

(RESPUESTA ANEXO IV -(Resolución General CNV N° 797/2019)
PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A.U.
INFORME 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 su Accionista.*
- II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y 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, adecuación y de resultar necesario, la 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”.

Pecom Servicios Energía S.A.U. (en adelante “PECOM”, la “Compañía” o la “Sociedad”), es una Sociedad anónima unipersonal (en adelante “SAU”) que pertenece a un grupo económico nacional, 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.

Las actividades de la Sociedad consisten en i) brindar soluciones integrales en el campo de la energía, mediante a.- la prestación de servicios de diversa índole en áreas hidrocarburíferas convencionales y no convencionales, incluyendo servicios de operación y mantenimiento integral, servicios de *well services*, artificial lift, obras menores, elaboración, suministro y colocación de productos químicos y equipos de bombeo artificial de fluidos (*artificial lift*); y b.- el diseño, construcción, montaje, operación y mantenimiento en obras, plantas, ductos y/o instalaciones para la industria de petróleo, gas, minería y la electricidad y ii) la exploración y explotación de concesiones hidrocarburíferas en carácter de concesionario bajo la Ley Federal de Hidrocarburos nro. 17.319 y demás normas nacionales y provinciales aplicables.

Respecto a las actividades internacionales, que PECOM desarrolla a través de sus compañías controladas en Brasil y Colombia, mantuvo su presencia en el negocio de productos químicos en dichos países, así como también en el negocio de bombas mecánicas de profundidad. Adicionalmente, a través de su subsidiaria, en Brasil la Compañía presta servicios de operación y mantenimiento de áreas hidrocarburíferas en el Polo Potiguar, sito en el estado de Río Grande de Norte, para la empresa BRAVA Energía

PECOM es consciente de que el cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañado de una búsqueda constante de la excelencia en materia de ética empresarial en todos los procesos de toma de decisiones. Esto debe entenderse en un entorno corporativo donde el estricto respeto de las normas, prácticas y principios nacionales e internacionales más avanzados en la materia constituye uno de los pilares fundamentales de su funcionamiento.

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

En julio de 2018, en respuesta a cambios normativos relevantes derivados de la sanción de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (la “Ley de Responsabilidad Penal”) y del Decreto 277/2018, reglamentario de dicha norma —que en sus artículos 22 y 23 establece que las personas jurídicas comprendidas en este régimen podrán implementar programas de integridad consistentes en un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos orientados a promover la integridad, supervisar y controlar su cumplimiento, así como prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos en la ley, detallando además el contenido que dichos programas deben contemplar—, el Directorio aprobó el Programa de Integridad, la Política Anticorrupción, la Política de Regalos & Atenciones, la Política sobre Conflicto de Intereses, la Política de Responsabilidad Social Empresaria y el Código de Conducta y Ética Empresarial. Este código fue compartido con todas las personas que trabajan en la empresa para su suscripción, reforzando así la cultura ética en PECOM. La ética es uno de los pilares fundamentales de la filosofía del grupo al que pertenece PECOM.

A partir de octubre de 2019, se inició un proyecto de cultura organizacional con el objetivo de integrar las compañías que hoy conforman PECOM, tanto a nivel local como internacional. La meta era desarrollar una cultura que fomentara mayor productividad, agilidad, innovación y aprendizaje, inspirando a todos los colaboradores a realizar su mayor esfuerzo en línea con la estrategia de la compañía (2020-2029). Hasta el momento, se ha definido la “Cultura Deseada” y se ha llevado a cabo un diagnóstico de la “Cultura Actual”, identificando las diferencias entre ambas, así como sus principales fortalezas y oportunidades de mejora. Desde entonces, se ha trabajado en un plan cultural orientado a impulsar la cultura deseada, reducir las brechas existentes e identificar indicadores de éxito en la evolución del proceso, todo ello respaldado por un fuerte compromiso de los líderes de la organización.

El órgano de administración aprueba el plan de negocios, los objetivos de gestión y presupuestos, la política de inversiones y financiamiento, las acciones de responsabilidad social empresaria, las políticas de control y gestión de riesgos, las principales normas de cumplimiento de gobierno corporativo y todos aquellos aspectos vinculados al seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.

- 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 de su Accionista.***

“La Compañía aplica esta práctica”.

La representación legal de la Sociedad corresponde al Presidente del Directorio (el “Presidente”), y, en caso de ausencia o impedimento del mismo, al Vicepresidente del Directorio¹.

El Gerente General, quien asimismo integra el órgano de administración de la Sociedad en calidad de miembro titular, tiene a su cargo la gestión general diaria de la Compañía, para lo cual cuenta con la colaboración de los Gerentes encargados de las distintas áreas de negocio y transversales de la Compañía.

¹ PECOM SE, Estatuto Social, artículo del 18.

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 presididos por el Gerente General e integrados por los principales Gerentes y ejecutivos de la Sociedad en cada una de las áreas de incumbencia, tanto de áreas de negocios como transversales.

Por su parte, el Gerente General reporta en forma directa al Directorio, el cual - por disposición legal y estatutaria, celebra reuniones al menos con una frecuencia trimestral²-, en las cuales, eventualmente, toma nota de lo que reporte el Gerente General y dispone acerca de aquellas acciones o pautas que deberá llevar a cabo la Gerencia General.

El presupuesto operativo es elaborado por la Gerencia General y aprobado por el Directorio al inicio de cada ejercicio.

La organización antes descrita, favorece la toma de decisiones y el control en la gestión de PECOM por parte de sus distintos órganos.

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

- a) la Sociedad ha adoptado un Código de Conducta y Ética Empresarial (el "CCEE"), el cual establece los principios y valores que guían el comportamiento de todos sus colaboradores, proveedores y subcontratistas, y bajo el cual se evalúa la asociación con socios estratégicos. Este código promueve un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso para las personas, donde la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades son valoradas. Asimismo, rechaza cualquier práctica contraria al derecho y a la ética tales como la corrupción, el soborno, la competencia desleal y la discriminación.

A continuación, se describen los compromisos y principios que emergen del CCEE:

I. Relativos al Personal

(i) Compromisos de PECOM

1. Asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable, conforme a las políticas de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente incluidas en el Sistema de Gestión Integrado de la Compañía.
2. Respetar la legislación laboral vigente en cada jurisdicción, así como los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
3. Promover el desarrollo personal y profesional de los empleados en un entorno que fomente la motivación, la innovación y la capacitación continua.
4. Brindar igualdad de oportunidades sin distinción de género, raza, nacionalidad, religión, etnia, estado civil, orientación sexual o cualquier otro factor de diferenciación individual. Asimismo, respetar y promover la diversidad y combatir cualquier forma de prejuicio, discriminación o acoso.
5. Disponer de una **Línea Ética**, un canal de comunicación formal, confidencial y anónimo, para recibir inquietudes o reclamos sin represalias, garantizando una comunicación abierta y transparente.
6. Respetar el derecho de los empleados a afiliarse o asociarse a gremios, de acuerdo con las leyes vigentes, sin ningún tipo de discriminación hacia los trabajadores sindicalizados.

(ii) Compromisos de los Empleados

1. Cumplir con profesionalismo y dedicación las responsabilidades asignadas por PECOM, evitando conductas que puedan afectar la calidad del trabajo.
2. Actuar con honestidad, justicia y dignidad, demostrando una actitud emprendedora y de servicio en las relaciones cotidianas, bajo la premisa de que el éxito de los demás es también el propio éxito.
3. Trabajar en equipo con una actitud positiva y colaborativa, potenciando la creatividad y asegurando la excelencia en la ejecución de las tareas.
4. No participar, directa o indirectamente, en actividades o negocios que entren en conflicto con los intereses de PECOM o que generen beneficios económicos personales.
5. No involucrarse ni tolerar actos que puedan afectar la imagen, la reputación o los intereses de PECOM. Además, denunciar cualquier caso de discriminación o acoso del que se tenga conocimiento.
6. Evitar y reportar cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses, ya sea de naturaleza económica o de otro tipo.

² PECOM SE, Estatuto Social, artículo 16.

7. Mantener la confidencialidad de cualquier información que, en caso de ser divulgada, pudiera perjudicar los intereses de PECOM, salvo que su divulgación sea requerida por la Justicia y cuente con la intervención del Departamento de Legales.
8. No utilizar bienes de PECOM para fines personales y garantizar su uso adecuado en el cumplimiento de las responsabilidades laborales.
9. No obtener ventajas indebidas derivadas del cargo o función dentro de la empresa.
10. No exigir, insinuar, aceptar u ofrecer favores o bienes a cambio de actividades profesionales que comprometan la transparencia y la ética en el desempeño laboral.

II. Relativos a la Ética Empresarial

Los siguientes principios rigen la conducta ética de la compañía:

1. Cumplir con las normativas legales vigentes y adherir a los principios de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU.
2. Ningún empleado debe, directa o indirectamente, ofrecer o aceptar pagos indebidos o cualquier otro tipo de retribución para influir en decisiones comerciales que puedan afectar a PECOM SE.
3. No se admite el pago de contribuciones a funcionarios públicos con el fin de influir en el desempeño de sus funciones.
4. Tanto empleados como partes interesadas externas (clientes, proveedores, socios, subcontratistas, entre otros) deben firmar su adhesión al CCEE y comprometerse a cumplir con sus principios.
5. Todo representante de PECOM debe actuar con criterio, honestidad e integridad, evitando y reportando cualquier posible conflicto de intereses entre su situación financiera y los negocios de la empresa.
6. No se tolera la corrupción, el soborno ni las prácticas desleales o anticompetitivas.
7. Se prohíbe cualquier forma de discriminación o acoso, ya sea ejercida por o dirigida a un empleado de la compañía.
8. El incumplimiento del CCEE o de las leyes aplicables puede derivar en sanciones internas y/o legales.

III. En Materia de Seguridad y Medioambiente

Los principios y compromisos en esta área son:

1. Desarrollar los negocios con responsabilidad social y ambiental.
2. Mantener y actualizar el Sistema de Gestión Integrado, que establece el marco normativo en materia de seguridad y medioambiente.
3. Promover acciones de concientización internas y externas sobre seguridad y protección ambiental.

IV. En Materia de Gobierno Corporativo

Los compromisos asumidos en este ámbito incluyen:

1. Lograr un equilibrio entre los intereses del Accionista, el Directorio y la alta administración, en alineación con los objetivos estratégicos de PECOM.
2. Conducir los negocios con integridad y ética, respetando a las comunidades, al medioambiente y a todas las partes interesadas.
3. Mantener una relación con los competidores basada en el respeto y el cumplimiento de las normas de defensa de la competencia, promoviendo negociaciones justas con proveedores y clientes sin otorgar ventajas indebidas.
4. Contar con una Línea Ética, un canal confidencial y anónimo para recibir denuncias, sugerencias o reclamos por parte de los grupos de interés.

V. En Materia de Relación con la Comunidad y el Gobierno

Los compromisos en esta área incluyen:

1. Contribuir al desarrollo tecnológico y económico, implementando las mejores prácticas disponibles en la industria energética.
2. Apoyar iniciativas de voluntariado corporativo que se focalicen en educación y asistencia social, entre otros pilares.

3. Mantener relaciones de colaboración con los gobiernos municipales, provinciales y nacionales, respetando la legislación vigente, los lineamientos de los Accionistas y los principios del CCEE en su interacción con el sector público.

VI. Acciones de Sostenibilidad

Entre las iniciativas destacadas en materia de sostenibilidad, se incluyen:

- Implementación de un procedimiento para regular las actividades de Responsabilidad Social Empresaria (RSE).
- Lanzamiento en 2024 del primer curso de la Escuela de Oficios de PECOM.
- Talleres de sensibilización en diversidad e inclusión para el Comité Ejecutivo, líderes de la compañía y la Dirección de Capital Humano y Organización.
- Participación en el Programa de Mentoreo de Mujeres Líderes – Edición Energía 2023.
- Otorgamiento de becas para estudiantes de nivel secundario y superior.
- Capacitación para docentes.
- Donaciones de activos fijos en desuso y entrega de cajas de alimentos a organizaciones sin fines de lucro.

VII. Acciones en Materia de Recursos Humanos

En 2024, PECOM reforzó su compromiso con la capacitación continua de su personal en ámbitos administrativos, técnicos y de seguridad. Entre las iniciativas destacadas se encuentran:

- Implementación del Plan de Desarrollo Individual, complementado con Campus PECOM, un espacio de aprendizaje virtual.
- Desarrollo del programa Influencers del Cambio, una estrategia clave para la transformación cultural.
- Ejecución del programa Jóvenes PECOMers, orientado a la formación y promoción de jóvenes ingenieros.
- Consolidación del programa Pilares de la Salud, una herramienta fundamental para la capacitación en prevención.

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”.

De acuerdo con la misión, visión, estrategias –y sus riesgos–, la Sociedad cuenta con las descripciones de puestos de cada Gerente de primera línea. Para cada uno de estos puestos, se establecen las métricas y parámetros de evaluación de desempeño (se consideran siempre objetivos cuantitativos, de comportamiento, de corto y largo plazo).

Anualmente, se fijan objetivos de performance que son actualizados en función de las necesidades de la Sociedad. Dichos objetivos guardan relación con el plan de negocios y establecen metas cuantitativas y cualitativas, tanto a nivel global de empresa, como por unidad de negocio o función y llega hasta objetivos individuales.

La evaluación de desempeño de los Gerentes de primera línea es realizada anualmente por el el Gerente General de PECOM. A su vez, la evaluación de desempeño del Gerente General se lleva a cabo por el Directorio.

En PECOM, la primera línea de management se compone de equipos gerenciales de primera y de media línea, que son dueños de los procesos (cadena de valor) y responsables de gestionar los riesgos y controles. Las unidades de negocio tienen la principal responsabilidad en materia de control: evalúan, controlan y mitigan los riesgos, orientando el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos internos. Además, aseguran que sus actividades sean coherentes con las metas y objetivos de la organización.

En cuanto a las reuniones de Directorio, se incentiva que sean un ámbito de discusión objetivo, con charles abiertas y sinceras sobre el desempeño de la Gerencia General y sus propuestas con respecto a la estrategia y acciones que derivan de ésta.

Para el desarrollo y retención de talentos, por virtud de lo dispuesto en el CCEE, 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 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 nuevas circunstancias.

- 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 de la búsqueda constante de profesionalidad y la excelencia. En este marco, PECOM ha adoptado un sistema de gobierno corporativo que tiene basamento en el **Código de Conducta y Ética Empresarial** y, asimismo, en el **Programa de Integridad**, el cual alcanza a todos los empleados de PECOM y sus subsidiarias. El Programa de Integridad establece la **Política Anticorrupción**, la **Política sobre Conflicto de Intereses** y la **Política de Regalos y Atenciones** de la Compañía, cuyo cumplimiento es supervisado por el Gerente General, quien a su vez integra el órgano de administración de la Sociedad en calidad de miembro titular. Además, tanto el Código de Conducta y Ética Empresarial como el Programa de Integridad de PECOM es entregado a cada empleado, así como también a proveedores y clientes.

- 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 esta práctica”.

El Directorio de la Sociedad se compone por el número de miembros que fije la Asamblea entre un mínimo de tres (3) y un máximo de nueve (9), y suplentes en igual o menor número, con un plazo de duración de sus mandatos de dos (2) ejercicios³.

Desde el ejercicio 2024, año de su autorización al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables, el Directorio se encuentra integrado por cuatro (4) Directores titulares y dos (2) suplentes.

Atento que la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la Ley N° 26.831 de Mercado de Capitales (la “LMC”), y no para la oferta pública de sus acciones, la misma no se encuentra obligada a constituir el comité de auditoría previsto por los artículos 109 y ss. de la LMC y/o a la designación de miembros independientes para integrar el Directorio. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la Comisión Nacional de Valores (la “Normas de la CNV”).

Los miembros del órgano de administración cumplen íntegramente las responsabilidades a su cargo establecidas en las leyes aplicables vigentes y en el Estatuto Social, relacionadas con la obligación de reunirse con la periodicidad mínima establecida, respetar las formalidades dispuestas para la realización de la convocatoria y envío y recepción de documentación, respetar las condiciones requeridas para la formación del quórum y las mayorías y sobre todo participar activamente en la administración de la Sociedad.

³ PECOM SE, Estatuto Social, artículo 9.

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

El Directorio valora como adecuado el número de sus integrantes y su actuación para llevar a cabo su misión en forma efectiva y eficiente.

Se entiende que la conformación y el funcionamiento del Directorio, así como la representación legal de la Sociedad, se encuentran suficientemente regulados por medio de las disposiciones estatutarias (Título III: De la Administración y Representación: artículos 9 a 18), y las normas legales aplicables vigentes, todas de cumplimiento inexcusable por parte de sus miembros.

Los integrantes del Directorio no ejercen sus funciones de manera exclusiva. No obstante, 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.

La Compañía considera que el hecho que ciertos Directores desempeñen funciones como tales en un número limitado de otras entidades, no afecta su desempeño: la elección de estas personas se fundamenta en la experiencia que tienen en temas empresarios, financieros y contables y técnicos. Sin perjuicio de ello, la posibilidad de participar en el Directorio o sindicaturas de otras sociedades es admitida siempre y cuando la actividad no esté en competencia con las actividades desarrolladas por la Sociedad.

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.

En la Sociedad existen mecanismos destinados a garantizar que el Directorio cuente, con la suficiente antelación, con las herramientas e información necesaria para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión. A tal efecto, el Directorio puede convocar a sus reuniones a los Gerentes de la Sociedad a fin de canalizar consultas y acceder a aquella información relevante para la toma de decisiones.

Todos los miembros participan activamente de las reuniones y desarrollan sus funciones en un ambiente de transparencia que propicia la toma de decisiones.

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.

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. Con la colaboración de la Gerencia General y de los Gerentes de primera línea, los miembros del Directorio disponen del orden del día y de los materiales necesarios para el desarrollo de las reuniones con tiempo suficiente para participar de manera eficiente en las reuniones. Los presidentes de los distintos comités de la Compañía tienen las mismas responsabilidades para sus respectivas reuniones.**

“La Compañía aplica esta práctica”.

Las decisiones que hacen a la administración de la Sociedad se adoptan en ocasión de las reuniones celebradas por el Directorio.

En 2021, la Asamblea de Accionistas 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 societarios⁴. La mencionada reforma estatutaria fue resuelta en ocasión del perfeccionamiento de una fusión por absorción de dos Sociedades anónimas unipersonales íntegramente participadas por PECOM, y resultó inscrita ante el Registro Público de Comercio en febrero de 2022⁵.

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 a las distintas líneas Gerenciales, 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.

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, contando para todo lo anterior con la asistencia de la Secretaría Corporativa (función que es llevada a cabo por el Director de Legales, conforme se expondrá en este capítulo). El Presidente representa legalmente a la Sociedad ante terceros (sin perjuicio de la actuación 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 la representa ante las autoridades regulatorias, entidades administrativas y/o autárquicas y asociaciones que actúan en el mercado en el cual la Sociedad se encuentra involucrada.

El Director de Legales ejerce el rol de la Secretaría Corporativa, procurando que el Directorio siga los procedimientos correctos y que cumpla con sus obligaciones legales y estatutarias. La Secretaría Corporativa también asiste al Presidente en la organización de las actividades del Directorio (incluyendo la información, la preparación de la agenda y la presentación de informes de las reuniones).

El Presidente del Directorio se cerciora que los Directores sean convocados con el tiempo necesario y reciban, junto con el orden del día, la información completa, clara y concisa; y vela por que la redacción de las actas refleje claramente la discusión y toma de decisiones.

Los temas de relevancia sometidos a consideración del Directorio son usualmente acompañados por una recomendación de la Gerencia General, que incluye 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.

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.

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”.

Con una periodicidad máxima de tres meses, sus integrantes analizan y toman decisiones sobre la evolución en la implementación de políticas y acciones aprobadas y la gestión en torno a ellas, contando así con la capacidad para actualizar y ajustar sus decisiones.

⁴ PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 30/03/2021, que resolvió la modificación de los artículos 3, 4, 11, 15, 16, 17, 20 y 21 del Estatuto Social.

⁵ Inspección General de Justicia, Trámite 9.239.151, inscripto el 17/02/2022, bajo el número 2.336, del libro 106, tomo de Sociedades por Acciones.

Con la periodicidad anual exigida legalmente, la Dirección de Administración y Finanzas coordina la emisión de la Memoria, la misma es revisada y aprobada por el Directorio, 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.

Todos los miembros del Directorio cumplen rigurosamente y, en forma completa, las previsiones del Estatuto Social.

Si bien la Asamblea de Accionistas no realiza una evaluación del cumplimiento de objetivos por parte del Directorio, ésta aprueba su gestión y los Estados Financieros de la Sociedad, junto con la memoria y el informe sobre el código de gobierno societario.

El Directorio no realiza evaluaciones de su propio desempeño.

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”.

El Presidente lidera al Directorio y vela porque sea un entorno ordenado, propicio para el diálogo y la crítica constructiva, donde todos los miembros estén suficientemente informados como para expresar sus opiniones.

El Directorio y el comité integrado por el Gerente General y los Gerentes de primera línea, integrado por los gerentes de primera línea, trabajan en conjunto para definir el tiempo de anticipación, tipo y cantidad de información a ser proporcionada a los efectos de cada reunión de Directorio

Si bien la PECOM no cuenta con políticas formales aprobadas por el Directorio referidas a la capacitación y entrenamiento continuo de Directores y Gerentes de primera línea, la Sociedad lleva a cabo programas de actualización en temas vinculados a la legislación, política, economía, compliance, regulaciones, seguridad de la información y cualquier otra materia que pueda resultar de interés para los miembros del Directorio y los Gerentes de la Sociedad.

En lo que hace a programas de entrenamiento continuo, la Sociedad ofrece los desarrollados por el grupo económico que integra, además de las políticas y programas propios introducidos por la Sociedad sobre la base de conceptos y programas que aplica el mencionado grupo económico.

La política de capacitación y entrenamiento continuo para Directores y Gerentes de primera línea se enmarca en el concepto de autodesarrollo, focalizado en las áreas de mejora identificadas a través de reuniones de feedback u otros instrumentos de diagnóstico. En este sentido, los Directores y Gerentes de primera línea asisten a cursos, congresos y charlas según lo consideren pertinente para su desarrollo.

Además, el área de capacitación interna de la Sociedad gestiona programas anuales orientados a desarrollar comportamientos organizacionales y técnicos, destinados a todas las personas de la Compañía. Estos programas están integrados por actividades, internas o externas a la organización, cuya participación está supeditada a requerimientos individuales u organizacionales, según necesidades detectadas en relación al perfil requerido para el ejercicio del rol esperado. Como ejemplo de acciones organizacionales, durante el año 2023, se implementó el programa de “Liderazgo Transformacional”, en los que participaron Gerentes de primera línea y distintos colaboradores de la Sociedad: implicó actividades vinculadas a incrementar el autoconocimiento, desarrollar la autorresponsabilidad para promover el liderazgo y la cultura de transformación.

Durante 2023 se implementó un proceso de inducción medible que asegure dar la bienvenida correcta a los nuevos empleados y miembros del Directorio, que implique la transmisión de la cultura y los valores de la empresa, así como la creación de un sentido de pertenencia y compromiso. Lograr posicionarnos con el colaborador, desde el inicio de su carrera en PECOM, como los verdaderos garantes de una satisfactoria experiencia de empleado.

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”.

Como se dijo anteriormente, si bien no hay una designación formal del Directorio, la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por el Director de Legales, que cuenta con conocimientos legales, del negocio y de la industria donde opera la Compañía.

La Dirección de Legales, colabora en la preparación de las reuniones del Directorio y se asegura de que exista el quórum correspondiente. Asimismo, reúne la información que respalda los temas a tratar -para su oportuna distribución- y elabora las actas pertinentes que serán copiadas al Libro de Actas de Directorio. Lo mismo aplica para las Asambleas.

El presidente del Directorio delega en la Secretaría Corporativa las funciones de índole administrativa -fundamentalmente el armado del paquete de información - para su presentación en tiempo y de manera clara y concisa para simplificar la preparación de los Directores. Además, el presidente delega en la Secretaría Corporativa la redacción de las actas de las reuniones.

La Secretaría Corporativa también se ocupa de mantener una línea de comunicación fluida entre los Directores y las Gerencias.

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 reunión de Directorio, brinda soporte 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 central de generación 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.

En cuanto a la comunicación a los Accionistas, El Directorio considera que las normas de la Ley General de Sociedades (la “LGS”), la LMC, de la CNV y de Bolsas y Mercados Argentinos (“BYMA”), proveen medios suficientes para que el único accionista se informe sobre la celebración de Asambleas y asista a ellas si lo consideran de su interés. Atento la condición SAU de PECOM SE en las Asambleas que celebra la misma resulta impracticable la afectación de intereses de Accionistas minoritarios, y la Sociedad brinda información al accionista, a solicitud del mismo, en lugar de promover reuniones informativas en forma periódica.

La Sociedad cuenta con un sitio web de libre acceso, 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.

Finalmente, la Sociedad evacua las consultas e inquietudes de los accionistas a través de la Secretaría del Directorio, desempeñada por la Dirección de Legales de la Compañía. Hoy no tiene accionistas fuera del Grupo Pecom.

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 Dirección de Capital Humano.

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 (operación, servicio y mantenimiento de áreas petroleras) 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.

Adicionalmente los Gerentes de primera línea participaron de una iniciativa de desarrollo de alta dirección en la que, con la metodología de evaluaciones sistemáticas, se identifican fortalezas y oportunidades individuales. Cada uno de los participantes diseñó un plan de acción personalizado para continuar su desarrollo. Para proyectar las necesidades de más largo plazo, se analizaron las posibles sucesiones para los cuadros ejecutivos. Esto devino en un plan de desarrollo para apoyar el crecimiento de aquellos Gerentes en condiciones de continuar su maduración en la empresa.

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 anticipación y el inicio y desarrollo del proceso de selección de su reemplazante son monitoreados por el Directorio.

Tal lo mencionado más arriba en el presente apartado, la Dirección de Capital Humano es la encargada de seleccionar los posibles reemplazantes o aspirantes al cargo.

Una vez finalizada la preselección, la designación formal del aspirante al cargo corresponde al Directorio, el cual deberá reunirse al efecto, cumpliendo con las disposiciones estatutarias y normativas aplicables vigentes.

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 con miras al 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 “independiente” de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.

“La Compañía no aplica esta práctica”.

Tal como se informara en el apartado 5 del presente Informe de Gobierno Societario, la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la LMC, y no para la oferta pública de sus acciones. Atento ello, la Sociedad no se encuentra obligada a constituir el comité de auditoría previsto por los artículos 109 y ss. de la LMC y/o a la designación de miembros independientes para integrar el Directorio. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la CNV.

El modo de designación de los miembros del Órgano de Administración está establecido en el Estatuto Social. La designación es por dos ejercicios, debiendo permanecer en sus cargos hasta la celebración de la Asamblea de Accionistas que designe a sus reemplazantes.

- 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 Directorio en su 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, y las normas de gobierno societario de la Compañía y supervisa su funcionamiento.

Los integrantes del Directorio desempeñan sus funciones dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 272, 273 y 298 de la LGS, los artículos 78, 99 y 117 de la LMC y demás normativa aplicable.

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 Directores y 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 estatutarias en relación a la cantidad y plazo de duración de los mandatos de los Directores titulares y suplentes designados, como así también, con los criterios aplicables impuestos por las normas vigentes.

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 sus 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 y hasta el día de la fecha, el Directorio ha funcionado con normalidad, no se han producido abstenciones en la adopción de resoluciones por conflictos de interés, no se ha formulado acción de responsabilidad alguna respecto de sus miembros y no se han producido denuncias por cuestiones de índole ético y/o profesional en el seno del Directorio.

Por el momento no se prevé cambiar la práctica aplicada.

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

“La Compañía aplica esta práctica”.

El Presidente del Directorio delegó en el Gerente General la coordinación del proceso de orientación e inducción de los nuevos integrantes del Directorio que se incorporen. El Gerente General coordinará el proceso y se ocupará de presentar al nuevo Director al resto de los Gerentes, organizando visitas a las oficinas, plantas industriales, y entrevistas con personal clave. La Secretaría Corporativa, por su parte, se encargará del envío de documentación con anticipación a la primera reunión.

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.

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 aplica esta práctica”.

La Sociedad cuenta con un Comité de Remuneraciones, denominado internamente “Comité de Compensaciones”, el cual es cuerpo colegiado compuesto por el Gerente General, el Director Ejecutivo de Capital Humano y el Gerente de Compensaciones y Beneficios, el cual tiene por funciones: a) asegurar el cumplimiento de la política de remuneraciones de la Sociedad; b) Implementar prácticas, lineamientos y herramientas competitivas en materia de compensaciones, alineadas con la estrategia de la Compañía; c) Aprobar la composición del/los mercado/s de comparación para asegurar la competitividad externa de las compensaciones con relación a dichos mercados de referencia; d) Aprobar Estructuras Salariales y definir su posicionamiento estratégico; e) Aprobar las pautas de incremento salarial para los colaboradores Fuera de Convenio; y f) Aprobar toda modificación del sistema de gestión de las compensaciones del personal Fuera de Convenio ya sea en su conjunto o de alguna de sus componentes.

El sistema de compensaciones se configura como una de las herramientas clave con las que la Sociedad orienta la contribución de sus colaboradores hacia el logro de los objetivos estratégicos y operativos de la Compañía, estableciendo una contraprestación competitiva y motivante que a su vez sea pilar de la propuesta de valor para los trabajadores.

Los objetivos generales del sistema de compensaciones son los siguientes: (i) lograr un equilibrio entre la competitividad externa y la equidad interna dentro de un entorno global, facilitando la incorporación, el desarrollo y el compromiso de los mejores profesionales que aportan su talento a la Compañía; (ii) Fomentar el rendimiento y el reconocimiento del mérito individual; (iii) Alentar la promoción y desarrollo de los colaboradores; (iv) Incentivar la cooperación y el esfuerzo colectivo.

De acuerdo a la política de remuneraciones de la Sociedad, el personal ejecutivo percibe una retribución mensual y una compensación variable anual. 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.

En línea con ello, participamos y contratamos anualmente diferentes encuestas de mercado que nos permiten ajustar el paquete de beneficios y la estructura salarial a lo ofrecido por otras Compañías de la industria.

Respecto a la administración de las remuneraciones, se diseñó la Política de Administración de las Compensaciones para el personal FC, la cual incluye los roles y responsabilidades de todos los actores que intervienen en el proceso, definiciones para la construcción de Estructura Salarial, definición de rangos salariales, mercado de comparación, posicionamiento estratégico, componentes de la remuneración y la administración de la compensación definiendo los momentos (fijación / modificación) y los tipos de ajustes salariales.

A partir de la nueva política, se establecieron las pautas y se puso en marcha el proceso de la administración de los Ajustes Salariales por Mérito/Recategorización para la población Fuera de Convenio.

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 adecuación de la misma.

La Gerencia General informa al Directorio sobre las acciones emprendidas y los temas analizados respecto a política de remuneraciones por parte del Comité de Compensaciones.

Si fuera requerida en las Asambleas información sobre la política respecto a la retribución de los Directores y Gerentes de primera línea, la explicación la brindará la Gerencia general y/o la Dirección de Capital Humano.

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.

Por su parte, la remuneración por el desempeño del cargo es determinada objetivamente por la Asamblea de Accionistas, evitando -conforme lo previsto en el CCEE - cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, ideologías políticas y otras formas 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 se 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.

La Compañía se encuentra analizando la conveniencia de incorporar esta práctica a futuro.

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”.

Si bien la Sociedad no ha implementado hasta el momento la creación de un Comité de Remuneraciones, con respecto a los miembros del Directorio, la Asamblea de Accionistas es quien fija y aprueba la remuneración de los mismos, respetando los límites establecidos en las normas y en el Estatuto Social, de acuerdo a la existencia o inexistencia de ganancias.

En relación con los Gerentes de la Sociedad, el Directorio en su conjunto y, en virtud de la experiencia y antecedentes de sus miembros, es quien resuelve sobre las políticas de remuneración -a ser aplicadas por la Dirección de Capital Humano- y las normas de gobierno societario de la Compañía y quien supervisa su correcto ejercicio o aplicación.

Si fuera requerida en Asamblea información sobre la política respecto a la retribución de los Directores y Gerentes de primera línea, la explicación la brindará la Gerencia General y/o la Dirección de Capital Humano.

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 LGS 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.

La Compañía se encuentra analizando la conveniencia de incorporar esta práctica.

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 procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

17. El Directorio determina el nivel de tolerancia al 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”.

El Directorio supervisa y apoya un sistema integral de gestión de riesgos, mediante el cual se identifican, evalúan y monitorean los riesgos existentes, decidiéndose las acciones que mitigan los mismos de acuerdo con las circunstancias existentes en cada momento.

Adicionalmente, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- (i) La auditoría periódica por parte de la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad.
- (ii) La realización de presentaciones a los miembros del Directorio informando acerca de la gestión de la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control)

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”.

La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional a cargo de Auditoría Interna depende directamente del Gerente General de la Compañía y del presidente del Directorio y tiene como finalidad principal contribuir a minimizar el potencial impacto que podrían originar los riesgos de las operaciones en la consecución de los objetivos de la Sociedad. Actúa como soporte de las distintas áreas a través de la revisión y evaluación de los diferentes controles implementados por la Compañía en todos sus niveles manteniendo la objetividad y no asumiendo la responsabilidad de gestión.

La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional realiza, por un lado, auditorías periódicas de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad. Por otro lado, la Sociedad cuenta con la política y práctica de que la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional realice presentaciones periódicas a los miembros del Directorio. En estas reuniones, informa acerca de su gestión (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas por la línea ética, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control).

La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional realiza su trabajo de acuerdo con varios principios establecidos en las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA).

Anualmente, la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional elabora su Plan Anual, que somete a consideración al presidente del Directorio. Este plan se prepara como resultado de evaluar el riesgo de cada proceso, teniendo en cuenta mínimamente los siguientes aspectos:

- Los riesgos inherentes.
- El ambiente de control.
- Nuevos negocios o cambios de estructura.
- Los resultados de las últimas auditorías efectuadas.
- Las denuncias recibidas.
- Las entrevistas mantenidas con los principales referentes de cada proceso.

En función del riesgo determinado, se prepara un ranking de procesos y se seleccionan las revisiones de auditoría que forman parte del Plan de Auditoría Anual.

El objetivo del Plan es poner foco permanente en las áreas críticas de cada negocio y recorrer integralmente los procesos principales periódicamente.

La ejecución del Plan de Auditoría se lleva a cabo mediante la realización de:

- Auditorías Integrales (operativas y de sistemas).
- Seguimientos.
- Inventarios y arqueos.
- Indicadores de monitoreo continuo.

Asimismo, la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional cuenta con su propio presupuesto a los fines del cumplimiento de sus funciones; tiene llegada y comunicación directa con todos los empleados de la Sociedad, además de tener acceso a los registros, archivos e información necesaria para llevar adelante su tarea.

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

“La Compañía aplica esta práctica”.

Para salvaguardar su independencia, Sustentabilidad y Excelencia operacional reporta en forma directa al Gerente General de la Compañía y al presidente del Directorio.

A fin de mantener su precisión y evitar cualquier conflicto de intereses, Auditoría Interna no cumple funciones operativas ajenas a su responsabilidad y es independiente de las actividades que audita para asegurar juicios y recomendaciones imparciales a la Gerencia.

La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional cuenta con un staff de auditoría profesional capacitado; con suficientes conocimientos, habilidades y experiencia para desarrollar sus actividades. Además, gestiona el apoyo del Comité Ejecutivo y del Directorio con el objetivo de cumplir satisfactoriamente su objetivo y desempeñar su trabajo libre de interferencias.

- 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 no aplica esta práctica”.

Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 solo las Sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, en la actualidad la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría.

La Sociedad cuenta con la política y práctica que la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional realice presentaciones periódicas a los miembros del Directorio. En estas reuniones, informa acerca de su gestión (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas por la línea ética, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control).

- 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 parcialmente esta práctica”.

El Directorio no ha aprobado una política formal de selección y monitoreo de auditores externos.

La Sociedad aplica las Normas de la CNV sobre rotación de los Auditores Externos. En ese sentido, ni la Comisión Nacional de Valores, ni las Normas Internacionales de Independencia emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores, requieren la rotación de firmas auditoras; pero sí requieren la rotación del Socio clave o responsable de la auditoría.

En ese sentido, las normas de CNV, que hacen referencia a las Normas Internacionales de Control de Calidad e Independencia de los auditores externos, establecen que la rotación del Socio clave de auditoría debe realizarse después de 7 años de prestación de servicios y no podrá ser miembro del equipo de auditoría hasta transcurridos 2 años.

Por su parte, la Asamblea de Accionistas considera a su vez la designación de los auditores externos que se expedirán sobre los Estados financieros correspondientes al ejercicio de que se trate, así como también considera sus honorarios.

Los actuales auditores externos de la Sociedad son el Dr. Diego Hernán Christensen, como auditor titular, y el Dr. Hernán Crocci como, auditor suplente. Ambos son socios de Pistrelli Henry Martin y Asociados y fueron designados –por la Asamblea Anual Ordinaria celebrada el 8 de abril de 2024– como auditores de los estados contables del ejercicio social iniciado el 1° de enero de 2024.

Pistrelli Henry Martin y Asociados es un estudio contable reconocido y prestigioso tanto a nivel nacional como internacional. Cuenta con estrictas políticas de aseguramiento de la calidad e independencia de sus trabajos y, asimismo, se rige por sus propias normas internas de rotación, que se ajustan a la normativa local y a los estrictos estándares internacionales. Asimismo, ha desempeñado y desempeña las funciones de auditoría externa en importantes Sociedades y grupos empresarios, acreditando una vasta experiencia en la materia.

En años anteriores, ha sido auditor externo de los estados contables de la Sociedad, habiendo desempeñado estas funciones de forma satisfactoria. La capacidad profesional de los socios y del equipo de trabajo de Pistrelli Henry Martin y Asociados, su conocimiento de la Sociedad y su contabilidad y sistemas hacen aconsejable su continuidad en el cargo.

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”.

PECOM Servicios de Energía SAU cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial, aprobado por su Directorio en el año 21/06/2018 en acta N° 2543 que se sustenta en la filosofía corporativa, visión, misión y principios de la Sociedad y constituye un marco de referencia para el comportamiento de todas las personas que forman parte de la empresa, internalizando valores como: ética, honestidad, transparencia, equidad, respeto por la diversidad, protección del medio ambiente y cumplimiento de máximos niveles de seguridad en el trabajo. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con Accionistas, clientes, proveedores, competidores, la comunidad, etc.

La aplicación de este Código es responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados de la Sociedad. Por ello, al ingresar a la Compañía adhieren y suscriben una declaración de conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Además, periódicamente se realiza una campaña para revalidar el conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta y Ética Empresarial. Este Código también es formalmente vinculante para los Directores y Síndicos de la Sociedad.

Por último, a través de la Línea Ética se pueden efectuar denuncias de incumplimientos al Código de Conducta y Ética Empresarial. Todas las denuncias recibidas son reportadas a la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional para su consideración y tratamiento.

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 evaluación del Programa; y**
- (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.**

“La Compañía aplica esta práctica”.

Desde la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal, PECOM Servicios de Energía SAU ha trabajado en la implementación de un Programa de Ética e Integridad apoyado en los siguientes pilares: (i) Código de Conducta; (ii) evaluación periódica de riesgos; (iii) políticas específicas para prevenir ilícitos (Política Anticorrupción, Política sobre Conflicto de Intereses y Política de regalos y atenciones); (iv) capacitación y comunicación; (v) canal interno de denuncias - Línea Ética; (vi) Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios y (vii) monitoreo sobre la efectividad del Programa de Integridad.

El responsable interno del Programa de Ética e Integridad es la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional que realiza presentaciones periódicas a los miembros del Directorio sobre las denuncias recibidas por la línea ética, las acciones implementadas en cada uno de los pilares del programa, etc.

A continuación, describimos los pilares del Programa de Ética e Integridad:

Código de Conducta

El Código de Conducta y Ética Empresarial se sustenta en la filosofía corporativa, visión, misión y principios de la Sociedad y constituye un marco de referencia para el comportamiento de todas las personas que forman parte de la empresa, internalizando valores como: ética, honestidad, transparencia, equidad, respeto por la diversidad, protección del medio ambiente y cumplimiento de máximos niveles de seguridad en el trabajo. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con Accionistas, clientes, proveedores, competidores, la comunidad, etc.

Análisis periódico de riesgos

Periódicamente (o cada vez que exista un cambio significativo en el control interno de la Sociedad), se efectúa una evaluación de los riesgos relacionados a ética e integridad a los que la Compañía se encuentra expuesta, con la consecuente adaptación del Programa de Ética e Integridad.

Políticas específicas para prevenir ilícitos

PECOM Servicios de Energía SAU posee políticas y procedimientos internos para prevenir ilícitos y hechos de corrupción. Algunas son:

Política anticorrupción

El objeto de la política es establecer un marco de actuación tendiente a prevenir y detectar hechos u actos de corrupción, soborno y acciones desleales, ya sea en el marco de interacción de los Empleados con la administración pública nacional, provincial, municipal o de estados extranjeros o con clientes, proveedores, subcontratistas, socios, competidores y otros terceros con quienes los Empleados interactúen para el desempeño de sus funciones.

Política sobre Conflicto de Intereses

Su objetivo es establecer un marco de referencia para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés actuales o potenciales, de manera de prevenir, evitar y/o de limitar cualquier actividad o asociación que interfiera o pueda potencialmente interferir con el ejercicio independiente del juicio de los Empleados a favor de los intereses de la Compañía.

Política de regalos y atenciones

Su objetivo es establecer los lineamientos generales, un marco regulatorio y los procedimientos a seguir para la entrega y aceptación de regalos, incluyendo atenciones y hospitalidad corporativa, actividades recreativas y de entretenimiento.

Capacitaciones sobre el Programa de Integridad

El Directorio de la Sociedad deposita en la Gerencia la confianza y la responsabilidad de velar por la vigencia y el cumplimiento del Programa de Integridad y de transmitir a toda la organización la cultura ética.

En 2019 se lanzó formalmente una capacitación llamada internamente Academia Ética & Compliance, que con una modalidad 100% virtual, contenía cuatro cursos obligatorios para todos los colaboradores: "Filosofía Corporativa y Código de Conducta", "Conflictos de Interés", "Información Confidencial" y "Línea Ética".

En el cuarto trimestre del 2021, se lanzó la segunda Academia Ética & Compliance, focalizado en dilemas éticos, con una modalidad 100% virtual para todo personal fuera de convenio.

Durante el 2024, la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional realizó capacitaciones sobre temáticas de diversidad e inclusión y violencia de género de modo de actualizar políticas o procedimientos vigentes.

Canal interno de denuncias y protección al denunciante

PECOM Servicios de Energía SAU posee una Línea Ética habilitada, que constituye un canal de denuncia interno extensivo a personas externas (clientes, proveedores, comunidad).

La Línea Ética es administrada por un tercero independiente de la Sociedad, confiable y de reconocida trayectoria en el mercado. Así, se garantiza la estricta confidencialidad y se preserva el anonimato del denunciante (si la persona así lo prefiere). Complementariamente, PECOM Servicios de Energía SAU ha implementado un Protocolo de recepción, análisis e investigación de denuncias, que establece el procedimiento interno específico y define los lineamientos para la administración de la Línea Ética, el proceso de recepción de denuncias y su adecuado tratamiento e investigación interna.

Las denuncias recibidas por el tercero independiente son enviadas –sin identificación del denunciante– a la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional, que analiza e investiga los hechos informados para luego poner a consideración del Comité de Ética los resultados obtenidos de la investigación y definir los planes de acción que correspondan. Esto incluye eventuales sanciones disciplinarias a los empleados, el cese de relaciones comerciales con terceros y su reporte a las autoridades competentes.

El Comité de Ética está coordinado por la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional e integrado por la Dirección de Capital Humano y la Dirección de Asuntos Legales.

La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional, en forma adicional a sus habituales controles de áreas y actividades críticas, analiza las estadísticas del funcionamiento de la Línea Ética y deja constancia documental de todo ello.

PECOM Servicios de Energía SAU garantiza la protección suficiente de quien reporta una conducta indebida y asegura que nadie tomará represalias contra ningún denunciante por informar infracciones al Código de Conducta o actos sospechosos de ser ilegales o no éticos.

PECOM Servicios de Energía SAU garantiza a los denunciantes que la información se mantendrá en estricta confidencialidad y solo será empleada para un análisis e investigación serio y profesional.

Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios

PECOM Servicios de Energía SAU cuenta con un procedimiento que tiene como objetivo definir las actividades para asegurar condiciones de integridad en el desarrollo de negocios con terceros, incluyendo proveedores, socios, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, al momento de contratar o asociarse durante la relación comercial o en procesos de transformación societaria y adquisiciones.

Monitoreo sobre la efectividad del Programa y apoyo de la Dirección

Periódicamente, la Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional presenta a los Miembros del Directorio los resultados correspondientes al cumplimiento del Programa de Ética e Integridad. En el informe, recoge los puntos de atención y que son evaluados e incluidos en el Programa de Ética e Integridad.

El cumplimiento de las normas y estándares éticos compromete a toda la Compañía y constituye un objetivo estratégico.

- 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 esta práctica”.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de PECOM Servicios de Energía SAU contempla la forma en que deben actuar los colaboradores de la Sociedad ante conflictos de intereses y existe una Política que tiene como objetivo establecer un marco de referencia para prevenir, identificar y gestionar situaciones de conflicto de interés actuales o potenciales, de manera de prevenir, evitar y/o de limitar cualquier actividad o asociación que interfiera o pueda potencialmente interferir con el ejercicio independiente del juicio de los Empleados a favor de los intereses de la Compañía.

Durante el año 2024 se realizó una campaña de Declaración de Conflictos de Intereses para todos los colaboradores fuera de convenio y personal jerárquico dentro de convenio con una modalidad 100% online. La Dirección de Sustentabilidad y Excelencia operacional es la responsable de gestionar todo el proceso y en caso de una declaración positiva se toman acciones mitigantes y, dependiendo la criticidad del caso, se eleva a la Dirección de Capital Humano, a la Dirección de Legales.

Por otra parte, existe un procedimiento por el cual todos los proveedores de la Sociedad deben presentar una Declaración de Conflictos de Intereses como requisito obligatorio para proceder con su alta como proveedor de la Compañía. Asimismo, se realizan campaña de Debidas Diligencias sobre proveedores que son considerados críticos para el negocio.

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”.

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 denominada “Relación con Inversores” para consultas de los inversores.

PECOM Energía SAU cuenta con un sitio web institucional, www.pecomenergia.com, y desde aquí, se puede acceder a información de diversa naturaleza relacionada con la Sociedad.

La página brinda información específica sobre los diferentes negocios de la empresa bajo cuatro ítems: “Upstream”, “Servicios”, que incluye Servicios de Operación y Mantenimiento, Servicios Medioambientales; Well Services y Operación Integral de Campos; “Productos”, que comprende Artificial Lift y Tratamientos y Productos Químicos, y “Ingeniería & Construcciones”, que detalla Proyectos Oil & Gas, Obras Energía Eléctrica, Soluciones de Ingeniería y Desarrollo de Infraestructura Minería.

Asimismo, el sitio de Internet posee especificaciones para proveedores (“Proveedores”), comunicaciones de prensa (“Medios”), postulaciones a búsquedas de empleo (“Ser Parte”) y la historia de la empresa y el detalle de sus directivos (“Sobre PECOM”).

El sitio cuenta también con una sección específica denominada “Relación con Inversores” en la que se puede acceder a los balances de la Sociedad. A su vez, la sección deriva al visitante al link de la Comisión Nacional de Valores para obtener información de PECOM, a través de <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/BuscadorGlobal>, donde se accede a Hechos Relevantes, Información Societaria, Emisiones, Actas Societarias e Información al público inversor.

También la página permite el acceso directo al Programa de Integridad (“Política de Integridad”) que detalla los canales de denuncias que la Sociedad pone a disposición del visitante, como las líneas anónimas cuyo objetivo es recibir consultas y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios y valores éticos expresados en su Código de Conducta y Ética Empresarial. Dichos códigos están publicados en el sitio de la Sociedad.

En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y mayor transparencia en la comunicación del desempeño de otras variables clave en su operación, la Sociedad cuenta con un “Reporte de Hitos de Sustentabilidad” que comenzó a implementarse a partir del ejercicio 2021. Ya se publicaron 3 ediciones (Reporte de Hitos de Sustentabilidad 2021, 2022 y 2023) en los que se procura comunicar a Accionistas, clientes, colaboradores, proveedores, organismos de control y a toda la comunidad el desempeño social, ambiental, económico y de gobierno de la Sociedad.

El Reporte de Sustentabilidad se encuentra disponible en la página web corporativa en la sección Sustentabilidad: <https://www.pecomenergia.com/images/Sustentabilidad/Reporte-Hitos-de-Sustentabilidad-2023.pdf>

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 no aplica esta práctica”.

La Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento de Partes Interesadas.

La Dirección de Legales se encarga de mantener una comunicación constante con el accionista único y stakeholders, brindándoles información acerca de PECOM SE de acuerdo a las normas aplicables. El Directorio –con intervención de la Comisión Fiscalizadora– designa al responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

Los asuntos considerados clave por los distintos grupos de interés se relevan de manera anual a través de la memoria anual de la Sociedad y, eventualmente, son considerados en la Asamblea Anual de Accionistas.

27. El Directorio remite a su Accionista, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite al Accionista –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”.

Tal como se informara en los apartados 5, 11, 20, 21 y 25 anteriores, la Sociedad fue autorizada al ingreso al Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables en los términos de los artículos 80 y ss. de la LMC, y no para la oferta pública de sus acciones. En consecuencia, el Directorio se ajusta a las exigencias legales previstas para el tipo de autorización otorgada por la Normas de la CNV.

Atento su reciente ingreso en el Régimen de Oferta Pública para el ofrecimiento de Obligaciones Negociables (la resolución de la CNV es de fecha 31 de julio de 2024), no se ha dispuesto aún la incorporación de un canal de comunicación formal específico. No obstante lo anterior, cabe señalar que la Sociedad cuenta en su página web con un área de contacto/consulta general (<https://www.pecomenergia.com.ar/index.php/es/contacto>) y que, por su parte, los hechos relevantes, la información societaria, la información financiera, de PECOM SE es de libre acceso a través del sitio web de la CNV (<https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Empresas/Empresa/30654424698>).

En materia de contabilidad y finanzas de la Sociedad, la Dirección de Administración y Finanzas se encarga de mantener una comunicación constante con el accionista, brindándoles información acerca de PECOM de acuerdo con las normas aplicables. El Directorio –con intervención de la Comisión Fiscalizadora– designa al responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

La Sociedad brinda a su único accionista, con la antelación suficiente, la totalidad de la información exigida por las normas. En este sentido, la Sociedad cumple con las previsiones de la LGS, la LMC y las Normas de la CNV convocando a Asamblea en las formas y plazos exigidos por la normativa aplicable al tipo de régimen al cual ha ingresado PECOM.

Además, la Sociedad mantiene informados a sus Accionistas a través de las publicaciones realizadas en la Autopista de la Información Financiera. Aquí, entre otras cuestiones, aparecen los hechos relevantes y los estados financieros, que permiten a los Accionistas seguir en forma periódica la marcha de los negocios.

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”.

Hasta el 2019 inclusive, PECOM realizó las Asambleas de Accionistas de forma exclusivamente presencial.

En el 2020, en forma excepcional, –y en virtud de las medidas de emergencia sanitaria y de restricción de la circulación dispuestas por los Decretos de Necesidad y Urgencia N° 260/2020, N° 297/2020, 325/2020, 355/2020, 408/2020, 459/2020, 493/2020, 520/2020, 576/2020, 605/2020, 641/2020 677/2020, 712/20, 754/20, 792/20, 814/20, 875/20, 956/20, 1033/20, 4/21, 67/21 y demás resoluciones y normativa complementaria y modificatoria emitida por las autoridades correspondientes, y de conformidad con los extremos previstos por la Resolución General de la Inspección General de Justicia N° 11/2020–, la Asamblea Ordinaria de Accionistas de la Sociedad fue celebrada a distancia a través de la herramienta digital “Microsoft Teams”. Asimismo, los Accionistas recibieron con antelación un instructivo con el funcionamiento de la herramienta y las pautas para la celebración de la presente Asamblea, así como una dirección de correo electrónico donde evacuar sus dudas sobre la reunión.

Por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas celebrada el 30 de marzo de 2021, se resolvió incorporar distintas modificaciones al articulado del Estatuto de la Compañía⁶, 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. La mencionada reforma estatutaria resultó inscripta ante el Registro Público de Comercio en enero de 2022⁷.

En virtud de lo anterior, el Estatuto de la Sociedad prevé la posibilidad de celebración de reuniones “a distancia”, de conformidad con las disposiciones de la LMC y las Normas de la CNV, por parte de la totalidad de sus órganos societarios (Órgano de Gobierno (Asamblea), Órgano de Administración (Directorio) y Comisión Fiscalizadora).

PECOM cumple con todas las medidas estatutarias y legales necesarias para promover la participación de su único accionista en las Asambleas generales que realiza. A tal efecto, la Sociedad lleva a cabo las convocatorias a Asambleas generales en los plazos y formas previstos por la normativa vigente. La Sociedad no adopta medidas voluntarias para promover la participación a su Accionista en la Asamblea General por entender que las referidas medidas resultan suficientes para dicho propósito.

⁶ PECOM, Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria del 30/03/2021, que resolvió la modificación de los artículos 3, 4, 15, 16, 17, 20 y 21 del Estatuto Social.

⁷ Inspección General de Justicia, Trámite 9.239.151, inscripto el 17/02/2022, bajo el número 2.336, del libro 106, tomo de Sociedades por Acciones.

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”.

Pecom Servicios Energía S.A.U. decide el destino de los fondos generados operativamente en función a una estrategia conservadora y prudente en materia de financiamiento y niveles de deuda. Esta política ha sido instrumental para atravesar con éxito diversas crisis, tanto locales como internacionales, posibilitando una significativa creación de valor para los Accionistas. Esta estrategia permitió financiar las importantes inversiones realizadas durante los últimos años, tanto en las plantas de la Sociedad como en adquisiciones. Estas inversiones contribuyeron al crecimiento del negocio y de sus resultados.

El Directorio de Pecom evalúa las circunstancias imperantes al momento de proponer los cursos de acción a seguir, pudiendo destinar las utilidades de la Emisora a (i) ser invertidas en el crecimiento, desarrollo y consolidación de sus negocios a nivel local y regional; y/o (ii) distribución de dividendos a su Accionista.

La propuesta de destino de resultados acumulados de la Sociedad cumple con los mecanismos y requisitos previstos por la LGS y demás normativa aplicable.

No obstante, la Compañía mantiene vigente un endeudamiento financiero con entidades financieras del exterior y nacionales, con vencimiento final en 2030, los cuales incluyen una limitación a la distribución de dividendos.

Buenos Aires, 11 de marzo de 2025.

Carlos Alfonsi
PECOM SERVICIOS ENERGÍA S.A.U.
Vicepresidente
