa y financiera de la Sociedad y al cumplimiento de objetivos individuales.

La remuneración de los funcionarios y empleados es el resultado de estudios de mercado realizados por la Sociedad (ya sea por cuenta propia o por empresas de servicio especializadas de primera línea), a fin de garantizar la idoneidad de la misma.

La Gerencia de Personas y Organización informa al Directorio sobre las acciones emprendidas y los temas analizados respecto a política de remuneraciones.

Si en las asambleas de accionistas fuera requerida información acerca de la política de retribución a los directores y gerentes de primera línea, los encargados de brindar la información y/o explicaciones del caso serían la Gerencia General y/o la Gerencia de Personas y Organización.

En cuanto a la remuneración de los miembros del órgano de administración, dada la especificidad de la actividad de la Sociedad, el Directorio no ha visto necesario aprobar políticas expresas de selección, evaluación y remuneración de gerentes de primera línea. La administración aplica metodologías de amplio reconocimiento internacional como la metodología *HAY* y la gestión de estos temas se informa con la periodicidad que el Directorio requiere.

Por su parte, la remuneración por el desempeño del cargo es determinada en forma objetiva por parte de la asamblea de accionistas, evitando -conforme lo previsto en el Código Ético- cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, ideologías políticas y/u otras variantes de diversidad, y procurando la misma remuneración u honorario para igual o similar puesto (gerente o empleado) o cargo (director o síndico), de forma tal que pueda atraer, mantener y motivar a personas con perfil adecuado, evaluando el cargo a desempeñar y sus responsabilidades, las mejores prácticas, los resultados del análisis de *benchmark* en el mercado de referencia realizado por una empresa especializada en el sector y la performance empresarial.

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

“La compañía no aplica esta práctica”

Con respecto a los miembros del Directorio, la Asamblea de Accionistas es quien fija y aprueba los honorarios a ser percibidos por los mismos, respetando los límites establecidos en las normas y en el Estatuto Social, de acuerdo a la existencia o inexistencia de utilidades y/o la distribución o no de dividendos.

En relación con los gerentes de la Emisora, el Directorio en su conjunto y, en virtud de la experiencia y antecedentes de sus miembros, es quien resuelve sobre las políticas de remuneración y las normas de gobierno societario de la Compañía y quien supervisa su correcto ejercicio o aplicación funcionamiento.

Por su parte, la retribución por el desempeño del cargo de director es determinada por la asamblea de forma tal que pueda atraer, mantener y motivar a personas con perfil adecuado, evaluando el cargo a desempeñar y sus responsabilidades, las mejores prácticas, los resultados del análisis de *benchmark* en el mercado de referencia realizado por una empresa especializada en el sector y la performance empresarial. No se encuentra prevista la posibilidad de remuneración variable en el caso de los miembros del Directorio, dado que los objetivos son idénticos para todos. No obstante lo anterior, la remuneración de uno o más de los miembros del Directorio podría variar en el supuesto previsto por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades y del artículo 2 de la Sección I, Capítulo III, Título II, y concordantes de las Normas de la CNV, esto es, ante el eventual ejercicio de comisiones especiales o de funciones técnico administrativas. Sin perjuicio de ello, tal asignación de comisiones y/o funciones, deberán ser expresamente resueltas por la asamblea de accionistas, en cumplimiento de la normativa aplicable.

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 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 las 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 prendimientos 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 compañía aplica esta práctica”

Cabe tener presente que, dada la condición de “actividad regulada” que desarrolla la Sociedad, la capacidad de adoptar decisiones o llevar a cabo acciones o actividades de riesgo se encuentra sujeta a la fiscalización y aprobación y, en su caso, rectificación, por parte de la autoridad regulatoria, es decir, el ENRE, y/o, en su caso, de la autoridad concedente, esto es, la Secretaría de Energía o la repartición que en cada supuesto determine el PEN.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría, que supervisa el funcionamiento de los sistemas de control interno, vela por la implementación y cumplimiento de las políticas de riesgo y control e informa al respecto habitualmente al resto de los miembros del Directorio y anualmente a la autoridad de la oferta pública.

Por su parte, el Código de Ética en el Punto 3.1 - dispone:

“Sistema de control interno y de gestión de los riesgos:

El sistema de control interno y de gestión de los riesgos (en adelante “SCIGR”) está constituido por el conjunto de reglas, procedimientos y estructuras de la organización, que permiten la identificación, la medición, la gestión y la monitorización de los principales riesgos empresariales en el marco del grupo.

El SCIGR está integrado en las estructuras de organización más generales y de gobierno societario adoptadas por la sociedad y por el grupo. Se inspira en las mejores prácticas existentes en el ámbito nacional e internacional. En particular, dicho sistema considera las recomendaciones del Código de Gobierno Societario para las sociedades que hacen oferta pública, y se define de acuerdo con el modelo “Control interno -Marco integrado” expedido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (denominado “Informe COSO”), que representa el modelo de referencia, conocido a nivel internacional, para el análisis y la evaluación integrada de la eficacia del SCIGR.

Un SCIGR eficaz ayuda a dirigir la empresa de un modo coherente con los objetivos de ésta definidos por el órgano de gobierno, ya que permite identificar, evaluar, gestionar y monitorizar los riesgos principales en relación con la capacidad de estos de influir en el alcance de dichos objetivos. En particular, el SCIGR ayuda a asegurar la protección del patrimonio social, la eficiencia y la eficacia de los procesos empresariales, la fiabilidad de la información facilitada a los órganos sociales y al mercado, el respeto de las leyes y reglamentos y, asimismo, de los estatutos y de los procedimientos internos.

- 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.**

“La compañía aplica esta práctica”

El Directorio aprueba las políticas de control y gestión de riesgos y todas aquellas que tienen por objeto el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control que lleva adelante la auditoría interna, y recibe los informes a sus requerimientos. La gestión de riesgos es actualizada, supervisada y verificada conforme a la práctica en la materia. Las distintas áreas llevan adelante la gestión y control de riesgos, que permite al Directorio la caracterización y determinación de los niveles de incertidumbre inherentes al desarrollo del negocio, permitiendo avanzar en el control y gestión de los riesgos más relevantes de cada área.

El Directorio, con el objeto de preservar la independencia del auditor externo y evaluar las políticas de control interno, es asistido en sus funciones por el Comité de Auditoría.

La normativa fija al Comité de Auditoría la tarea de supervisar el sistema de control interno, de manera que los riesgos principales concernientes a la Sociedad resulten identificados, como así también adecuadamente medidos, administrados y monitoreados, determinando, además, criterios de compatibilidad de dichos riesgos con una sana y correcta gestión de la empresa, basada en principios, políticas e instrucciones establecidos y actualizados conforme las necesidades.

Asimismo, Edesur cuenta con *Internal Audit Guidelines*, documento que define la metodología para para identificar y evaluar los riesgos inherentes y residuales asociados con las actividades de la Compañía y también con una Guía de identificación de riesgos y oportunidades específicamente dentro del Sistema Integrado de Gestión.

La supervisión del Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP) está a cargo principalmente de la Gerencia de Auditoría Interna, pero varias áreas de la Compañía analizan los mismos. Conforme al Plan Anual de Auditoría reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada.

La gestión de esta matriz es responsabilidad de la función de Auditoría Interna, y, al igual que el modelo, está en constante cambio ya sea por factores internos (cambios estructurales, organizacionales, etc.) así como por factores externos (cambios legislativos).

También –en su carácter de *Compliance Officer*- reporta el cumplimiento del Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa, de los principales riesgos y sus políticas asociadas.

Por su parte, la función de Control Interno realiza revisiones anuales sobre el Sistema de Control Interno de la Información Financiera (SCIIF), conforme a lo establecido en la ley Sarbanes-Oxley de los Estados Unidos de América, así como en la ley 262/05 del Parlamento Italiano. Los resultados de las revisiones de cumplimiento, así como aquellas revisiones operativas realizadas a partir del plan de auditoría, son reportadas al Comité de Auditoría de Edesur.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría, que supervisa el funcionamiento de los sistemas de control interno, vela por la implementación y cumplimiento de las políticas de riesgo y control e informa al respecto habitualmente al resto de los miembros del Directorio y anualmente a la autoridad de la oferta pública.

El Código de Ética en el artículo 3.1 dispone al respecto:

“Sociedad de auditoría

EDESUR encarga la auditoría del balance de ejercicio y del balance consolidado de un modo transparente y respetando rigurosamente la normativa en vigor. Con el fin de preservar la independencia de las sociedades de auditoría que trabajan en EDESUR, se ha formalizado un procedimiento específico que regula los encargos realizados a dichas Firmas. Desde su adopción, dicho procedimiento ha representado una vigilancia válida de gobierno en la actividad de control y monitoreo.

Por su parte, el Comité de Auditoría, analiza los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos, de acuerdo con las normas establecidas

en las Resoluciones Técnicas Profesionales dictadas por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional y en las Normas de la Comisión Nacional de Valores.”

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

“La compañía aplica esta práctica”

La supervisión de la matriz de riesgos está a cargo de la Gerencia de Auditoría Interna. Conforme al Plan Anual de Auditoría, dicha Gerencia, reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada.

La función de auditoría, por su parte se rige en su accionar por lo dispuesto en la Política 19 *“Internal audit guidelines”*, documento que define la metodología para identificar y evaluar los riesgos inherentes y residuales asociados con las actividades de la Compañía y también con una guía de identificación de riesgos y oportunidades específicamente dentro del Sistema Integrado de Gestión.

El Gerente de Auditoría informa al Comité de Auditoría sobre el plan diseñado a comienzos y a fines de este (resultados) y sobre los avances durante el transcurso del año. El área cuenta, para ello, con recursos humanos y económicos para llevar a cabo su tarea de manera eficaz y sus miembros son capacitados permanentemente ya que también son formadores y oradores 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.

“La compañía aplica esta práctica”

Tal como se indicara con anterioridad en el presente informe, la Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría conformado en un todo de acuerdo con los alcances y requerimientos exigidos por la normativa vigente, cuyos miembros forman parte del Directorio -cumplimentando los criterios de independencia establecidos en la normativa- y se rigen en cuanto a su conformación y funcionamiento, de acuerdo a un Reglamento formalmente expedido y en vigencia.

Los miembros del Comité de Auditoría cuentan con amplia libertad y autonomía para exponer sus opiniones y peticiones -tanto en el seno del Comité como en el del Directorio-, deliberar y tomar decisiones de acuerdo con legislación vigente y a su reglamento.

El Comité de Auditoría ha dictado oportunamente un reglamento de funcionamiento interno, por cuyo cumplimiento velan tanto los integrantes del propio Comité, como así también la Gerencia de Auditoría Interna. Desde su dictado y puesta en vigencia, el mencionado reglamento no ha sufrido infracción o incumplimiento algunos.

En el contexto antes descripto, los integrantes del Comité de Auditoría designan a su Presidente, en base al consenso sobre sus condiciones para desempeñar tal cargo, y no se considera necesario otorgar a determinados miembros facultades diferenciadas de las que cuentan los restantes integrantes del órgano.

Los integrantes del Comité de Auditoría cuentan con experiencia personal e idoneidad profesional.

Sin perjuicio de lo expuesto, desde su implementación y hasta la fecha, el Comité de Auditoría de Edesur siempre ha sido presidido por un director con condición de “Independiente” en los términos de las Normas de la CNV.

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.

“La compañía aplica esta práctica”

La Sociedad aplica como política de selección de auditores externos las disposiciones de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831, artículos 104 y ss., y de la normativa emanada de la CNV. Específicamente, las referidas a la duración máxima de la rotación de los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora y/o del Auditor Externo.

En ocasión de la confección de estados contables especiales y al cierre de cada ejercicio, el Comité de Auditoría emite un informe en el cual se expide, entre otros aspectos, sobre la idoneidad, independencia y desempeño de la firma de auditoría externa designada por la asamblea de accionistas.

En el supuesto de que corresponda la rotación o reemplazo de los Auditores Externos, los reemplazantes son propuestos por el Directorio, contando con la opinión (en ocasión de la deliberación) y voto (en ocasión de la respectiva Resolución) de los miembros del Directorio que integran el Comité de Auditoría.

Una vez resuelta por el Directorio la nominación de los Auditores Externos, se procede a dar cumplimiento con la obligación de presentación de las declaraciones juradas previstas en el artículo de la Ley 26.831.

En función de la propuesta formulada por el Directorio, la designación de los Auditores Externos es resuelta por la asamblea general ordinaria de accionistas, de conformidad con las disposiciones estatutarias y normativas relativas a la formación de quórum y mayorías requeridas.

A continuación, se detallan los aspectos relevantes de los procedimientos empleados por el Comité de Auditoría para realizar la evaluación anual de compromiso, idoneidad profesional, condición de independencia y eficiencia/desempeño -especialmente en lo que respecta a la calidad de servicio- de los auditores externos:

- (i) Función: Corroborar que el plan de auditoría llevado a cabo se ejecute de acuerdo con las condiciones oportunamente contratadas y evaluar el desempeño de los auditores externos.

Plan de actuación:

- a) Recibir de los auditores externos una presentación sobre el plan anual de auditoría, tareas de revisión preliminar, y oportunidades en que se llevarán a cabo los distintos procedimientos de auditoría hasta la conclusión de la tarea y emisión del informe de auditoría sobre los estados financieros de cierre de ejercicio.
- b) Recibir de los auditores externos una presentación sobre la metodología de auditoría que utiliza la firma.
- c) Recibir de los auditores externos una presentación sobre la ejecución del plan de auditoría al que se refiere el apartado a) de este acápite. Las fechas para estas presentaciones serán anteriores a las fechas de vencimiento anual de presentación de los estados financieros a la Comisión Nacional de Valores y Bolsa de Comercio de Buenos Aires.

- (ii) Función: Condición de independencia de los auditores externos, de acuerdo con la Resolución Técnica N° 7 y las normas de la CNV (T.O. 2013).

Plan de actuación:

- a) Requerir a los auditores externos una confirmación del cumplimiento de las normas de independencia de la Resolución Técnica N° 7 y las normas CNV T.O 2013).
- b) En casos en que el Directorio o la Gerencia soliciten una tarea adicional a las tareas de auditoría a la firma de auditores externos, el Comité deberá recibir una descripción de los servicios solicitados. En base a esa descripción, el Comité solicitará a los auditores externos su confirmación y fundamentación.

- (iii) Función: Informar los honorarios facturados por los auditores externos con las aperturas y comparaciones establecidas por la normativa vigente.

Plan de actuación:

Al cierre del ejercicio se recibirá un detalle de los honorarios facturados por la firma de auditores externos, con la siguiente apertura:

- Honorarios correspondientes a la auditoría externa.
- Honorarios correspondientes a servicios especiales distintos de los mencionados anteriormente.

- (iv) Función: Seguimiento del plan de auditoría interna y sus conclusiones.

Plan de actuación:

El Comité, cuando lo estime necesario, requerirá la presencia del auditor interno para que exponga los trabajos realizados, conclusiones y seguimientos de las recomendaciones establecidas.

- (v) Función: Supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable, así como la fiabilidad de este último y de toda información financiera relevante o de otros hechos significativos que sean presentados a los organismos de contralor en cumplimiento del régimen informativo aplicable.

Plan de actuación:

El Comité conocerá y supervisará los sistemas de control interno y administrativo contable existente en las diferentes áreas:

- a) Recibir una presentación sobre la organización y el manejo operativo de las distintas áreas de la empresa.
- b) Recibir copia de los procedimientos vigentes para la realización de distintos tipos de operaciones.
- c) Recibir una presentación sobre el sistema contable y su interrelación con los distintos subsistemas.
- d) Recibir copia de los distintos informes o memos sobre cuestiones vinculadas con procedimientos de control, sean de los auditores externos, de los controladores de gestión o de los auditores internos.

- (vi) **Función:** Supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la Sociedad.

Plan de actuación:

- a) Recibir una presentación sobre los distintos riesgos y contingencias que afronta la Sociedad.
- b) Recibir información sobre los regímenes legales que le son aplicables y que pueden generar consecuencias en caso de incumplimientos, en especial de la industria.
- c) Recibir información de la gerencia de impuestos sobre las diferentes cuestiones impositivas en curso.

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 con 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 Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía.**

“La compañía aplica esta práctica”

Edesur adopta un sistema de gobierno corporativo inspirado en los estándares más elevados de transparencia y corrección en la gestión empresarial. Dicho sistema de gobierno corporativo es conforme con lo previsto en la legislación aplicable, incluyendo las Normas de la Comisión Nacional de Valores.

La Sociedad cuenta con un Código de Ética, el cual fuera oportunamente aprobado por el Directorio, que expone los compromisos y las responsabilidades de orden ético, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por las personas de EDESUR S.A., sean estos administradores, empleados o colaboradores. EDESUR apuesta por la creación de un valor sostenible, compartido con todas sus partes interesadas, internas y externas, innovando y buscando la excelencia en toda la cadena del valor de los negocios en los que opera.

Todo ello en modo coherente con el Objetivo: “Energía abierta para un futuro más brillante: potenciamos el progreso sostenible” -*Open Power for a brighter future: we empower sustainable progress*-, que es la misión de la compañía:

- ✓ *abrir la energía a más personas en el mundo;*
- ✓ *abrir la energía a las nuevas tecnologías;*
- ✓ *abrir a nuevas formas de gestión de la energía para todos los consumidores;*
- ✓ *abrir la energía a nuevos usos;*
- ✓ *abrir la energía a nuevas colaboraciones.*

Asimismo, la sociedad cuenta con un apartado sobre “Ética y Cumplimiento” donde se encuentran disponibles todos los documentos de integridad: <https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/>

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica a 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 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 review 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 compañía aplica esta práctica”

Como se explicó en el apartado 8), la Sociedad adoptó un programa de orientación (*denominado “Induction”*) específico y propio para asegurar a los miembros del Directorio, después de su nombramiento y durante el desempeño del cargo, un adecuado conocimiento, entre otras cosas, del sector de actividad, del negocio de la empresa, de la organización y de la evolución del entorno normativo y regulatorio de referencia.

Además, posee un Plan de Desarrollo de Potencial que ofrece a sus ejecutivos, el cual contempla un Programa de Formación y Entrenamiento permanente en materia de Competencias Gerenciales (Liderazgo, Negociación, Relaciones Interpersonales, Gestión del Cambio, Innovación, Coaching, Visión de Negocio, etc.) destinado a Directores y ejecutivos gerenciales.

Existen otros medios, como becas y tiempo para estudio, para incentivar la capacitación permanente de los gerentes de primera línea.

- (i) Para asegurar el cumplimiento de lo previsto en el Código de Ética EDESUR, se ha implantado un mecanismo denominado “Canal Ético” -al que se accede tanto a través de la intranet como del sitio web de la Compañía - para la recepción de denuncias, quejas o comunicaciones, de forma confidencial, relacionadas con las malas prácticas en asuntos contables, el control o la auditoría interna.

La emisora cuenta con mecanismos para recibir denuncias de toda conducta ilícita o anti-ética, en forma personal o por medios electrónicos garantizando que la información transmitida responde a altos estándares de confidencialidad e integridad, como de registro y conservación de la información. La recepción y evaluación de denuncias es llevada adelante por la Gerencia de Auditoría Interna de la Sociedad y el canal de denuncia es brindado por un agente externo. Las denuncias son informadas mediante notas al Comité de Auditoría.

Se seleccionó a *Navex* como agente externo para que gestione y tramite las denuncias remitidas garantizando con absoluta seguridad el anonimato de los denunciantes. *Navex* es una empresa de origen norteamericano que tiene como meta asegurar que las personas puedan comunicarse en forma segura y honesta con la gerencia o junta directiva de una organización respecto a problemas e inquietudes relacionados con actividades no éticas o ilegales, conservando al mismo tiempo su anonimato y confidencialidad. Está certificada como *Safe Harbor* a través del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, como un proveedor de línea directa que cuenta con las medidas de seguridad para tratar iniciativas de privacidad de la Unión Europea y otras directrices de privacidad a nivel mundial.

- (ii) Existe una política corporativa de *Whistleblowing* - Denuncia de Irregularidades. El objetivo de este documento es describir el proceso de recepción, análisis y procesamiento de denuncias enviados por cualquier persona, incluyendo aquellos que son confidenciales o anónimos. La política garantiza anonimato, confidencialidad y protección contra retaliaciones.

(iii) y (iv) Edesur, posee procedimientos específicos que prevén la realización de análisis de contraparte y la realización de un *Due Diligence* o Análisis de Contraparte a cargo de la Unidad de Security Argentina.

El Análisis de Contraparte, tiene por objeto garantizar la protección de la propiedad, los activos y el valor intangible de *Edesur*, contribuyendo a reducir y mitigar, en la medida de lo posible, el "Riesgo de Contraparte", a través del análisis específico de las siguientes categorías de riesgo:

- **Riesgo de reputación:** es el resultado de mantener acuerdos o relaciones comerciales con contrapartes que no cuentan con los requisitos de reputación establecidos por la cultura y los valores de Edesur y por el cumplimiento efectivo de los principios legales. La posesión de tales requisitos de reputación se excluye siempre cuando hay una prueba que muestra las conexiones de la contraparte con el crimen organizado.
- **Riesgo legal:** es el resultado de la posible participación de las personas y las unidades del Grupo - como consecuencia de la relación con la Contraparte - en uno o más delitos/crímenes tipificados por las leyes y reglamentos aplicables.

Todas las contrataciones de proveedores prevén revisiones a las contrapartes involucradas en la óptica de una gestión temprana de riesgos, apoyándose en distintas herramientas externas (Ej. Thomson Reuters - *WorldCheck*) para un levantamiento adecuado de riesgos. Dichas acciones son apoyadas en políticas internas que determinan los marcos para la realización de actividades con alto riesgo de corrupción. En este sentido el Directorio de la compañía debe aprobar, previa a su ejecución, las operaciones comerciales con Personas Expuestas Políticamente y Conexas a éstas últimas.

Los pliegos de licitación que elabora el área de Procurement de la Compañía incluye diferentes Anexos relacionadas con Declaraciones Juradas asociadas al Programas de Prevención contra la Corrupción, Política de conflicto de interés, honorabilidad, código ético, etc. que deben firmar todos los oferentes que quieran participar de una Licitaciones.

A través del sitio *web* de la compañía, los clientes, la comunidad y público general puede conocer los programas de cumplimiento de la compañía, así como denunciar posibles conductas inapropiadas o contrarias a cualquiera de los programas de cumplimiento del grupo: <https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/>

(v) La gestión de riesgos de la compañía es actualizada, supervisada y verificada conforme a la práctica en la materia.

Las distintas áreas llevan adelante la gestión y control de riesgos, que permite al Directorio la caracterización y determinación de los niveles de incertidumbre inherentes al desarrollo del negocio, permitiendo avanzar en el control y gestión de los riesgos más relevantes de cada área.

El Directorio aprueba las políticas de control y gestión de riesgos y todas aquellas que tienen por objeto el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control que lleva adelante la auditoría interna, y recibe los informes a sus requerimientos.

El Directorio, con el objeto de preservar la independencia del auditor externo y evaluar las políticas de control interno, es asistido en sus funciones, para esta materia, por el Comité de Auditoría. La normativa fija al Comité de Auditoría la tarea de supervisar el sistema de control interno, de manera que los riesgos principales concernientes a la Sociedad resulten identificados, como así también adecuadamente medidos, administrados y monitoreados, determinando, además, criterios de compatibilidad de dichos riesgos con una sana y correcta gestión de la empresa, basada en principios, políticas e instrucciones establecidos y actualizados conforme las necesidades.

El Comité de Auditoría, que supervisa el funcionamiento de los sistemas de control interno, vela por la implementación y cumplimiento de las políticas de riesgo y control e informa al respecto habitualmente al resto de los miembros del Directorio y anualmente a la autoridad de la oferta pública.

Asimismo, Edesur cuenta con las "Internal Audit Guidelines", documento que define la metodología para la evaluación del diseñada para identificar y evaluar los riesgos inherentes y residuales asociados con las actividades de la Compañía y también con una Guía de identificación de riesgos y oportunidades específicamente dentro del Sistema Integrado de Gestión.

La supervisión de la matriz de riesgos está a cargo de la Gerencia de Auditoría Interna. Conforme al Plan Anual de Auditoría reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada. También –en su carácter de compliance officer reporta el cumplimiento del EGCP documento descriptivo como dijimos en III.I los principales riesgos y sus políticas asociadas.

Por su parte, la Memoria de la sociedad describe las actividades de la sociedad, proyecciones, principales indicadores, propuesta del directorio, etc.

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 un rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos de inversores.

“La compañía aplica parcialmente esta práctica”

El Código de Ética adoptado por la Sociedad en su apartado 2.3 dispone: que,

“2.3 CONDUCTA CORRECTA EN CASO DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

En la realización de cualquier actividad, se deberán evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén, o aparenten estar, en un conflicto de intereses.”

Con esto se entiende una situación real o aparente donde el interés secundario (económico, financiero, familiar o de otro carácter) del colaborador de EDESUR interfiera o tienda a interferir con la capacidad de tomar imparcialmente decisiones en el mejor interés de la empresa y cumplir sus funciones y responsabilidades y, asimismo, el caso en el que los representantes de clientes, proveedores o de instituciones públicas actúen en sus relaciones con EDESUR En contraste con los deberes fiduciarios vinculados a sus cargos.

Para ello, la sociedad cuenta con una Política sobre Conflictos de Interés (recientemente actualizada), que determina los criterios generales de comportamiento que deben seguir sus destinatarios en las operaciones que ellos efectúen, con el fin de contribuir a la transparencia y protección de los intereses de la Compañía, estableciendo mecanismos para revelar potenciales Conflictos de Interés. Incluye las normas de la Compañía en materia de reporte, análisis y definición de situaciones susceptibles de generar Conflictos de Interés.

Se presta especial atención en las relaciones con organismos gubernamentales y entidades de bien público con las que se colabora, verificando que no se produzcan conflictos de intereses con los empleados de los mismos o de las familias de dichos empleados y, en tal sentido, se cuenta con una Política de Relacionamento con Funcionarios Públicos y con una política para contrataciones con Personas Expuestas Políticamente “PEP”).

La Sociedad cuenta con un sitio de Internet de libre acceso, en el cual se brinda información económica y financiera de la Sociedad y que cuenta con un link a la página de Internet de la Comisión Nacional de Valores, conforme a lo dispuesto en el punto 8, apartado 10 del Anexo I de la Resolución general N° 467 de la Comisión Nacional de Valores y a los criterios interpretativos de esa norma emitidos por ese organismo <https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/informacion-financiera/>

En lo que hace a la relación con los grupos económicos, demás sociedades que participan directa o indirectamente en la Sociedad, accionistas y administradores, la sociedad aplica estrictamente las disposiciones de la Ley N° 19.550 y las Normas de la CNV en virtud del dictado de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su Decreto Reglamentario N° 1023/13. En particular, se han cumplido en debido tiempo y forma en cada momento las exigencias relativas a contar con informes, como los del Comité de Auditoría, para el tratamiento y aprobación de operaciones con partes relacionadas cuando estas superan los límites que imponen las normas.

Los saldos y operaciones con sociedades relacionadas constan asimismo en los estados financieros de la Sociedad.

Adicionalmente, por prestar un servicio público por concesión la Sociedad está sujeta a la regulación del comercio argentino que impone procedimientos de publicidad, participación del organismo regulador y calificación de oferentes de suma transparencia, además de los procesos de licitación y concurso público que se aplican entonces para la contratación de bienes y servicios.

En este orden, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 (reglamentado por el artículo 14, Sección IV, Capítulo III, Título I de las Normas de la Comisión Nacional de Valores), previo a la celebración de toda operación con una parte relacionada por montos relevantes, el Directorio somete la misma a consideración del Comité de Auditoría brindándole toda la información relevante relacionada a la citada operación, así como toda documentación adicional y/o aclaración que dicho órgano considere pertinente a los fines de permitir la emisión de su opinión fundada al respecto.

En cumplimiento de ello, el Comité se reunió para considerar cada operación comprendida en la citada norma y la operación fue aprobada por el Directorio únicamente cuando el Comité de Auditoría se expidió favorablemente, informando que la operación se ajustaba a las condiciones normales y habituales del mercado y a las pautas normales de una operación celebrada entre partes independientes.

En tales oportunidades, las operaciones con partes relacionadas por montos relevantes han sido comunicadas a la CNV y ByMA en calidad de “hecho relevante”, tal como lo requiere la normativa poniéndose a disposición la opinión del Comité de Auditoría en la sede social de la Compañía.

Las principales operaciones efectuadas por EDESUR con sociedades comprendidas en el artículo 33 de la Ley 19.550 y/o con otras partes relacionadas son expuestas en las notas correspondientes de los estados financieros de la Sociedad, ya sea que se trate de documentación contable por períodos intermedios o anuales. Las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas (artículo 33 de la Ley 19.550) consisten principalmente en la compra-venta de bienes y servicios y en el otorgamiento de préstamos destinados a capital de trabajo.

De conformidad con lo arriba indicado, en todos los supuestos, tanto el Directorio como el Comité de Auditoría se encuentran al corriente de los convenios celebrados, así como de su respectiva evolución y/o cumplimiento.

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 la 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 compañía aplica esta práctica”

Atento el hecho de que la Sociedad se encuentra bajo el ámbito de fiscalización de la CNV, gran parte de la información referida en el título del presente apartado se encuentra disponible en forma pública en el sitio web de dicha entidad (CNV).

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad cuenta con una oficina interna específica destinada a atender las eventuales consultas e inquietudes formuladas por parte de los accionistas. Por su parte, Edesur cuenta también con un sitio *web*, el cual es de libre acceso, y cuenta con información y con la posibilidad para el usuario de transmitir sus inquietudes en un ámbito que garantiza la confidencialidad e integridad con las técnicas más avanzadas.

El sitio *web* se mantiene actualizado y es allí donde se publica la información más relevante para los accionistas, incluyendo los informes financieros, los estatutos sociales y los principales procedimientos en materia de gobierno corporativo, la composición de los órganos sociales.

Desde el 2017, Enel Argentina elabora y publica anualmente un Informe Integrado de Sostenibilidad que incluye a Edesur. Con dicho informe, Edesur desea dar cuenta públicamente de los avances y actuaciones más importantes en materia de desarrollo sostenible en las áreas social, económica y ambiental, integrando en sus planes de acción los criterios Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) aplicables a la medición de resultados y prevención de riesgos e impactos. El Informe se realiza siguiendo las normas del Global Reporting Initiative ("GRI") versión 2021, el Suplemento Sectorial de la Industria Eléctrica publicado en 2013 por GRI y de acuerdo con los tres principios de la Norma AA1000AS 2015 de Accountability Stakeholder Engagement Standard, para la construcción de la materialidad y la relevancia de los aspectos que se informan, integridad de la información y capacidad de respuesta a los grupos de interés. El informe está disponible en la página web de Enel Argentina (<https://www.enel.com.ar/es/sobre-enel.html>).

A través del informe se da cuenta del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y el compromiso público asumido por la compañía desde su plan estratégico, como así también, a través de la publicación anual de su Comunicación para el Progreso de Pacto Global Argentina.

El grupo Enel suscribió el Pacto Mundial de la ONU ("Global Compact") el 10/2/2005 asumiendo el cumplimiento de los 10 principios básicos universales que componen en este momento el Pacto Mundial y su comportamiento empresarial es plenamente congruente con todos ellos.

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

“La compañía aplica esta práctica”

Para identificar y clasificar las partes interesadas de la compañía, se realiza un Estudio de Materialidad, es decir, un proceso de identificación y evaluación de los temas de mayor relevancia tanto para nuestros grupos de interés como para EDESUR. Su objetivo es identificar y evaluar aquellos asuntos de sustentabilidad que son más importantes para los *stakeholders*, y relacionarlos con las prioridades de acción y estrategias comerciales desarrolladas por la compañía, a fin de detectar las áreas de mejora.

La estrategia para definir los asuntos que deben analizarse se basa en diferentes fuentes de información como las políticas, los principios de conducta corporativa del Grupo, las consultas a los grupos de interés, las tendencias de sostenibilidad y benchmarking de la industria, así como los principios y estándares internacionales. Este proceso se basa en un mapeo que consiste en la priorización de las partes interesadas y el análisis de los resultados. Asimismo, se incorporan los criterios de *accountability* y los estándares GRI para la aplicación del principio de materialidad y la definición de temas relevantes. La información recolectada mediante este proceso permite establecer la relevancia para la compañía de cada uno de los grupos de interés, así como también los temas de interés para cada uno de ellos. El cruce entre los intereses de los *stakeholders* y la empresa define la estrategia de relacionamiento de las líneas de negocio en cada eslabón de su cadena de valor. Los asuntos considerados clave por los distintos grupos de interés se relevan de manera anual a través de la Matriz de Materialidad. El informe de sostenibilidad de EDESUR fue elaborado considerando las matrices de materialidad.

Para Edesur comprender las expectativas de sus grupos de interés y mantener un proceso de diálogo continuo y abierto con ellos está en el corazón de la estrategia corporativa. Es por eso que revisa, identifica y prioriza a sus grupos de interés determinando su relevancia en función de tres variables: influencia, dependencia y tensión:

Este enfoque busca principalmente identificar oportunidades que permitan hacer viables modelos energéticos sostenibles, competitivos y seguros, así como desarrollar perspectivas innovadoras, exhaustivas y pioneras para adelantar acontecimientos, gestionar riesgos y buscar diferenciación. De acuerdo con los resultados obtenidos, se definen las estrategias y los medios de comunicación a utilizar con cada uno, mientras que las conclusiones son utilizadas para actualizar el plan de sostenibilidad.

Proceso del Análisis de materialidad



IDENTIFICACIÓN DE TEMAS CLAVE

Definición de temas relevantes al negocio y los grupos de interés en función a fuentes internas y externas, listando aspectos desde lo general a lo particular.



EVALUACIÓN DE EXPECTATIVAS DE STAKEHOLDERS

Consulta a los grupos de interés mapeados según la herramienta Stakeholders Management, para conocer prioridades y nivel de satisfacción con respecto a los temas identificados como materiales.

Invitación a los grupos de interés a enviar comentarios, opiniones y expectativas para seguir mejorando la rendición de cuentas.



EVALUACIÓN DE PRIORIDADES DE LA COMPAÑÍA

Evaluación por parte del Directorio de la relevancia de los temas de acuerdo a los parámetros establecidos.



RESULTADOS MATRIZ DE MATERIALIDAD

Análisis de los resultados y armado de la Matriz de materialidad.

Reflexión por parte de la compañía y construcción de un compromiso formal y público sobre el tema, para transformarlo en un objetivo estratégico para Enel.

La relación que tiene la compañía con cada uno de los actores resulta clave para que pueda tener un vínculo cercano con cada actor relevante, escuchar sus expectativas, y poder relacionarse con canales de comunicación cercanos y adaptados a cada perfil.

Canales de comunicación con los grupos de interés:

Desde Edesur Argentina se promueve el contacto fluido y accesible con los grupos de interés. Por ello, en todas las empresas del Grupo, cada área de apoyo y de negocio utiliza mecanismos específicos para mantener una comunicación y un relacionamiento más directo.

Todo esto es publicado en el sitio web de la compañía.

- 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**

“La compañía aplica esta práctica”

No existe un reglamento interno específico dictado para el funcionamiento de las asambleas. Se entiende que el funcionamiento del órgano de gobierno de la Sociedad se encuentra suficientemente regulado por la normativa en materia societaria y de la oferta pública vigente.

En cumplimiento de la normativa antes citada, la Sociedad pone a disposición de los accionistas, con la antelación suficiente a la fecha de celebración de las asambleas respectivas la documentación relativa a estados financieros, informes del Comité de Auditoría y demás información prevista en la legislación societaria y del régimen de oferta pública aplicable. A su vez, presenta -a través de la Autopista de la Información Financiera- los estados financieros trimestrales y publica todo hecho o situación que, por su importancia, sea apto para afectar en forma sustancial la colocación de los valores negociables de la emisora o el curso de su negociación.

Complementariamente a lo antes expuesto, la Sociedad brinda a los accionistas la posibilidad de formular consultas o requerir aclaraciones a través de un espacio de diálogo con los mismos, en forma previa a la celebración de la asamblea en cuestión, con la posibilidad de emitir opiniones o comentarios no vinculantes.

Dicho intercambio se realiza a través de la dirección de correo electrónico que se indica en el texto de la convocatoria a asamblea de accionistas, cuyas publicaciones son efectuadas conforme a las normas legales y estatutarias pertinentes, y constancias de las cuales son ingresadas ante la CNV.

28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medidas 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.

“La compañía aplica esta práctica”

Por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de accionistas celebrada el 24 de febrero de 2022, se resolvió incorporar distintas modificaciones al articulado del Estatuto de la compañía, a efectos de que el mismo contemple la posibilidad de celebración de, y participación en, reuniones (en función de las características de cada órgano societario), a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras.

Tal como se indicara con anterioridad (apartado B), subapartado 6. del presente informe), la mencionada reforma estatutaria resultó oportunamente autorizada por parte del ENRE e inscrita ante la autoridad de contralor registral.

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.

“La compañía aplica esta práctica”

La Política de Distribución de Dividendos se encuentra incorporada en el articulado de los Estatutos Sociales.

Respecto a los dividendos, el Estatuto Social de la Sociedad dispone lo siguiente:

“Artículo 36°. Las utilidades líquidas y realizadas se distribuirán de la siguiente forma: a) CINCO POR CIENTO (5%) hasta alcanzar el VEINTE POR CIENTO (20%) del capital suscripto por lo menos, para el fondo de reserva legal. b) Remuneración de los integrantes del Directorio dentro del porcentual fijado por el Artículo 261 del a Ley 19.550 (Texto Ordenado Decreto número 841/84) que no puede ser superado, y de la Comisión Fiscalizadora. c) Pago de los dividendos correspondientes a los Bonos de Participación para el personal. d) Las reservas voluntarias o provisiones que la Asamblea decida constituir. e) El remanente que resultare se repartirá como dividendo de los accionistas, cualquiera sea su clase.

Artículo 37°. Los dividendos en efectivo serán pagados a los accionistas en proporción a las respectivas integraciones, dentro de los treinta (30) días corridos de su aprobación por la asamblea respectiva y los dividendos en acciones dentro de los tres (3) meses de su sanción.

Artículo 38°. Los dividendos en efectivo aprobados por la Asamblea y no cobrados prescriben a favor de la sociedad luego de transcurridos TRES (3) años a partir de la puesta a disposición de los mismos. En tal caso, integrarán una reserva especial, de cuyo destino decidirá la Asamblea de accionistas. Los dividendos en acciones también prescriben en el mismo plazo debiendo la sociedad proceder conforme establece el artículo 221 de la Ley 19.550. El producido de su realización integrará una reserva especial, de cuyo destino decidirá la asamblea de accionistas”.

Las disposiciones estatutarias se encuentran en línea y cumplen con la normativa aplicable vigente.



La política del Directorio siempre ha sido la de aconsejar a la asamblea que distribuya dividendos entre sus accionistas.

Hace a la esencia de la Sociedad, en tanto sociedad comercial, el pago de dividendos siempre que la situación económica de la sociedad y el resultado del ejercicio lo permitan.

El Directorio, siempre que los resultados del ejercicio lo permitan, cumplirá con lo establecido en el estatuto social, incorporando en su memoria anual la propuesta de distribución a ser elevada a la consideración de los accionistas de la Sociedad.

Dicha propuesta procurará responder a una prudente, razonable y eficiente administración de la Sociedad.

Lamentablemente, el deterioro de las variables económicas en que se desenvuelve el sector de distribución de energía eléctrica en los últimos años no ha permitido la generación de utilidades y, consecuentemente, tampoco la distribución de dividendo alguno. Al respecto, cabe destacar que la última distribución de dividendos de la que la Sociedad tiene referencia data de la dispuesta por la asamblea general ordinaria celebrada el 16 de marzo de 2009, es decir, la Sociedad no ha distribuido dividendo alguno en los últimos 25 años.