



ANEXO IV

Resolución General 797 de la Comisión Nacional de Valores

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

Práctica Recomendada (“PR”) 1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

El Directorio de Central Puerto S.A. (en adelante la “Compañía”, la “Sociedad” o “CPSA” indistintamente) aprobó: **a)** el Código de Gobierno Societario (“CGS”) 10/3/2017, el cual fue actualizado con fechas 27/12/2018; 10/03/2020 y el 15/03/21, y **b)** el Plan de Integridad (el “Programa”) con fecha 13/8/2018, el cual comprende el Código de Conducta Empresaria (“CDCE”)
<https://www.centralpuerto.com/wp-content/uploads/2024/08/Codigo-de-conducta-empresaria.pdf>

El CDCE es el resultado de las buenas prácticas que los directores, gerentes, jefes y todo el personal deben respetar en el curso de sus operaciones de negocios y el desarrollo de sus actividades, entre las cuales se destacan: (i) la relación con los clientes; accionistas, proveedores; sector público; y empleados; (ii) propiedad intelectual e industrial, y la información privilegiada; y (iii) Conflicto de Intereses.



Una copia impresa del CDCE ha sido distribuido a los empleados, y también está publicado tanto en la intranet de la Compañía y en el sitio web de la Sociedad.

Quiénes somos?

Nuestra misión consiste en producir energía eléctrica en forma eficaz, sustentable y en armonía con el medio ambiente. A su vez, buscamos contribuir al abastecimiento de la demanda, gestionando los negocios de manera que creen valor no solo para la compañía, sino también para la sociedad.

Quiénes queremos ser?

Ser la empresa reconocida como líder en la producción de energía eléctrica en Argentina tanto para participación de mercado, como por la excelencia operativa y rentabilidad. Acompañar la evolución tecnológica de la industria a nivel nacional, regional y mundial, adecuando su cartera de activos a dicha evolución.

En nuestras tareas diarias, nos identificamos con los siguientes valores:

EXCELENCIA

En la mejora continua de nuestros procesos para garantizar una adecuada disponibilidad, confiabilidad y seguridad en la producción de las unidades generadoras, que satisfagan los requerimientos de todas las partes involucradas.

COMPROMISO

Con la gestión de la seguridad e higiene en el trabajo, preservando a las personas y los bienes propios y de terceros.

RESPONSABILIDAD

En la gestión ambiental tendiente al desarrollo sustentable, respeto hacia la comunidad y cuidado del medioambiente.

EFICIENCIA

Se promueve la maximización del valor de la inversión de los accionistas en forma sostenible en el tiempo.

DESARROLLO HUMANO

De los colaboradores no sólo como mejores profesionales sino como mejores personas.



PR 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.

Las políticas y estrategias generales de la Compañía son aprobados por el Directorio. El Directorio considera y aprueba el Plan Anual de Negocios (“Plan Anual”) que es confeccionado por la gerencia general y comprende políticas de control de gestión de asuntos de la Compañía; un presupuesto anual; planeamiento de operaciones y mecanismos para controlar el desempeño de la gerencia general y el cumplimiento de los objetivos fijados.

En los Informes de Gestión (los “Informes de Gestión”), se presenta la evolución del Plan Anual.

A tales fines, el Directorio se reúne para considerar el Informe de Gestión correspondiente al mes o los meses anteriores, según corresponda. Asimismo, en dichas reuniones se toman las decisiones que hacen a la administración de la Compañía, se evalúa el cumplimiento de los objetivos fijados y se analizan, en su caso, los desvíos respecto del presupuesto aprobado. En dichas reuniones se informan y evalúan las distintas variables del negocio, como ser comerciales (del mercado y de la Compañía), económicas, financieras y de producción de las distintas unidades de negocios, así como la consideración de los informes elaborados por los auditores externos y/o internos y/o consultores contratados.

En lo que específicamente se refiere a los aspectos ambientales y de seguridad e higiene, el gerente a cargo del tema hace una presentación anual integral y detallada de los distintos temas vinculados a la materia. En dicha presentación se informa y analiza, entre otros aspectos, el Sistema integrado de Gestión (SIG), certificaciones, políticas, gestión ambiental, planificación, mejoras, permisos y habilitaciones, indicadores. Asimismo, en cada reunión de Directorio se evalúa los distintos parámetros; como ser, emisiones, disposición de residuos, control de restitución de agua a los ríos), y de la gestión de seguridad e higiene.

Respecto a los aspectos vinculados al Gobierno Societario, el Directorio considera la presentación anual que hace el Secretario Corporativo de la Sociedad referida a las actualizaciones propuestas al Código de Gobierno Societario de la Compañía (“CGS”) que fuera oportunamente aprobado por el Directorio, como así también del texto propuesto del Reporte anual del CGS previsto en la RG CNV N° 797/19, en el que se detallan los avances en la materia, las actualizaciones y mejoras propuestas, en base a las oportunidades de mejoras detectadas internamente como por las observaciones efectuadas por la CNV. Asimismo, el Directorio participa en todos aquellos temas cuya participación sea requerida por la normativa vigente, y lo dispuesto por el CGS y las políticas internas de la Compañía.



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

El Directorio verifica el desempeño de la gerencia general y el cumplimiento de los objetivos fijados, en la oportunidad del tratamiento de los Informes de Gestión y con la aprobación de los estados contables de CPSA. Bajo supervisión del Comité de Auditoría, la Gerencia General, en colaboración de los directores ejecutivos de área, gerentes y empleados de la Compañía, se ha implementado un sistema de control interno robusto y efectivo bajo parámetros y estándares del Marco COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway*), con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones; Confiabilidad de la información financiera y Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.

Toda la información de origen financiero que revisa, discute y aprueba el Directorio se sustenta en la seguridad, confiabilidad y robustez que otorga el mencionado Marco COSO.

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

El Directorio de la Compañía ha aprobado el CGS, (el cual comprende las estructuras y prácticas de gobierno societario), realizando las adecuaciones que ha considerado oportunas y necesarias, y anualmente ha considerado el Cuadro del CGS, conforme lo dispuesto por la Resolución General N° 622/2013 de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”).

Conforme lo resuelto en la reunión de Directorio de fecha 10 de marzo de 2020, el Directorio ha designado a quien se desempeñe como Gerente de la Asesoría Legal de la Compañía la función de Secretario Corporativo de la Sociedad, quien implementará y monitoreará la efectividad las prácticas de gobierno societario. El Gerente de la Asesoría Legal es, a su vez, responsable titular de relaciones con el Mercado, en los términos de la ley 26.831 y normas de la CNV.

El Secretario Corporativo de la Sociedad hace una presentación anual al Directorio de las actualizaciones propuestas al Código de Gobierno Societario de la Compañía (“CGS”), como así también del texto propuesto del Reporte anual del CGS previsto en la RG CNV N° 797/19, en el que se detallan los avances en la materia, las actualizaciones y mejoras propuestas, en base a las oportunidades de mejoras detectadas internamente como por las observaciones efectuadas por la CNV. Asimismo, el Secretario Corporativo evalúa con las distintas áreas de la Compañía el cumplimiento del CGS, el Reporte de CGS y de las políticas vigentes, dando participación que resulte necesaria a los distintos órganos de administración y control de la Sociedad de acuerdo a la normativa vigente.



PR 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.

Los miembros del Directorio son reconocidas personalidades del ámbito y empresario y cuentan con vasta experiencia, así como con los conocimientos y capacitación profesional adecuada para el desempeño de sus funciones.

Los miembros del Directorio tienen un alto nivel de asistencia a las reuniones de directorio y comités en que participen. Las reglas de funcionamiento del Directorio se encuentran formalizadas en el Estatuto de la Sociedad.

En lo que respecta al funcionamiento del Comité de Auditoría, el Directorio aprobó el Reglamento Interno del Comité de Auditoría el 9/5/2003 el cual es periódicamente revisado y, de ser necesario, actualizado.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

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

El Presidente de CPSA, conforme lo dispuesto por el CGS, define el Orden del Día de las reuniones de Directorio, en cual se incluye todos los asuntos cuya consideración haya sido solicitada por el gerente general u otros directores y/o requerida por la normativa vigente.



El Presidente, a través del Secretario Corporativo de la Sociedad, asegura que los Directores reciban la información y la documentación que resulte necesaria para la consideración y decisión de los temas a ser considerados.

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

La Sociedad ha implementado un proceso de evaluación anual del Directorio, sobre la base de un documento que contiene un cuestionario de autoevaluación del Directorio, relativo al desempeño y funcionamiento del órgano de administración de la Compañía, que son respondidas por cada director y enviadas y evaluadas por el Secretario Corporativo.

Ello sin perjuicio de la evaluación anual de la gestión del Directorio, expuesta en la Memoria de la Compañía, que realiza la Asamblea de Accionistas.

PR 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.

El Presidente del Directorio genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio. Los directores de la Compañía, aún fuera de las reuniones del Directorio, deben mantenerse informados sobre la marcha de los negocios de la Compañía. A tal fin, podrán mantener conversaciones con el Presidente, los otros directores, el Gerente General y los auditores internos y externos, pudiendo intercambiar distintas opiniones y/o consultas al respecto. Asimismo, los directores revisan el material que se les envía para las reuniones de Directorio, de manera tal que les permita prepararse en forma anticipada para las reuniones e incluso poder formular consultas a la gerencia general o a las distintas gerencias que corresponda.

Conforme a las necesidades que vayan surgiendo en la Compañía, como así también al rol y responsabilidad de los Directores, se define la capacitación de los miembros del Directorio, la cual podrá ser encomendada a asesores externos o internamente al personal de la Sociedad.

PR 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.

En la reunión de fecha 10 de marzo de 2020, el Directorio de la Compañía designó al Gerente de la Asesoría Legal de la Sociedad como Secretario Corporativo de CPSA, cuya función consiste en asistir al Presidente de la Sociedad en la administración efectiva del Directorio, la realización de las asambleas, el cumplimiento de las funciones previstas en la respuesta a la PR 4.



En lo que respecta a los accionistas, el Secretario Corporativo es el responsable de que la Sociedad cumpla con la normativa vigente, particularmente a través de la comunicación al Mercado de los hechos relevantes, y de la puesta a disposición de la información y documentación en oportunidad de cada asamblea de accionistas. En la persona que desempeña las funciones de Secretario Corporativo, recae también la función de ser Responsable de Relaciones con el Mercado, actuando en forma coordinada con el Responsable de Relaciones con el Inversor.

El Secretario Corporativo funciona asimismo como nexo entre el Directorio y la gerencia de la Sociedad, suministrando al Directorio y al Comité de Auditoría toda la información y documentación requerida a las distintas áreas de la administración de CPSA, ya sea en forma presencial, telefónica, por correos electrónicos o videoconferencias.

El Secretario Corporativo colabora con el Presidente de la Sociedad y funciona como nexo entre éste y el Gerente General, en la coordinación de las reuniones del Directorio de CPSA, tanto en lo que respecta a la convocatoria, periodicidad, definición del orden del día de cada una de las reuniones, expositor de cada tema, envío de la información y documentación a los directores y síndicos, asistencia de los directores y síndicos a las reuniones, computo del quorum y votación, elaboración y envío de las actas a los directores, pasado al libro de actas correspondiente y posterior firma.

Asimismo, el Secretario Corporativo es el responsable de la implementación y monitoreo de las prácticas de gobiernos societario (ver respuesta a PR 4), dentro de las cuales figura la coordinación y realización del plan de orientación para los nuevos directores de la Sociedad (ver respuesta a PR 14).

PR 10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.

La Compañía tiene por normativa SOX un Plan de Sucesión de Puestos Claves que es aprobado por el Gerente General, el cual contiene una descripción de tareas de cada uno de esos puestos, el nombre del actual ocupante y el reemplazo con una descripción del *background* que sustenta la designación del mismo. El propósito de este Plan de Sucesión es el garantizar la continuidad del negocio en caso de una desvinculación no planificada de alguno de los ocupantes de esos puestos, de manera tal de no afectar el normal giro de las operaciones. El sucesor lo podrá hacer de forma permanente o transitoria, pero se garantiza con su participación la continuidad del negocio

Los criterios de selección y evaluación de los directores ejecutivos de área y gerentes se basan en un esquema de competencias y cumplimiento de objetivos, y en materia remunerativa se establece una remuneración total que sea competitiva en el Mercado Energético.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

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

Actualmente, el Directorio de la Sociedad está compuesto por nueve (9) miembros, cuatro (4) de los cuales son independientes.

PR 12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

La Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones.

PR 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.

Los accionistas eligen a los Directores suplentes quienes reemplazarán a los directores titulares conforme lo previsto por el Estatuto de la Sociedad y lo dispuesto la Ley General de Sociedades N° 19.550.

CPSA, tanto a través de la Política de Empleo como el Código de Conducta Empresarial, otorga plena igualdad de oportunidades de empleo a las personas que califican para desempeñar una función, sin consideración de raza, sexo, religión, o ascendencia, u otro factor de diferenciación, más allá de los que determina la ley. Todos los que cumplan con los requisitos de idoneidad para los cargos a los que aspiren, tendrán el mismo nivel de oportunidades en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo reclutamiento, contratación, promociones, traslados, niveles de compensaciones, selección para capacitación y desarrollo y desvinculación. CPSA tiene el compromiso de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades para impulsar la diversidad y la integración todo el equipo de trabajo y su personal. Es así que CPSA considera que la diversidad produce resultados positivos a nivel humano y es un medio para cumplir con

sus principios, tales como la integridad y trabajo en equipo. A tal fin expone estos valores en su memoria anual y código de gobierno societario a fin de encaminar, pero no influir, en la decisión de sus Accionistas. En línea con lo expuesto, como se mencionó en el punto anterior, la Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones.

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

En la reunión de fecha 10 de marzo de 2020, el Directorio de la Sociedad aprobó un plan de orientación para los nuevos directores electos que ejerzan por primera vez sus funciones como Directores de la Sociedad.

El Secretario Corporativo está a cargo de coordinar con los nuevos directores, el día y hora en el cual se iniciará el plan de orientación en las oficinas de la Compañía. En tal fecha, los nuevos directores se presentan en el domicilio de la Compañía quienes son recibidos por el Gerente General de la Compañía junto con el Secretario Corporativo y distintos directores ejecutivos de área y/o gerentes de CPSA, quienes tratan los siguientes temas:

- a) Información referida a la estructura de la empresa, y su cultura organizacional.
- b) Información personal de los directores, a los fines de conformar el legajo de cada uno de los nuevos directores, y así poder realizar los trámites correspondientes ante los organismos de control, incluyendo sin limitación, la Comisión Nacional de Valores; Bolsas y Mercados Argentinos S.A.; el Mercado de Valores de Buenos Aires, la Caja de Valores, la Inspección General de Justicia, la *Security Exchange Commission*, y cualquier otro organismo de contralor competente.
- c) El Secretario Corporativo informa sobre aspectos relevantes del Gobierno Societario, como ser los principales puntos del Código de Gobierno Societario; las reglas generales sobre el funcionamiento del Directorio y la Asamblea; el desarrollo de las reuniones del Directorio; el funcionamiento del Comité de Auditoría; etc.
- d) El Área Ambiental, Higiene, Seguridad y Calidad informa los conceptos necesarios para el mejoramiento del medio ambiente, seguridad y calidad, a fin de generar una mayor concientización en los nuevos directores sobre las políticas de la Compañía referidas al Sistema de Gestión Integrado: ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Ambiental) e ISO 45001 (Salud y Seguridad Ocupacional).
- e) El Auditor Interno de la Sociedad hace una presentación general sobre la estructura de controles existente en la Compañía, como así también del sistema de auditorías internas y externas. Asimismo, informa los lineamientos generales de los siguientes documentos: (i) el Código de Conducta Empresaria; (ii) el Programa de Integridad; (iii) la Política Anti-Fraude; (iv) la Política de Insider Trading; (v) el Procedimiento para el tratamiento de denuncias.
- f) El Secretario Corporativo exhibe a los nuevos directores la sala de reuniones en las que se realizarán las reuniones de Directorio, y coordina una recorrida por la planta.
- g) El Secretario Corporativo deja constancia del envío a los directores de: (i) Estatuto, (ii) Código de Gobierno Societario, (iii) Código de Conducta Empresaria, (iv) Política de *Insider Trading*, (v) Política Anti-Fraude, (vi) Procedimiento sobre tratamiento de denuncias por violaciones al CDCE, (vii) Política de Donaciones, (viii) Política de Relaciones con el Sector Público, (ix) Política y procedimiento



- hospitalidad y regalos, (x) Política de Transacciones con Partes Relacionadas, y (xi) Política Integrada de Medio Ambiente, Calidad, y Seguridad Ocupacional, y
- h) Se informa que el sitio web de la Compañía contiene aquella información financiera y no financiera, y cuya difusión sea requerida por la Comisión Nacional de Valores; la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, la *Security Exchange Commission* y la New York Stock Exchange.

La presentación de los nuevos directores se realiza en la primera reunión de Directorio a la que asistente.

D) REMUNERACIÓN

Principios

XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

15. La compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

Actualmente Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones, el cual se encuentra integrado por el Gerente General; el Gerente de Recursos Humanos y el Presidente del Directorio.

Las remuneraciones de los miembros de la Sociedad se fijan y actualizan en función a la evolución de la inflación y de los salarios en el mercado energético en general. En caso de solicitarse un aumento por performance, el Comité de Remuneraciones se reúne y evalúa la solicitud para luego definir si es viable o no en función de los antecedentes.

El Comité de Remuneraciones funciona para aprobar las acciones salariales y fijación de bonos de cualquier tipo para directores ejecutivos de área y gerentes, y cuando se trata de acciones salariales o bonos para posiciones sensitivas del área de Finanzas aunque las mismas no sean Directores ejecutivos de área y gerentes.

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

Los honorarios de los Directores de la Compañía, se aprueban en oportunidad de celebrarse las Asambleas de Accionistas. El monto global de los honorarios en ningún caso excede los límites establecidos en la Ley General de Sociedades y en las normas de la CNV.



La definición de los anticipos de honorarios de los Directores se trata en el Directorio, junto con los incrementos porcentuales de la remuneración mensual del Gerente General, en la medida que ésta se aparte del ajuste porcentual periódico para los empleados de la Sociedad.

Según lo dispone el CGS de la Compañía, los niveles de remuneración deberán ser suficientes para atraer y retener directores competentes.

Las remuneraciones de los miembros de la Sociedad se fijan y actualizan en función a la evolución de la inflación y de los salarios en el mercado energético en general. En caso de solicitarse un aumento por performance, el Comité de Remuneraciones se reúne y evalúa la solicitud para luego definir si es viable o no en función de los antecedentes.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.

XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.

XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.

XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

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

El Gerente General de la Compañía, previo al inicio del Proceso de Presupuesto, efectúa un primer análisis de los riesgos de la industria incluyendo su ponderación por probabilidad de ocurrencia e impacto económico. Entrega este primer análisis al *Senior Management* quien analiza, propone y discute el contenido. Se revisan riesgos estratégicos, operacionales, financieros, regulatorios y de *compliance* (cumplimiento). Una vez revisados y discutidos en forma presencial se genera un documento con el análisis y ponderación final cuya consecuencia es la elaboración del presupuesto y el Plan Anual. El Directorio considera y aprueba el Plan Anual de negocios que es actualizado mediante la presentación mensual de informes de gestión de la Compañía.

Al menos una vez durante el transcurso del ejercicio económico, el Gerente General de la Compañía revisa y actualiza el Stock de Riesgos y su ponderación conjuntamente con el *Senior Management* (Monitoreo).

PR 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 cuenta con un departamento de auditoría interna con línea de reporte directa al Comité de Auditoría y a la Gerencia General. El Directorio delega en el Comité de Auditoría las actividades de aprobación de un Plan Anual de Auditoría, monitoreo de la implementación, su efectividad y la asignación de recursos para su ejecución. El Plan de Auditoría contempla actividades de auditoría y *compliance* (cumplimiento) que ejecuta el departamento de auditoría y es confeccionado en base a riesgos ponderados por impacto y probabilidad de ocurrencia.

Anualmente, el Directorio evalúa: a) el Informe Anual del ejercicio anterior y b) el Plan de Actuación para el ejercicio en curso, ambos elaborados por el Comité de Auditoría.

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

Todos los miembros del departamento de auditoría interna son profesionales del ámbito de las Ciencias Económicas y altamente capacitados en la materia de auditoría interna, ética, gestión de riesgos y *compliance* (cumplimiento). La Compañía dispone para el departamento de un presupuesto de capacitación y selecciona organismos y universidades de primera línea para las actividades de capacitación necesarias. Asimismo, todos los integrantes del departamento de auditoría interna son miembros del Instituto de Auditores Internos (IAIA) y de la Asociación Argentina de Ética y *Compliance*. El departamento de auditoría interna es independiente de la línea de gerencia reportando en forma directa al Comité de Auditoría y a la Gerencia General.

PR 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.



El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento que fue aprobado oportunamente por el Directorio y presentado ante la CNV. Dicho Reglamento dispone la finalidad del Comité y sus funciones, entre las cuales se destacan: a) opinar respecto a la designación de los auditores externos a contratar por la Compañía y velar por su independencia; b) supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable, así como la fiabilidad de este último y de toda la información financiera o de otros hechos significativos que sea presentada a la CNV y a los mercados en cumplimiento del régimen informativo aplicable; c) supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la Compañía; d) opinar sobre la razonabilidad de las propuestas de honorarios y de planes de opciones sobre acciones de los directores y administradores de CPSA que formule el órgano de administración; e) Opinar sobre el cumplimiento de las exigencias legales y sobre la razonabilidad de las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital con exclusión o limitación del derecho de preferencia; f) verificar el cumplimiento de las normas de conducta que resulten aplicables; g) emitir opinión fundada respecto de operaciones con partes relacionadas en los casos establecidos por la ley 26.831 y normas de la CNV y según lo establecido por la Política de transacciones de partes relacionadas. Emitir opinión fundada conforme lo determine la CNV toda vez que en la Compañía exista o pueda existir un supuesto de conflicto de intereses. Anualmente, el Comité de Auditoría elabora un Plan de Actuación para el ejercicio que se dará cuenta, y el cual deberá ser aprobado por el Directorio de la Compañía.

El Comité de Auditoría se encuentra integrado por tres directores, revistiendo actualmente los tres la condición de independientes. Uno de los miembros del Comité de Auditoría es designado como experto financiero.

PR 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.

El Comité de Auditoría opina respecto de la designación de los auditores externos a contratar por la Compañía y velar por su independencia. Asimismo, el Comité de Auditoría debe considerar si tales servicios cumplen con las normas de la SEC y la CNV.

El Comité de Auditoría realizará anualmente una evaluación del compromiso, la eficiencia e independencia de la labor del auditor externo. Esta revisión será realizada a partir de la información suministrada por las distintas Gerencias de la Sociedad, quienes interactúan con los auditores externos y cuentan con el conocimiento necesario para poder definir su cumplimiento en función de los parámetros expuestos, y luego será presentada a través de un informe al Comité de Auditoría para luego ser considerado por el Directorio.

Los principales indicadores que se toman en cuenta para dicha evaluación son, entre otros, la calidad general de las presentaciones realizadas al Comité de Auditoría, la presentación de las cuestiones claves de auditoría, la identificación y evaluación de los riesgos como base del trabajo realizado, la naturaleza, extensión y oportunidad de las pruebas de auditoría realizadas (tanto pruebas de controles como pruebas sobre saldos), el cumplimiento de las fechas acordadas en el planeamiento de la auditoría y emisión de reportes, los resultados de las revisiones de calidad a la que es sometida la firma de auditoría, los antecedentes de la firma de auditoría externa (Big4) y las credenciales del socio firmante del informe de auditoría. Asimismo, se evalúan el planeamiento general de las tareas, las tareas realizadas en las áreas clave, las principales comunicaciones escritas entre los auditores y los funcionarios de la Sociedad, los resultados de los trabajos y sus conclusiones y los criterios seguidos en relación con los asuntos clave de contabilidad y auditoría.

En cuanto a la independencia de los auditores externos, el Comité de Auditoría indaga a los auditores externos respecto a sus políticas de independencia entre las que se puede mencionar: (i) sus políticas de independencia basadas en las normas de la *International Federation of Accountants* (IFAC), (ii) sus procesos y sistemas internos de confirmación de independencia, (iii) sus políticas de rotación internas, y (iv) la capacitación de sus profesionales en materia de independencia.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

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

La integridad se entiende como un valor fundamental para desempeñar actividades comerciales. Supone que todo el personal de la Compañía actúe con lealtad, rectitud, transparencia y dando cumplimiento estricto de la legislación y de las normativas nacionales e internacionales que la regulan. Es por ello que la Compañía ha desarrollado un Programa de Integridad que ha sido oportunamente aprobado por el Directo de la



Compañía. Actualmente el Programa de Integridad se encuentra conformado por el CDCE, y distintas políticas y procedimientos.

El CDCE es el resultado de las buenas prácticas que los directores, gerentes, jefes y todo el personal deben respetar en el curso de sus operaciones de negocios y el desarrollo de sus actividades. En este sentido, el CDCE contiene: **a)** principios generales, entre los cuales se destacan: a) la relación con los clientes, accionistas, proveedores y empleados; y **b)** principios de comportamiento individual, los cuales comprenden: i) la salud, la higiene, la seguridad industrial y el medio ambiente; ii) la seguridad de las personas, la documentación y el patrimonio; iii) la relación entre los empleados; iv) acoso; v) la relación con los clientes y proveedores; vi) la relación con el sector público; vii) la confidencialidad; viii) la propiedad intelectual e industrial; ix) el conflicto de intereses; x) la información privilegiada; y xi) la política en el ámbito de la Compañía; xii) el empleo de los medios electrónicos y sistemas de la Compañía; xiii) los registros y procedimientos contables; y xiv) el fraude, los actos contrarios al CDCE y el canal de denuncias.

A los empleados se les entrega una copia impresa del CDCE y se publica tanto en la intranet de la Compañía y en el sitio web de la Compañía. En el marco del Programa de Orientación a nuevos directores, se entrega una copia del CDCE.

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

El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa. El desarrollo, coordinación y supervisión del Programa se encuentra a cargo un responsable interno de la Compañía, quien es designado por el Directorio como Oficial de Cumplimiento. El Oficial de Cumplimiento informa periódicamente al Comité de Auditoría sobre el avance del Programa y su eficacia. A partir de la aprobación del Programa por parte del Directorio, es responsabilidad del Oficial de Cumplimiento la coordinación, supervisión y cumplimiento del mismo, reportando: (i) al Comité de Auditoría periódicamente el seguimiento de su

implementación y novedades que haya respecto al cumplimiento del Programa; y (ii) al Directorio, cuando éste lo solicite o cuando lo ameriten las circunstancias del caso.

El Comité de Auditoría requiere periódicamente al Oficial de Cumplimiento un informe referido a la implementación del Programa. Actualmente, el mencionado Programa está conformado por un Mapeo de Riesgos de Compliance (Cumplimiento) e integrado además del CDCE, por diferentes políticas entre las que podemos destacar: a) Política Antifraude, b) Política de hospitalidad y regalos; c) Política de Donaciones; d) Política de *Insider Trading (uso de información privilegiada)*, e) Política de relaciones con el sector público. Adicionalmente la Compañía cuenta con una Política de Tratamiento de Denuncias de violaciones al CDCE, las cuales pueden recibirse a través de buzones instalados en la Compañía, mail, intranet, o bien a través de un servicio contratado especializado en gestión de denuncias. Forma parte del Programa un Plan de Capacitación.

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

A través del CDCE, que forma parte del Programa, la Compañía ha implementado mecanismos efectivos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de intereses que puedan presentarse entre los accionistas, los ejecutivos clave, los grupos de interés y los miembros del Directorio y de estos entre sí. Los directores podrán contratar con la Compañía sólo con relación a actividades incluidas en su objeto social y en condiciones de mercado, conforme a la ley 26.831 y a las normas de la CNV.

La Compañía cuenta con una Política de Transacciones con Partes Relacionadas, la cual ha sido aprobada por el Comité de Auditoría. Asimismo, el área de Auditoría Interna, monitorea el cumplimiento de la mencionada política, y en caso de detectar una operación por fuera de los parámetros, se reporta al Comité de auditoría.

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 assemblearias de la compañía.

XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los

Accionistas en especial en la conformación del Directorio.

XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.

XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

PR 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.

Además de difundir oportunamente la información cuya publicación es requerida por la normativa vigente, la Sociedad pública información a través del sitio de internet de la Compañía que cumple con altos estándares de confidencialidad e integridad y propende a la conservación y registro de la información.

Adicionalmente el sitio web contiene aquella información relevante cuya difusión sea requerida por la CNV; la Bolsa de Comercio de Buenos Aires; la SEC y la New York Stock Exchange (“NYSE”).

La página web de la Compañía estará a cargo del Responsable de Relaciones con los Inversores de CPSA. La misma será actualizada cuando se produzcan cambios que así lo ameriten, siendo responsabilidad de cada área informar de dicha circunstancia cuando ocurran hechos que deban ser reportado en el sitio web de la compañía.

De esta manera, a través del sitio web de la Compañía, se garantiza a los accionistas el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la Compañía. Adicionalmente, el sitio web establece mecanismos adecuados para la consulta directa por parte de la comunidad sobre cualquier inquietud sobre la Compañía. En función de ello, todo accionista o inversor interesado puede realizar las consultas que considere necesarias a Relaciones con el Inversor vía correo electrónico, teléfono o reunión presencial. La Compañía cuenta con un área especializada para la atención de consultas de accionistas y otros inversores.

PR 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 ha elaborado un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y canales de comunicación para las mismas, según el grupo de interés.

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



El Directorio garantiza, en todo momento, la existencia de un trato equitativo entre todos sus accionistas, a cuyo fin vela por el respeto de los derechos de los accionistas minoritarios en estricto cumplimiento de los mecanismos previstos en la Ley General de Sociedades y por las normas de la CNV, la SEC y el NYSE, los cuales resultan suficientes para promover la asistencia y participación de accionistas minoritarios en las Asambleas. Con ello, todos los accionistas de CPSA: a) poseen mecanismos efectivos para ser representados en las Asambleas de Accionistas; y b) pueden acceder a la información públicamente disponible de la Compañía en tiempo oportuno y de forma integral, a través de los distintos medios establecidos por la regulación incluyendo su página web www.centralpuerto.com donde figuran además de la información actualizada, los datos de contacto disponibles. De esta manera, los accionistas contarán con información suficiente para poder considerar, aprobar o rechazar mediante su participación en la Asamblea de Accionistas las cuestiones sometidas a su decisión.

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

En la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de fecha 30/04/21, se aprobó la modificación del Estatuto de la Sociedad en virtud de la cual la participación de los accionistas en las asambleas podrá ser en forma física o a distancia garantizando la libre accesibilidad a las reuniones de todos los accionistas con voz y voto a través de un canal de comunicación que permita la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, siempre que todos los participantes puedan ser identificados y puedan seguir la deliberación e intervenir en la misma en tiempo real. Los participantes que asistan por cualquiera de los medios antes indicados se considerarán presentes a todos los efectos, incluyendo sin carácter limitativo, para determinar si existe o no quórum para sesionar.

PR 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.

CPSA tiene una política de dividendos que fue aprobada por el Directorio el 10 de marzo de 2020. Conforme surge de dicho documento, la Política determina un conjunto de lineamientos a seguir a fin de mantener un adecuado equilibrio entre el resultado de la compañía, los montos a ser distribuidos como dividendos, la liquidez disponible y los planes de inversión de la Sociedad; ello así, con el objetivo de establecer una práctica clara, transparente y consistente para los accionistas, potenciales inversores y otros grupos de interés de la Sociedad. Cumplidos los lineamientos para la distribución de dividendos aludidos en el punto 1 y 2 de la Política, el Directorio elaborará una propuesta de distribución de dividendos para consideración de la Asamblea de Accionistas. Como regla general, el Directorio favorecerá un uso eficiente del capital en su recomendación, de



manera tal que ella se alinee con la estrategia de la compañía. A tal efecto, el Directorio realiza una evaluación que contempla una serie de factores que incluye, entre otros, los resultados operativos, la situación financiera, el nivel de capital, proyectos en desarrollo y oportunidades de inversiones y adquisiciones.

<https://www.centralpuerto.com/wp-content/uploads/2024/05/CEPU-Politica-de-Dividendos.pdf>

Oswaldo Reca
Presidente
Central Puerto S.A.