

RESOLUCIÓN GENERAL CNV N° 797/201
EMPRESA DISTRIBUIDORA SUR SOCIEDAD ANÓNIMA
INFORME DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
EJERCICIO CERRADO AL 31.12.2025

CONTENIDO

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios:

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

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

“La compañía aplica esta práctica”

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



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

El Directorio de la Sociedad, tiene a su cargo la administración de la compañía por disposición legal, y no delega en terceros la aprobación de las políticas, misión y estrategias generales adecuadas por ello, recientemente, ha emitido una actualización del Código de Ética, donde reafirma los compromisos y responsabilidades que deben guiar la realización de los negocios y actividades comerciales “*Tone from the top*”. Aspiramos a la creación de un valor sostenible, desde una perspectiva ambiental, social y financiera, compartido con sus partes interesadas, internas y externas, innovando y persiguiendo la excelencia a lo largo de toda la cadena de valor de los sectores empresariales donde la Compañía opera.

Lo expresado se encuentra alineado con el **Propósito, la Visión y los Valores** expresados en el Código de Ética de Edesur, a saber:

- **Propósito:** *Build the future through sustainable power (Construir el futuro a través de la energía sostenible)*

Soluciones energéticas innovadoras y responsables para minimizar el impacto ambiental y crear un mundo mejor para las generaciones futuras, mirando más allá del presente.

- **Visión:** *Drive electrification, fulfilling people's needs and shaping a better world (Impulsar la electrificación, satisfaciendo las necesidades de las personas y creando un mundo mejor)*

Demostramos respeto y compromiso con las generaciones futuras, protegiendo el medio ambiente y construyendo un futuro sostenible y mejor para todos, con una visión a largo plazo.

- **Valores**

- ✓ **Confianza:** construimos relaciones de confianza con nuestras partes interesadas, actuando y operando con responsabilidad, integridad, legalidad y autonomía. Colaboramos abiertamente para aumentar la confianza en nosotros mismos y en los demás, para crear valor para todos. Desarrollamos competencias y relaciones de confianza para gestionar mejor la diversidad.
- ✓ **Innovación:** la innovación es para nosotros un valor, pero también un objetivo y una mentalidad. Creemos en la innovación que surge de la curiosidad, de la actitud hacia la investigación y el aprendizaje continuo, de la capacidad de pensar fuera de los esquemas habituales para abrir la energía a nuevos usos, tecnologías, personas. Consideramos innovadoras las ideas que conseguimos traducir en soluciones concretas que crean valor para nosotros y nuestros grupos de interés.
- ✓ **Proactividad:** adoptamos un espíritu empresarial en el cuidado de nuestra Compañía, en la construcción de nuestro futuro y siendo protagonistas de la transición energética. Tomamos la iniciativa de manera proactiva para lograr resultados concretos y sostenibles, centrándonos en las necesidades de nuestros clientes y haciendo el mejor uso de nuestros recursos.
- ✓ **Respeto:** nos respetamos a nosotros mismos y a los demás, valorando la singularidad de cada uno. Actuamos con responsabilidad, siguiendo las normas para garantizar la seguridad, la salud, la protección del medio ambiente y el respeto a los derechos humanos. Reconocemos el valor de las

diferencias, de las ideas, de las opiniones y del mérito para garantizar la calidad en todo lo que hacemos.

- ✓ **Flexibilidad:** para nosotros representa la capacidad de gestionar el cambio y convertirlo en una oportunidad; es la capacidad de anticiparlo y aceptarlo. Flexibilidad es saber redefinir las prioridades considerando el contexto, actuando siempre con coherencia, sencillez y rapidez. Finalmente, la flexibilidad es la actitud hacia la mejora continua y la disponibilidad para aprender de los demás y de la experiencia.

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

2. **El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.**

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

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

El Gerente General reporta periódicamente al Directorio, en forma directa, atento a que, en cada reunión ordinaria -las cuales por disposición estatutaria se celebran mensualmente -, el mismo presenta el denominado “Informe Mensual de Gestión”, por medio del cual la Gerencia General reporta al órgano de administración: a) los hechos relevantes del período (esto es, el mes inmediato anterior a la fecha de celebración de la reunión de Directorio), brindando información sobre la Situación Político Social; las Acciones Institucionales; las Novedades Regulatorias; la evolución de los índices accidentológicos; la demanda de energía eléctrica; b) un resumen ejecutivo sobre indicadores físicos (KPI); económicos y financieros (margen, costos y EBITDA), ratios (gasto de capital (capex) y plantilla) y deuda e inversiones, en todos los casos, exponiendo en forma comparativa los resultados reales, presupuestados y del mismo mes del año anterior; c) la posición de caja de la sociedad (método directo); d) el avance del plan de inversiones al mes inmediato anterior; e) una

presentación acerca de la calidad de servicio (SAIDI y SAIFI), la evolución de indicadores de CDS (individualizada por cada uno de los partidos correspondientes al área de concesión), la evolución de casos SVP (caos ingresados, desestimados, anomalías, atendidos y la situación de todos los casos a ser resueltos), evolución de la atención a electrodependientes, las pérdidas físicas, la evolución de la lectura de medidores (T1, T2, T3), la evolución de los casos de cortes y reposición, la morosidad de clientes (T1, T2, T3), exponiendo en forma comparativa los resultados reales, presupuestados y del mismo mes del año anterior. A los efectos de la elaboración del reporte antes descripto, se utilizan indicadores financieros y no financieros, para controlar y evaluar el cumplimiento y/o eventuales desvíos del presupuesto operativo anual.

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

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

Comités estratégicos:

La sociedad cuenta asimismo con diversos Comités, que son órganos colectivos de gestión de áreas estratégicas. Están integrados por los principales ejecutivos de sus compañías y presididos por el Gerente General. Entre ellos, se pueden mencionar: Compras y Contratos; Seguridad y Transformación Digital; Crisis y Situaciones de Emergencia, para monitoreo de la energía en épocas estacionales de máxima demanda; Comité País, conformado por los miembros del Comité Ejecutivo de la Argentina y la primera línea de las funciones de staff; Comité de Crisis, que se rige en su accionar por una Política específica.

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

Las operaciones de Edesur siguen los lineamientos establecidos en el Sistema Gestión Integrado. Dicho sistema está compuesto por los Sistemas de Calidad (SGI), Ambiente (SGA) y Energía (SGE), junto con otras normas. Este sistema se basa en la ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 y Resoluciones dictadas por la autoridad de aplicación en cada tema, para las actividades de distribución, comercialización y generación de energía eléctrica.

Para identificar y evaluar los riesgos en aspectos e impactos ambientales, Enel cuenta con la Matriz ERA (Evaluación de Riesgos Ambientales), una herramienta que permite realizar una evaluación sistemática y exhaustiva de cómo las operaciones pueden afectar al medio ambiente. Al comprender estos aspectos, se pueden identificar áreas de mejora y tomar medidas para mitigar los impactos ambientales negativos.

Control y evaluación: Se llevan a cabo inspecciones en las distintas instalaciones de la compañía, a los efectos de verificar el adecuado cumplimiento de las normativas vigentes y los lineamientos internos que se establecen a nivel corporativo. El propósito es continuar mejorando los procesos de medio ambiente, repercutiendo directamente en su cuidado. Dentro de las instalaciones controladas y evaluadas, se incluyen edificios administrativos, unidades operativas, depósitos, instalaciones técnicas, subestaciones y tareas en vía pública. Como consecuencia de los hallazgos relevados, se emiten informes, para corregir los desvíos, prever repeticiones y comunicar, entre colaboradores y contratistas, algunos casos testigo como parte de la capacitación.

Por otro lado, se llevan a cabo *assessments* e inspecciones a contratistas con riesgos altos y medios, según la actividad. El objetivo es comunicar los criterios medioambientales y, así, trabajar alineados a requisitos legales, externos e internos. También, se ejecutan ECOS local (Extra Checking On Site), inspecciones que se realizan al contratista y a la línea, como forma de supervisión. Estas permiten detectar y mitigar eventuales desvíos, con el fin de lograr mejores estándares de control en todas las actividades.

Prevención y gestión de riesgos climáticos: A través del dictado de una Instrucción Operativa, la compañía definió los mecanismos de gestión y prevención de riesgos derivados de factores climáticos y naturales extremos, tales como los incendios forestales y las olas de calor extremas. Por ejemplo, en febrero de 2024, Edesur dio respuesta al incendio que tuvo lugar en la subestación Caballito de la Ciudad de Buenos Aires. La compañía procedió de acuerdo con la Instrucción.

Construyendo valor compartido en la cadena de suministro: Desde el año 2019 se ha implementado el “K” de sostenibilidad, un indicador diseñado para integrar principios de sostenibilidad desde el inicio de la relación con contratistas y proveedores. Este enfoque busca construir estrategias de valor compartido en las comunidades donde opera, a la vez que alinea a la cadena de valor con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que la compañía suscribe.

El K de sostenibilidad valoriza a los proveedores en alguna de las siguientes categorías: Certificaciones, Medioambiente, Social o Economía Circular. Durante el proceso de licitación, incorporan un compromiso voluntario, que puede representar una ventaja competitiva, ya que las ofertas que integran acciones sostenibles reciben calificaciones más altas.

La compañía asegura su seguimiento durante la ejecución de los contratos.

La “librería K” incluyó iniciativas sobre Ambiente y seguridad, Economía circular, Innovación y sostenibilidad en productos y servicios y Empleo y capacitación de personal con impacto social:

- a) la Sociedad ha adoptado un Código Ético, el cual expone los compromisos y las responsabilidades de orden ético, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por las personas que interactúen en la Sociedad, sean estos administradores, empleados o colaboradores. En este sentido, la Sociedad ha apostado por la sostenibilidad medioambiental, social y económica, junto a la innovación, en su cultura empresarial y está implementando un sistema de desarrollo sostenible, basado en compartir la creación de valor, tanto dentro como fuera de la empresa. Un compromiso concreto que ayuda a alcanzar los objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.
- b) En materia de acciones de sostenibilidad de la Sociedad la compañía constantemente se encuentra desarrollando nuevos proyectos en busca de realizar acciones orientadas a mejorar a comunidad o el ecosistema dentro del área de concesión.
- c) En lo que respecta a las acciones vinculadas a los recursos humanos la Sociedad brinda capacitación constante a su personal tanto a nivel técnico como de seguridad, y, como acción complementaria, ha propendido a la difusión, información y concientización interna y externa sobre derechos humanos.

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

¹ EDESUR, Estatuto Social, artículo 25.

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

Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos:

El Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos (“SCIQR”) de Edesur está formado por todas las normas, procedimientos y estructuras organizativas destinadas a la identificación, medición, gestión y seguimiento efectivo y eficaz de los principales riesgos empresariales a los que se enfrenta Edesur, en aras de contribuir al éxito sostenible de la sociedad, que se materializa en la creación de valor a largo plazo en beneficio de los accionistas, teniendo en cuenta los intereses de las otras partes interesadas relevantes. El SCIQR está integrado por el marco organizativo y de gobierno societario adoptado por Edesur y se inspira en las mejores prácticas existentes en ámbito nacional e internacional. Este sistema se define de acuerdo con el modelo de “Internal Controls – Integrated Framework” emitido por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (denominado “COSO Report”), que es el modelo de referencia, reconocido internacionalmente, para el análisis y la evaluación integrada de la eficacia del SCIQR.

Un SCIQR eficaz contribuye a una gestión empresarial coherente con los objetivos empresariales definidos por el Directorio, ya que permite identificar, evaluar, gestionar y controlar los principales riesgos en relación con su capacidad para influir en el logro de los propios objetivos. En particular, el SCIQR contribuirá a garantizar la salvaguarda del patrimonio social, la eficiencia y la eficacia de los procesos empresariales, la fiabilidad de la información facilitada a los órganos sociales y al mercado, el respeto de las leyes y reglamentos, así como del estatuto social y de los procedimientos internos.

La Gerencia de Auditoría Interna realiza la evaluación del diseño y efectividad de los controles del sistema de control interno sobre la información financiera.

Sociedad de auditoría:

La atribución del encargo de auditoría de los Estados Financieros del ejercicio y períodos intermedios se realiza con total transparencia y en el estricto respeto de la normativa vigente.

En aras de preservar la independencia de las sociedades de auditoría que operan dentro de Edesur, se ha formalizado un procedimiento especial que rige la atribución de encargos a dichas Firmas. Dicho procedimiento, desde el momento de su adopción, ha representado una valiosa gestión de la gobernanza en la actividad de verificación y seguimiento de la independencia del auditor por parte del Comité de Auditoría de Edesur. De acuerdo con dicho procedimiento y con el Reglamento de Actuación del Comité de Auditoría, este Órgano está obligado a aprobar previamente la atribución de cualquier encargo adicional, es decir, diferente de la auditoría legal de las cuentas y para el cual no existan casos de incompatibilidad previstos por la ley, en favor del auditor principal de Edesur o de las entidades pertenecientes a la red correspondiente.

El Comité de Auditoría, analiza los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos, de acuerdo con las normas establecidas en las Resoluciones Técnicas Profesionales dictadas por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional y en las Normas de la Comisión Nacional de Valores. En relación con algunos tipos de encargos adicionales, que tienen características consideradas inadecuadas para socavar la independencia del auditor principal, se prevé que el Comité de Auditoría no sea llamado a expresar su aprobación previa,

pero sí que sea destinatario de una nota informativa periódica ex post inherente a la asignación de los propios encargos.

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

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

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

“La compañía aplica esta práctica”

El cumplimiento equilibrado de las responsabilidades corporativas debe ir acompañada del impulso constante de profesionalidad y la excelencia por lo que, hemos adoptado un sistema de gobierno corporativo avanzado con basamento en 4 pilares documentales que tal y como se expresara en el punto 1), el Directorio de la compañía es quien tiene a su cargo la aprobación de los documentos y sus modificaciones o integraciones².

Un ejemplo de ello es que, recientemente los pilares documentales han sido revisados y se han actualizado recientemente (octubre 2025), para asegurar su alineación con las políticas internas y las recomendaciones internacionales en materia de buenas prácticas e incorporar principalmente el uso a la tecnología de Inteligencia artificial.

Pilares documentales:

- **Código de Ética**³: Tal como se indicara en el punto 1., la compañía cuenta con un Código de Ética. El mismo, expresa los **compromisos, valores, normas de conducta y responsabilidades éticas** en la realización de los negocios y actividades de la sociedad. Está estructurado en 4 secciones: (i) Introducción; (ii) 17 Principios Generales; (iii) Criterios de Conducta y (iv) Mecanismos de implementación. Su estructura Constituye una **normativa interna de cumplimiento obligatorio** cuya violación es susceptible de medidas disciplinarias.
- **Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción (“PTC”) – Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa:** Asimismo, el Directorio de la Sociedad adoptó un “Plan de Prevención de Corrupción” y un “Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa (PCRPC)” -. Ambos documentos prevén reglas de comportamiento justo, honesto y transparente, que deben

² Ver al respecto el Punto 4.4 del Código Ético.

³ Los Pilares documentales de la Compañía se encuentran disponibles en el sitio web: <https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/> apartado “Ética y Cumplimiento”

ser observadas por todos los colaboradores de Edesur como así también todo aquel que desarrolle negocios con nosotros. Su objetivo es evitar la ocurrencia o comisión de comportamientos considerados delitos y/o infracciones administrativas en el marco de la normativa antes mencionada en el seno de la compañía.

El PTC, establece estándares de actuación mediante la aplicación de criterios de transparencia específicos y rechaza categóricamente la corrupción, en todas sus formas, tanto directa como indirectas.

Está en línea con el cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial, según el cual *"Las empresas se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno"*, es la intención de las Empresas seguir adelante en su compromiso de luchar contra la corrupción, mediante la aplicación de los criterios de transparencia recomendados por Transparency International.

- **Programa de Cumplimiento de Responsabilidad Penal Corporativa:** Refuerza el compromiso asumido por la sociedad sobre los mejores estándares éticos. Define una serie de medidas preventivas orientadas a mitigar la responsabilidad penal en el ámbito empresarial. Representa el punto de referencia para la identificación de los comportamientos que se esperan de todos los empleados, consejeros, auditores, directivos y -en su caso- consultores, contratistas, socios comerciales, agentes y proveedores. Está estructurado en 3 Secciones: (i) "Delitos" (que pueden cometerse en el seno de la organización; (ii) las "Áreas a monitorear o de supervisión" (contiene la lista de áreas de riesgo sujetas a control) y (iii) los "Estándares clave de conducta", esperables en la realización de las actividades.
- **Política de Derechos Humanos:** Establece el compromiso con el respeto de los derechos humanos, creando valor sostenible con todos sus grupos de interés. El documento fue redactado de conformidad con los criterios enumerados en la guía *"UN Global Compact Guide for business: how to develop a Human Rights Policy"*.
La Política establece compromisos *"Principios adoptados"* en materia de derechos humanos, condiciones laborales, salud y seguridad, responsabilidad ambiental y privacidad, exigiendo su cumplimiento por parte de proveedores y socios.
- **Implementación y monitoreo** de los compromisos asumidos. La supervisión está a cargo del área de Sostenibilidad y se realiza mediante procesos de *Due Diligence*, promoción de conductas alineadas con una transición justa e inclusiva y comunicación de planes de acción para prevenir y remediar riesgos. Con ello, buscamos contribuir al progreso sostenible y resiliente de la Empresa y las comunidades en las que operamos."
- **Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP):** Sistema de control para provenir la comisión de los delitos tipificados en el Programa de Compliance sobre la responsabilidad penal corporativa en todos los procesos. Incluye –a título enunciativo no exhaustivo- materia de lavado de activos, soborno, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, delitos contra las personas, abuso de mercado, muerte y lesiones graves por negligencia, blanqueo de capitales, entre otros. La supervisión de la matriz de riesgos, tarea es realizada por Auditoría Interna, tarea que desarrolla conforme al Plan Anual de Auditoría y reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada.

El Directorio de la compañía ha designado un Compliance Officer (Gerencia de Auditoría Interna), que es el encargado de velar por el cumplimiento del Programa de Compliance, responsable de su implementación, monitorea la efectividad del mismo y sugiere cambios de ser necesarios. Tiene a cargo el tratamiento e investigación de las denuncias recibidas con deber de informar toda violación al Código Ético que haya surgido como resultado de las denuncias y las propuestas correspondientes de acciones correctivas al Comité de Auditoría en primer lugar y al Órgano de Gobierno de la Sociedad.

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

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

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

“La compañía aplica parcialmente esta práctica”

Todos los miembros del Órgano de Administración cumplen íntegramente las responsabilidades a su cargo. Ello es así toda vez que, si bien no existe un Reglamento interno del Directorio, el Estatuto Social, regula de manera completa el funcionamiento de este órgano, incluyendo quórum (con obligación de reunirse con una periodicidad mínima), formación del quórum, mayorías requeridas, facultades, formalidades dispuestas para la realización de la convocatoria y envío y recepción de documentación -entre otras-, todo ello conforme a la Ley General de Sociedades y normativa aplicable.

Los miembros del Directorio cuentan con idoneidad ética y profesional y cuentan con dilatada experiencia técnica y laboral en los sectores relativos a la actividad de la Sociedad y del mundo empresarial.

Los integrantes del Directorio, tanto los de carácter “no independiente” como “independiente”, no ejercen sus funciones de manera exclusiva.

La mayoría de los miembros ejercen funciones y/o cargos en otras empresas de sus respectivos grupos económicos, pertenecientes al mismo sector de la economía (energía) con actividades complementarias (generación, transporte, comercialización o movilidad de energía), por lo cual, su diversificación de funciones se encuentra circunscripta a sociedades y/o entidades que forman parte del mismo mercado energético al cual pertenece la Sociedad, por lo que no resulta dable considerar que exista una dispersión en cuanto a la actividad empresarial por parte de los mismos.

A mayor abundamiento de datos se indica que lo mencionado, no ha afectado el desempeño de los cargos y funciones. Sus respectivas gestiones se aprobaron en ocasión de la celebración de las respectivas Asambleas Generales Ordinarias, sin haberse hecho constar observación alguna al respecto, como así tampoco objeción u abstención al respecto.

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

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios:

- VI. **Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del directorio en cuanto a la labor que les corresponde.**
- VII. **El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.**
- VIII. **El Presidente del Directorio deberá velar porque el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.**

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

“La compañía aplica esta práctica”

Las decisiones que hacen a la administración de la Sociedad se adoptan en las reuniones del Directorio. La asamblea de accionistas celebrada el 24/02/2022 resolvió la modificación integral del Estatuto social, a efectos de incorporar al mismo la posibilidad de realización de reuniones a distancia por parte de los distintos órganos societarios, facilitando así la celebración de reuniones de los distintos órganos societarios, así como la mayor participación de sus respectivos integrantes⁴. Durante el ejercicio finalizado el 31/12/2024, la mencionada reforma estatutaria resultó autorizada por parte del Ente Regulador de la Electricidad⁵ e inscripta ante la autoridad de contralor registral⁶. En función de lo anteriormente expuesto, está garantizada la disponibilidad de información relevante y la participación de los miembros de los distintos órganos societarios para la toma de decisiones. Por su parte, los miembros del directorio cuentan con vía de consulta directa con las distintas gerencias, las cuales, incluso, son consultadas en forma simultánea a la celebración de la reunión, ya sea por participación presencial, a distancia o a través de videoconferencia, según el caso.

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

215—

⁴ Edesur, Asamblea General Extraordinaria del 24/02/2022, que resolvió la modificación de los artículos 16, 17, 19, 20, 24, 25, 26 y 34 del Estatuto Social.

⁵ ENRE, Resolución RESOL-2024-202-APN-ENRE#MEC (en el marco del expediente EX-2022-39472725- -APN-SD#ENRE), publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 03.04.2024.

⁶ IGJ, bajo el número 9.186, del libro 117, tomo de Sociedades por Acciones, el 28 de mayo de 2024 (en el marco del trámite IGJ N° 9.709.339).

económica y financiera –entre otras-, todo lo cual permite conocer en forma eficaz y apropiada la situación de la Sociedad en cada momento. La información se basa en la operación, la contabilidad y en datos de mercado. Para su elaboración, se trabaja de manera coordinada con cada una de las áreas para que la información sea clara, precisa y concisa.

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

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

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

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

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

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

“La compañía no aplica esta práctica en su totalidad”

El Directorio cuenta con tres ciclos de revisión de su gestión, los cuales representan instancias clave para evaluar y fortalecer su desempeño en áreas estratégicas, como el cumplimiento del plan de negocios, políticas de inversión,

financiación, gobierno corporativo, responsabilidad empresarial, gestión y control de riesgos, programas de capacitación para directores y ejecutivos, objetivos de gestión y presupuesto anual, entre otros.

- **Revisión mensual:** Se reúnen mensualmente para analizar la evolución de la estrategia empresarial, tomar decisiones clave, y realizar los ajustes necesarios para mantener la vigencia y efectividad de los planes de negocio, la evolución en la implementación de políticas aprobadas y la gestión en torno a ellas, contando así con la capacidad para actualizar y ajustar sus decisiones.
- **Rendición anual de cuentas:** La Memoria Anual detalla los resultados de la gestión bajo la supervisión del Directorio, conforme al mandato otorgado por la Asamblea de Accionistas; además, refleja los logros alcanzados, así como las áreas de mejora identificadas.

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.

- **Autoevaluación:** Los miembros del máximo órgano de gobierno realizan una autoevaluación integral para analizar sus responsabilidades, funciones, desempeño, capacitaciones, contribución al negocio, sostenibilidad y oportunidades de mejora. Este ejercicio se lleva a cabo mediante un formulario estructurado, que facilita la identificación de fortalezas y áreas de desarrollo, y se realiza cada 3 años.

Es menester mencionar que, en 2018, el Directorio de EDESUR participó en el Premio Nacional a la Calidad en la Gestión de Directorios, el reconocimiento más prestigioso para organizaciones que demuestran excelencia en su gestión, instituido por la Ley 24.127 y otorgado por la Nación Argentina. El proceso incluye evaluación profesional y entrega de un informe con fortalezas y oportunidades de mejora. EDESUR resultó ganador, recibiendo el premio el 18 de diciembre de 2018 en la Casa Rosada, lo que confirma su compromiso con las mejores prácticas y la adopción de un modelo de excelencia en la gestión.

8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

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

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

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

“La compañía no aplica esta práctica”

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

Como consecuencia de la ya referida especificidad de la actividad de la Sociedad, así como de la delicada y trascendente participación de la misma en el mercado en el cual actúa (distribución de energía eléctrica,

destinada tanto al consumo industrial como al residencial) el cargo de Gerente General requiere de antecedentes profesionales y técnicos específicos e indispensables, que no facilitan la posibilidad de que el cargo sea cubierto por un profesional proveniente de otra especialidad, actividad o mercado.

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

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

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

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

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios:

- | | |
|-----|--|
| IX. | El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes del Directorio. |
| X | El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión. |

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

“La compañía aplica esta práctica”

La administración de la Sociedad está a cargo de un Directorio designado por Asamblea de sus Accionistas y compuesto por nueve (9) directores titulares y nueve (9) directores suplentes⁷. Los accionistas de la Clase A tienen derecho a elegir cinco (5) directores titulares y cinco (5) directores suplentes y los accionistas de la Clase B tienen derecho a elegir cuatro (4) directores titulares y cuatro (4) directores suplentes, los cuales pueden ser independientes o no independientes según las condiciones que tengan frente a la Sociedad.

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

⁷ EDESUR, Estatuto Social, artículo 20. Integración originalmente dispuesta por Decreto PEN N° 714/1992.
Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima (Edesur S.A.). inscrita ante IGJ bajo el Número 7042, Libro 111, Tomo A de Sociedades Anónimas, el 3 de agosto de 1992; con domicilio social en San José 140, Piso 3 (C1076AAD) CABA - Argentina.

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

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

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

La Asamblea Anual celebrada el 3 de abril de 2025, designó nueve (9) directores, de los cuales, dos (2) de ellos tienen el carácter de “independientes” de acuerdo con los criterios de independencia establecidos por la CNV.

El modo de designación de los miembros del órgano de administración está establecido en el Estatuto Social que solo puede modificarse con aprobación del Ente Nacional Regulador de la Electricidad. La designación es por el término de un (1) ejercicio⁸, debiendo permanecer en sus cargos hasta la celebración de la asamblea de accionistas que designe a sus respectivos reemplazantes.

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

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

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

Adicionalmente podemos agregar que, recientemente la Compañía, ha adoptado un Modelo de Competencias (2025) surgido de la necesidad de alinear las competencias clave y capacidades de las personas con los objetivos estratégicos de la organización, para orientar su crecimiento y desarrollo. El Modelo toma forma a partir de la visión, el propósito de los valores de la Compañía (expresados en el punto 1), pilares de nuestra identidad.

El Modelo de Competencias es la extensión del nuevo estilo de Liderazgo, basado en tres pilares fundamentales: ***Responsabilidad (integridad), Meritocracia e Innovación.***

Las competencias se han organizado y diferenciado en dos grupos distintos –**de tipo directivo y no directivo**– teniendo en cuenta las diferencias en los roles y asegurando que puedan ser aplicadas por todos en la actividad diaria. El grupo de competencias directivas representa una evolución, en términos de complejidad, respecto al conjunto de competencias que toda la plantilla está llamada a aplicar.

⁸ EDESUR, Estatuto Social, artículo 20.

En el enfoque correspondiente al grupo directivo encontramos 3 ejes: (i) las Competencias (Gestión del cambio, comunicación, orientado al cliente, orientación a resultados, resolución de problemas complejos, colaboración); (ii) su descripción y (iii) indicadores de comportamientos.

En conclusión, todo directivo sumado a su *background o expertise* respecto del sector energético, debe poseer asimismo estos requisitos. Las competencias serán el punto de referencia en los procesos de selección, en el diseño de los programas de desarrollo y formación, en la evaluación del rendimiento y del potencial.

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

“La compañía no aplica esta práctica”

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

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

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

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

- (i) Las competencias técnico-profesionales de los candidatos,
- (ii) Las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta el contexto donde opera la sociedad controlada para la cual se hace la designación,
- (iii) El compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas (*background*),
- (iv) La existencia de conflicto de interés,

- (v) La significación de eventuales relaciones comerciales, financieras, o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la sociedad.
- (vi) Los eventuales procedimientos penales o administrativos pendientes en contra de los candidatos, así como las condenas penales (se les equipara el caso en que se pacte la condena) o las sanciones administrativas que las autoridades competentes les hayan aplicado.

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

Por el momento no se prevé cambiar la práctica aplicada.

13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.

“La compañía no aplica esta práctica”

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

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

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

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

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

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

Entre las acciones implementadas por la sociedad con el fin de reforzar la diversidad en términos de género, edad, experiencia profesional, etc. se destacan:

- **Plan de Sucesión:** Identificación y mapeo de talento clave (Top 200 y CEO -3) para los planes de continuidad. El objetivo es reducir el riesgo operativo y estratégico asociado a la pérdida de talento clave, asegurando la continuidad del negocio y la sostenibilidad del liderazgo.
- **Programa Mujeres Centauro:** Programa con perspectiva de género diseñado para brindar herramientas de bienestar basadas en las neurociencias, impulsando el crecimiento profesional y potenciando su talento para enfrentar desafíos presentes y futuros.
- **Programa Mujeres en Energía:** El programa consta de una etapa inicial de *assessment* de habilidades, la conformación de una comunidad de mujeres técnicas y el desarrollo de acciones en formato virtual asincrónico de habilidades blandas. Adicionalmente incluye un plan de desarrollo personalizado, pensado a partir de los resultados del *assessment*.
- **KPI Mujeres en Shortlist:** Su objetivo es cumplir con el Porcentaje de Mujeres en Terna de candidatos para búsquedas White Collar y Middle Manager. Busca de mejorar la igualdad de oportunidades y la representatividad de mujeres en distintos espacios de la compañía Target: 50% de la *shortlist*
- **Círculos Lean In:** grupos de desarrollo profesional con objetivo de potenciar habilidades, construir redes de apoyo y compartir aprendizajes, con foco en el liderazgo, la equidad de género y el empoderamiento dentro de la organización.
- **Difusión Nueva Política Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia:** Acciones de difusión destinadas a construir juntos un entorno más inclusivo y alineado con nuestros valores: Confianza, Innovación, Proactividad, Flexibilidad y Respeto. En estos encuentros compartimos en detalle la política y su impacto en nuestra cultura organizacional, transmitiendo las 6 dimensiones y 10 directrices que nos ayudarán a seguir evolucionando como equipo e impulsando acciones medibles que orienten las decisiones estratégicas de la empresa.
- **Webinars:**
 - Miradas que conectan en conmemoración al Día Internacional de las Personas con Discapacidad;
 - MANOTON: Jornada solidaria que reunió a voluntarios de Enel Argentina para ensamblar las prótesis 3D destinadas a personas que las necesitan, transformando tecnología en oportunidades.
 - BANCO ROJO en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Espacio de reflexión para construir juntos una sociedad más justa, segura y libre de discriminación. Esta iniciativa se integra a la campaña internacional Banco Rojo, símbolo universal de memoria y concientización, reforzando nuestro propósito de generar entornos inclusivos y respetuosos.

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

D) REMUNERACIÓN

Principios:

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

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

“La compañía no aplica esta práctica”

No obstante, la Compañía no aplica en forma plena esta práctica, en los términos previstos por el Código de Gobierno Societario, en tanto las funciones vinculadas al análisis y definición de las políticas de compensaciones son ejercidas por áreas específicas de la organización.

En este sentido, la Compañía dispone de un área dedicada al análisis integral de las compensaciones y cuenta con políticas claras en materia de remuneraciones, las cuales son revisadas periódicamente, al menos en forma anual.

La remuneración de los funcionarios y empleados surge de estudios de mercado realizados por la Sociedad, ya sea directamente o mediante la contratación de empresas especializadas de reconocida trayectoria, con el objetivo de asegurar la razonabilidad y adecuación de las compensaciones a las prácticas del mercado.

La Gerencia de Personas y Organización informa al Directorio acerca de las acciones emprendidas y de los principales aspectos analizados en relación con la política de remuneraciones, con la periodicidad que dicho órgano determine.

En caso de que en las asambleas de accionistas se requiera información vinculada con la política de retribución de los directores y gerentes de primera línea, la misma es brindada por la Gerencia General y/o la Gerencia de Personas y Organización, según corresponda.

Respecto de la remuneración de los miembros del órgano de administración, y considerando la especificidad de la actividad desarrollada por la Sociedad, el Directorio no ha considerado necesario aprobar políticas

expresas de selección, evaluación y remuneración de gerentes de primera línea. No obstante, la administración aplica metodologías de reconocimiento internacional, tales como la metodología HAY, y la gestión de estos temas es informada al Directorio con la periodicidad que éste requiere.

Por su parte, la remuneración correspondiente al desempeño del cargo de los miembros del Directorio es determinada de manera objetiva por la asamblea de accionistas, en cumplimiento de lo previsto en el Código de Ética de la Sociedad, evitando cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, edad, discapacidad, orientación sexual, etnia, creencias religiosas, ideologías políticas u otras condiciones de diversidad. Asimismo, se procura garantizar una remuneración u honorario equivalente para igual o similar puesto o cargo, con el fin de atraer, retener y motivar a personas con el perfil adecuado, considerando la naturaleza y responsabilidad del cargo, las mejores prácticas de mercado, los resultados de análisis de benchmark efectuados por empresas especializadas del sector y el desempeño de la Sociedad. En este proceso, la Compañía cuenta con la participación de head hunters para la identificación, evaluación y determinación de remuneraciones de mercado de directores independientes.

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

“La compañía no aplica esta práctica”

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

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

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

Principios:

- XII** El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y sus reportes financieros.
- XIII** El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- XIV.** El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de las operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- XV** El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- XVI** El Directorio deberá establecer prendimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

E) AMBIENTE DE CONTROL

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

“La compañía aplica esta práctica”

La compañía adopta un enfoque integral en la gestión de riesgos, abarcando no solo los riesgos financieros, sino también los medioambientales, sociales y aquellos inherentes a la naturaleza del negocio. Esta gestión se realiza considerando tanto el corto como el largo plazo, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad y la resiliencia organizacional.

El Directorio supervisa la existencia y el adecuado funcionamiento de un sistema integral de gestión de riesgos que se aplica y establece el marco de actuación aceptable para los niveles de riesgo inherentes a su actividad, y las medidas apropiadas para la adecuada gestión, monitoreo y control de dichos riesgos, bajo el modelo de “tres líneas de defensa”

(unidades de negocio locales, primera línea - identificando, evaluando y gestionando los riesgos de su actividad-, el área de Risk Control del Grupo, es la segunda línea y finalmente Auditoría Interna como la Tercera de ellas).

El sistema de gobernanza está basado en las mejores prácticas internacionales y las normas que rigen a las sociedades sujetas al régimen de oferta pública. El sistema de gobierno societario adoptado por Edesur está orientado esencialmente hacia el objetivo del éxito sostenible, en el conocimiento de la relevancia ambiental y social de las actividades en las que participa, así como hacia la necesidad de considerar adecuadamente los intereses de las partes interesadas relevantes en su desempeño. Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos

El Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos (“SCIGR”) está formado por todas las normas, procedimientos y estructuras organizativas destinadas a la identificación, medición, gestión y seguimiento efectivo y eficaz de los principales riesgos empresariales a los que se enfrenta Edesur, en aras de contribuir al éxito sostenible de la sociedad, que se materializa en la creación de valor a largo plazo en beneficio de los accionistas, teniendo en cuenta los intereses de las otras partes interesadas relevantes.

El SCIGR está integrado por el marco organizativo y de gobierno societario e inspirado en las mejores prácticas existentes en ámbito nacional e internacional. Este sistema se define de acuerdo con el modelo de “*Internal Controls – Integrated Framework*” emitido por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (denominado “COSO Report”), que es el modelo de referencia, reconocido internacionalmente, para el análisis y la evaluación integrada de la eficacia del SCIGR. Un SCIGR eficaz contribuye a una gestión empresarial coherente con los objetivos empresariales definidos por el Directorio, ya que permite identificar, evaluar, gestionar y controlar los principales riesgos en relación con su capacidad para influir en el logro de los propios objetivos.

En particular, el SCIGR contribuye a garantizar la salvaguarda del patrimonio social, la eficiencia y la eficacia de los procesos empresariales, la fiabilidad de la información facilitada a los órganos sociales y al mercado, el respeto de las leyes y reglamentos, así como del estatuto social y de los procedimientos internos.

Asimismo, lo mencionado está expresado en nuestro Código de Ética aprobado por el Directorio, art. 3.1. Véase para más información.

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”

Como expresamos en el apartado anterior, el Directorio aprueba las políticas de control y gestión de riesgos, así como aquellas orientadas al seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control implementados por auditoría interna, recibiendo los informes que emite este sector. Identifica y caracteriza los niveles de incertidumbre aceptados inherentes al desarrollo del negocio, priorizando la mitigación de los riesgos más relevantes.

La gestión de riesgos se actualiza, supervisa y verifica conforme a las mejores prácticas, definiendo criterios que aseguren su compatibilidad con una administración sana y eficiente, sustentada en principios, políticas e instrucciones revisadas y ajustadas según las necesidades del negocio.

Para preservar la independencia del auditor externo y evaluar las políticas de control interno, el Directorio cuenta con el apoyo del Comité de Auditoría, cuya función normativa incluye supervisar el sistema de control interno.

Ahora bien, Edesur cuenta con las *Internal Audit Guidelines*, documento que define la metodología para identificar y evaluar los riesgos inherentes y residuales asociados con las actividades de la Compañía y también con una Guía de identificación de riesgos y oportunidades. Estos riesgos están volcados en una matriz denominada Modelo de Prevención de Riesgos Penales (“MPRP”). La gestión de esta matriz es responsabilidad de la función de Auditoría Interna, y, al igual que el modelo, está en constante cambio ya sea por factores internos (cambios estructurales, organizacionales, etc.) así como por factores externos (cambios legislativos).

Conforme al Plan Anual de Auditoría reporta al Comité de Auditoría los resultados de la gestión de riesgos realizada.

La evaluación de riesgos se compone de las siguientes fases:

1. Identificación y evaluación del riesgo inherente;
2. Identificación de las respuestas al riesgo;
3. Evaluación del riesgo residual;
4. Definición de la significancia de macroprocesos y procesos;
5. Consolidación de resultados y elaboración de informes.

- **Plan de Auditoría:**

Auditoría Interna prepara la propuesta para compromisos de auditoría y asignación de recursos basándose en los siguientes criterios:

- **Basado en riesgos:** identificación de la prioridad de las acciones de auditoría en procesos que implican un mayor nivel de riesgo, en línea con los objetivos de la organización.
- **Cobertura:** identificación de la prioridad de las acciones de auditoría según el grado de conocimiento de los procesos y/o los resultados de acciones anteriores.

Las propuestas del Plan de Auditoría también se desarrollan considerando los impulsores estratégicos de la compañía y aportes de la alta dirección relevante, incluidas sus expectativas sobre opiniones y conclusiones de Auditoría Interna.

A efectos de monitorear el Programa de Cumplimiento sobre Responsabilidad Penal Corporativa, el Directorio de Edesur, ha designado un *Compliance Officer* (en la persona del Gerente de auditoría interna) quien tiene a su cargo supervisar el cumplimiento normativo y ético dentro de la organización, asegurando la correcta aplicación de leyes, regulaciones y políticas internas, y gestionando riesgos de incumplimiento. Gestiona asimismo la línea de denuncias.

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

Finalmente, y como cierre de este esquema, se encuentra el Comité de Auditoría, encargado de supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno, velar por la implementación y el cumplimiento de las políticas de riesgo y control, e informar periódicamente al resto de los miembros del Directorio y, de manera anual, a la autoridad de la oferta pública.

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

“Sociedad de auditoría

La atribución del encargo de auditoría de los Estados Financieros del ejercicio y períodos intermedios se realiza con total transparencia y en el estricto respeto de la normativa vigente. En aras de preservar la independencia de las sociedades de auditoría que operan dentro de Edesur, se ha formalizado un procedimiento especial que rige la atribución de encargos a dichas Firmas. Dicho procedimiento, desde el momento de su adopción, ha representado una valiosa gestión de la gobernanza en la actividad de verificación

Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima (Edesur S.A.). inscrita ante IGJ bajo el Número 7042, Libro 111, Tomo A de Sociedades Anónimas, el 3 de agosto de 1992; con domicilio social en San José 140, Piso 3 (C1076AAD) CABA - Argentina.

y seguimiento de la independencia del auditor por parte del Comité de Auditoría de Edesur. De acuerdo con dicho procedimiento y con el Reglamento de Actuación del Comité de Auditoría, este Órgano está obligado a aprobar previamente la atribución de cualquier encargo adicional, es decir, diferente de la auditoría legal de las cuentas y para el cual no existan casos de incompatibilidad previstos por la ley, en favor del auditor principal de Edesur o de las entidades pertenecientes a la red correspondiente. El Comité de Auditoría, analiza los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos, de acuerdo con las normas establecidas en las Resoluciones Técnicas Profesionales dictadas por la FEDERACIÓN ARGENTINA DE CONSEJOS PROFESIONALES DE CIENCIAS ECONÓMICAS y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional y en las Normas de la Comisión Nacional de Valores. En relación con algunos tipos de encargos adicionales, que tienen características consideradas inadecuadas para socavar la independencia del auditor principal, se prevé que el Comité de Auditoría no sea llamado a expresar su aprobación previa, pero sí que sea destinatario de una nota informativa periódica ex post inherente a la asignación de los propios encargos.

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

Asimismo, prevé que la Función de Auditoría Interna posee autoridad para auditar por iniciativa propia cualquier proceso y en todos los niveles gerenciales de la organización. Dispone de comunicación directa con todos los empleados y los órganos de gobierno, así como acceso irrestricto a los registros, archivos, sistemas e información necesaria para el ejercicio de sus funciones (Principio de “*need to know*”). Además, cuenta con recursos suficientes y presupuesto autónomo, aprobado por el Board, que garantiza su independencia operativa y la ejecución del plan de auditoría y actividades extraordinarias.

Por otro lado, anualmente cada auditor interno, firma una Declaración de conformidad con los principios éticos y profesionales, con el fin de aplicar y respetar normas de conducta específicas en el desempeño de las actividades de auditoría.

20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

“La compañía aplica esta práctica”

Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima (Edesur S.A.). inscrita ante IGJ bajo el Número 7042, Libro 111, Tomo A de Sociedades Anónimas, el 3 de agosto de 1992; con domicilio social en San José 140, Piso 3 (C1076AAD) CABA - Argentina.

Tal como se indicara con anterioridad en el presente informe, la Sociedad posee un Comité de Auditoría debidamente constituido conforme a los alcances y exigencias de la normativa vigente, integrado 2 directores independientes y 1 director que no lo es, y asiste al Directorio en la supervisión de:

- El cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios a los que esté sujeta la Sociedad.
- Las calificaciones, remuneración, independencia y desempeño de los auditores externos de la Sociedad de conformidad con las regulaciones de los Artículos 13, 14, 15 y 16 del Capítulo III de las Normas de la Comisión Nacional de Valores y sus modificaciones (las "Normas de la CNV").
- El funcionamiento y desempeño de los órganos de auditoría interna de la Sociedad y de los sistemas administrativo-contables de la Sociedad.
- La exactitud y alcance de las políticas de información de la Sociedad, incluyendo, pero sin limitarse a, la información sobre gestión de riesgos, conflicto de intereses y operaciones con partes relacionadas a la Sociedad.
- Toda otra función que establezcan las Normas de la CNV y las regulaciones de Bolsa de Comercio de Buenos Aires (la "BCBA").
- Las demás materias previstas en su Reglamento de Funcionamiento Interno, instrumentado mediante por escritura N° 262, del 28/04/2015, pasada al folio 610 del registro notarial 2089 y escritura N° 12, del 11/01/2016, pasada al folio 27 del registro notarial 2089, inscriptas ante la IGJ el 06/05/2016, bajo el N° 7.152, del libro 78, tomo de sociedades por acciones.

El cumplimiento de dicho Reglamento es supervisado por los integrantes del Comité y por la Gerencia de Auditoría Interna. Desde su entrada en vigencia, no se han verificado incumplimientos.

Anualmente, los integrantes del Comité de Auditoría designan a su Presidente por consenso, considerando las condiciones necesarias para el adecuado desempeño del cargo. No se considera necesario otorgar facultades diferenciadas a determinados miembros, dado que todos cuentan con las mismas atribuciones dentro del órgano.

Todos los integrantes del Comité de Auditoría cuentan con experiencia personal e idoneidad profesional. Asimismo, poseen amplia libertad y autonomía para exponer sus opiniones y peticiones -tanto en el seno del Comité como en el del Directorio-, deliberar y tomar decisiones de acuerdo con legislación vigente y a su Reglamento.

21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

“La compañía aplica esta práctica”

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

Por su parte, a los fines de la implementación de la selección de los auditores externos, el Comité de Auditoría emplea su reglamento, el cual se instrumentó por escritura N° 262, del 28/04/2015, pasada al folio 610 del

registro notarial 2089 y escritura N° 12, del 11/01/2016, pasada al folio 27 del registro notarial 2089, inscriptas ante la IGJ el 06/05/2016, bajo el N° 7.152, del libro 78, tomo de sociedades por acciones, en el cual se establecen distintos procesos vinculados a su selección y la fiscalización de sus servicios y accionar.

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

En el supuesto de que corresponda la rotación o reemplazo de los Auditores Externos, los reemplazantes son propuestos por el Directorio, y, de conformidad con lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento, el Comisión de Auditoría debe emitir una opinión formal respecto de dicha propuesta opinión (en ocasión de la deliberación) y voto (en ocasión de la respectiva Resolución) de los miembros del Directorio que integran el Comité de Auditoría.

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

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

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

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

Plan de actuación:

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

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

Plan de actuación:

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

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

Plan de actuación:

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

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

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

Plan de actuación:

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

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

Plan de actuación:

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

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

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

Plan de actuación:

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

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios:

- XVII El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.**
- XVIII El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen con miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.**

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

Como expresamos en el apartado 1) el Directorio de la Sociedad, tiene a su cargo la administración de la compañía por disposición legal, y no delega en terceros la aprobación de las políticas, misión y estrategias generales adecuadas por ello, recientemente, ha emitido una actualización del Código de Ética, donde reafirma los compromisos y responsabilidades que deben guiar la realización de los negocios y actividades comerciales. (ver para más datos lo informado en 1).

El Código de Ética se pone en conocimiento de las partes interesadas internas y externas mediante actividades específicas de comunicación (como, por ejemplo, la entrega a todas las personas del Código, la publicación de secciones específicas y destinadas al efecto en la intranet de la compañía y en el sitio web de la compañía se encuentran disponibles todos los documentos de integridad un apartado espacial denominado “Ética y Cumplimiento”: <https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/>

Asimismo, la Sociedad, a través de la Función Personas y Organización, prepara y realiza un plan de formación destinado a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas; por su parte, también se celebra la semana ética donde se realizan diferentes actividades destinadas a conocimiento de todos los *stakeholders* de los componentes del programa de integridad.

Finalmente, la Sociedad integra el desarrollo sostenible en todas sus actividades clave y exige a la cadena de valor actuar bajo los mismos principios. Por ello, todas las contrataciones y adquisiciones se realizan conforme al Código de Ética, la Política Global de Contrataciones, estándares de derechos humanos y normativa aplicable.

Además, se promueve activamente la difusión del Código de Ética y los principios de sostenibilidad mediante:

- ✓ Inclusión de estos criterios en los procesos de contratación y en las convocatorias.
- ✓ Comunicación continua a proveedores sobre valores, objetivos y compromisos éticos.
- ✓ Programas orientados a garantizar transparencia, igualdad de trato y libre competencia.

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

“La compañía aplica esta práctica”

Como ya se ha dicho a lo largo de este informe, la Sociedad dispone de un Programa de Ética e Integridad (Programa de Cumplimiento sobre Responsabilidad Penal Corporativa), el cual está concebido como una herramienta que permite reforzar el compromiso de la Sociedad con los más altos estándares éticos, legales y profesionales, con el objetivo de mejorar y preservar la reputación de la Sociedad, prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos. Asimismo, guarda relación con los riesgos propios de la actividad que la persona jurídica realiza, su dimensión y su capacidad económica, de conformidad con lo que establezca la reglamentación.

El Programa de Cumplimiento está disponible para su consulta y descarga a través de la Intranet de Edesur y se encuentra a disposición de los Destinatarios en el sitio web de la compañía.

La Sociedad desarrolla actividades de formación específicas dirigidas a todo el personal, con el objetivo de garantizar una adecuada difusión y comprensión del Programa.

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

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

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

Canales de denuncia:

- (i) La emisora cuenta con mecanismos para recibir denuncias de toda conducta ilícita o antiética, ya sea en forma personal o por medios electrónicos, garantizando que la información transmitida responda a altos estándares de confidencialidad, integridad, registro y conservación de la información. Para asegurar el

cumplimiento de lo previsto en el Código de Ética de EDESUR, se ha implantado un mecanismo denominado “Canal Ético”, al cual se accede tanto a través de la intranet como del sitio web de la Compañía, destinado a la recepción de denuncias y cuyo soporte es brindado por un agente externo:

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/es/gui/102504/index.html>

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

La recepción y evaluación de las denuncias es llevada adelante por la Gerencia de Auditoría Interna, y las mismas son informadas mediante notas al Comité de Auditoría.

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

(iii) y (iv) **Política de integridad en procedimientos licitatorios y procedimiento que comprueben la integridad de terceros:** Edesur, posee procedimientos específicos que prevén la realización de análisis de contraparte o “*Due Diligence* de terceros” a cargo de la Unidad de Security que tiene por objeto garantizar la protección de la propiedad, los activos y el valor intangible de *Edesur*, contribuyendo a reducir y mitigar, en la medida de lo posible, el “Riesgo de Contraparte”, a través del análisis específico de las siguientes categorías de riesgo:

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

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

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

Calificación y evaluación de proveedores: A través de un riguroso proceso de calificación se seleccionan los proveedores con quienes desarrollar relaciones perdurables e innovadoras.

La compañía evalúa, en un cuestionario y con la solicitud de documentación respaldatoria, aspectos de derechos humanos, como inclusión y diversidad, protección y privacidad del personal. También deben presentar verificación de que su cadena de suministro está libre de trabajo forzado y de trabajo infantil.

En cuanto a riesgos altos asociados a la seguridad, cuestiones técnicas y temas ambientales, los postulantes deben tener las certificaciones correspondientes. Todos nuestros proveedores se encuentran calificados.

Asimismo, y dentro del marco del monitoreo continuo, se realiza la evaluación de proveedores y contratistas que es una herramienta, denominada SPM (Supplier Performance Management). El resultado de cada evaluación permite obtener un indicador Supplier Performance Index (SPI), del cual surgen oportunidades de mejora que la compañía comparte con cada proveedor.

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

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

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

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

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

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

Asimismo, como se ha señalado previamente en este informe (ver por ej. el apartado 18) Edesur cuenta con las “*Internal Audit Guidelines*”, documento que define la metodología para la evaluación del diseñada para identificar y evaluar los riesgos inherentes y residuales asociados con las actividades de la Compañía y también con una Guía de identificación de riesgos y oportunidades específicamente dentro del Sistema Integrado de Gestión.

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

—en su carácter de compliance officer reporta el cumplimiento del Programa de Cumplimiento EGCP documento descriptivo como dijimos en III.I los principales riesgos y sus políticas asociadas.

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

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

“2.3 CONDUCTA CORRECTA EN CASO DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

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

A los efectos del Código de Ética, se entiende por conflicto de intereses toda situación, real o aparente, en la cual un interés secundario -ya sea de carácter económico, financiero, familiar o de cualquier otra naturaleza de un colaborador de EDESUR interfiera o pueda interferir con su capacidad de adoptar decisiones imparciales en el mejor interés de la Sociedad y de cumplir adecuadamente con sus funciones y responsabilidades. Asimismo, se consideran comprendidos aquellos supuestos en los que representantes de clientes, proveedores o de organismos públicos actúen en sus relaciones con EDESUR en contraposición a los deberes fiduciarios inherentes a los cargos que desempeñan.

Con el objeto de prevenir y gestionar este tipo de situaciones, la Sociedad cuenta con una Política sobre Conflictos de Interés, recientemente actualizada, que establece los criterios generales de conducta que deben observar sus destinatarios en las operaciones que realicen, contribuyendo a la transparencia y a la protección de los intereses de la Compañía. Dicha política contempla mecanismos específicos para la identificación, revelación, análisis y resolución de potenciales conflictos de intereses, así como las normas aplicables en materia de reporte y tratamiento de estos casos.

Se presta especial atención a las relaciones con organismos gubernamentales y entidades de bien público con las que la Sociedad mantiene vínculos, verificando que no se generen conflictos de intereses con funcionarios, empleados de dichas entidades o sus familiares. A tal fin, la Compañía cuenta con una Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos y con una política específica para contrataciones con Personas Expuestas Políticamente (PEP).

La Política sobre Conflictos de Interés se encuentra disponible para todo el personal a través de la intranet corporativa. Las denuncias o comunicaciones relacionadas con posibles conflictos de intereses son canalizadas a través de un sistema específico, el cual, ante la detección de un caso, deriva la situación al Business Partner correspondiente al colaborador involucrado, quien analiza el caso y define los planes de acción pertinentes, los cuales son posteriormente sometidos a la aprobación del Director de Recursos Humanos.

Asimismo, la Sociedad cuenta con un sitio web de libre acceso, en el cual se publica información económica y financiera relevante, incluyendo un enlace a la página web de la Comisión Nacional de Valores, en

cumplimiento de lo dispuesto en el punto 8, apartado 10, del Anexo I de la Resolución General CNV N° 467 y de los criterios interpretativos emitidos por dicho organismo.

En lo relativo a las relaciones con los grupos económicos, otras sociedades que participan directa o indirectamente en la Sociedad, sus accionistas y administradores, EDESUR aplica estrictamente las disposiciones de la Ley N° 19.550 y las Normas de la CNV dictadas en virtud de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su Decreto Reglamentario N° 1023/13. En particular, la Sociedad ha dado cumplimiento en tiempo y forma a las exigencias relativas a la intervención del Comité de Auditoría en el tratamiento y aprobación de operaciones con partes relacionadas que superan los umbrales previstos por la normativa aplicable.

Los saldos y operaciones con sociedades relacionadas se encuentran debidamente expuestos en los estados financieros de la Sociedad.

Adicionalmente, en su carácter de prestadora de un servicio público por concesión, la Sociedad se encuentra sujeta a los regímenes normativos aplicables a la contratación de bienes y servicios propios de su actividad regulada, los cuales contemplan procedimientos de publicidad, control y participación del organismo regulador competente, así como mecanismos de calificación de oferentes y procesos de licitación y/o concurso, tendientes a garantizar elevados estándares de transparencia y competencia en las contrataciones.

En este marco, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831, reglamentado por el artículo 14, Sección IV, Capítulo III, Título I de las Normas de la CNV, previo a la celebración de toda operación con partes relacionadas por montos relevantes, el Directorio somete la operación a consideración del Comité de Auditoría, brindándole toda la información y documentación relevante necesaria para la emisión de su opinión fundada.

En cumplimiento de lo anterior, el Comité de Auditoría se reunió para analizar cada una de las operaciones alcanzadas por la normativa citada, y dichas operaciones fueron aprobadas por el Directorio únicamente cuando el Comité emitió una opinión favorable, indicando que las mismas se ajustaban a condiciones normales y habituales de mercado y a las pautas propias de operaciones celebradas entre partes independientes.

En tales casos, las operaciones con partes relacionadas por montos relevantes fueron comunicadas a la CNV y a BYMA en carácter de hecho relevante, conforme lo exige la normativa vigente, encontrándose la opinión del Comité de Auditoría a disposición en la sede social de la Compañía.

Las principales operaciones realizadas por EDESUR con sociedades comprendidas en el artículo 33 de la Ley N° 19.550 y/o con otras partes relacionadas se encuentran detalladas en las notas a los estados financieros de la Sociedad, tanto en información intermedia como anual. Dichas operaciones consisten principalmente en la compra y venta de bienes y servicios y en el otorgamiento de préstamos destinados a capital de trabajo.

En todos los casos, tanto el Directorio como el Comité de Auditoría se encuentran debidamente informados respecto de los convenios celebrados, así como de su evolución y cumplimiento.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios:

XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.

XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.

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

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

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

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

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

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

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

Partiendo de la premisa que la energía es presente y futuro del desarrollo de las sociedades, la compañía incorpora dentro de su plan de negocios la creación de valor sostenible para contribuir a la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Este compromiso se concreta con acciones, programas y metas que acerquen la empresa a un negocio sustentable.

Edesur realiza anualmente una selección de temas relevantes que representan los impactos más significativos de la organización en la economía, el ambiente y las personas, incluidos los impactos en los derechos humanos, y aquellos asuntos de la agenda global que generan un riesgo u oportunidad financiera dentro del negocio. Este ejercicio llamado **“Análisis de doble materialidad”** evoluciona en cada período de reporte, en el marco de la búsqueda de opciones estratégicas para el desarrollo de una gestión sostenible en el largo plazo.

Es así como, siguiendo los principios y etapas presentados en los estándares internacionales más utilizados como son los Estándares GRI y SASB, se incorpora desde el año pasado el concepto de “doble materialidad” para medir impactos del negocio desde y hacia los grupos de interés.

A través de este proceso, en el cual se consulta a los públicos clave mediante herramientas de relacionamiento y diálogo, la compañía identifica los temas materiales y determina las prioridades que permitan a la compañía alinear su estrategia con las expectativas y demandas de los grupos de interés.



ENTENDIENDO EL CONTEXTO

- Identificación de **asuntos y megatendencias ASG**.
- Identificación de **grupos de interés**.
- Asignación de **relevancia** a grupos de interés.
- Asignación de **prioridades** de cumplimiento y de **impacto** a los asuntos que forman parte de los grupos de interés.



IDENTIFICACIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS MATERIALES, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

DOBLE MATERIALIDAD

- Evaluación de los **IROs** (Impactos, riesgos y oportunidades) hecha por los grupos de interés tanto externos como internos a través de la perspectiva de:
 - **MATERIALIDAD DE IMPACTO**
 - **MATERIALIDAD FINANCIERA**

TEMAS MATERIALES

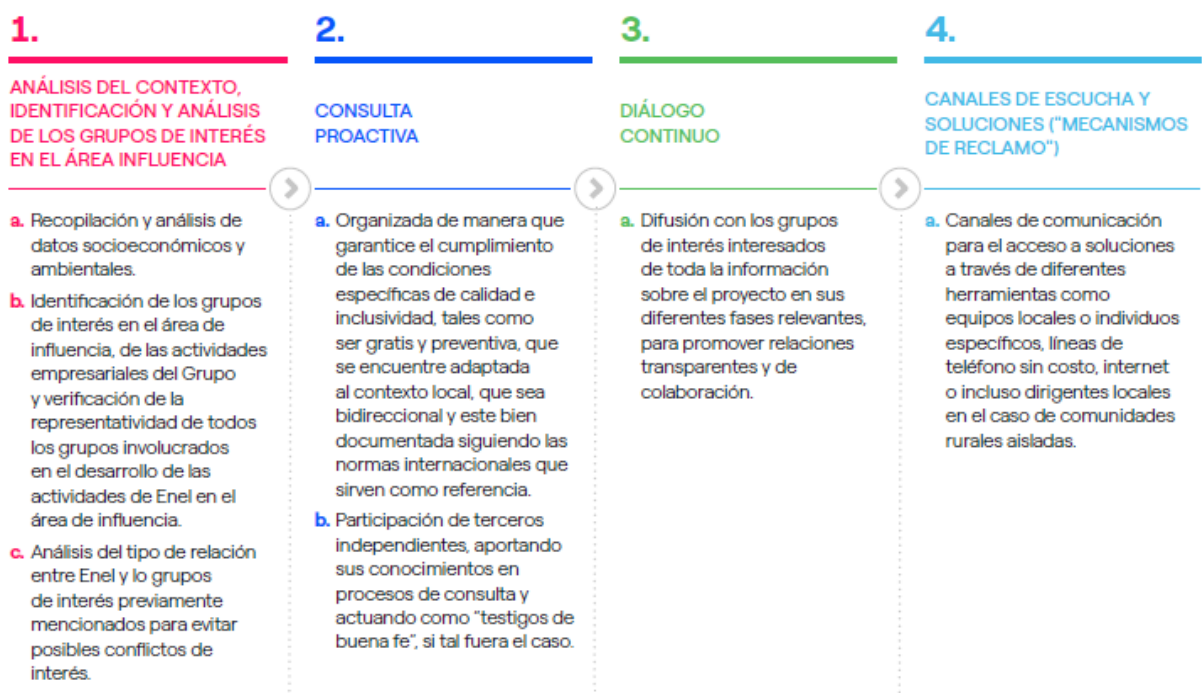
▪ Construcción de la Matriz de materialidad

Edesur se enfoca en crear valor compartido sostenible con todos sus grupos de interés internos y externos profundizando en las expectativas y demandas de un amplio rango de partes interesadas.

En la etapa de priorización de los temas materiales definidos, Edesur sistematiza su relacionamiento con los grupos de interés basado en el diálogo constructivo que permite un mutuo desarrollo. Para ello, se realiza un mapeo clasificado en ocho categorías de *stakeholders* para luego avanzar en el contacto mediante diversos canales de comunicación que permiten conocer sus intereses.

- Etapas del proceso:

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN EL ÁREA DE INFLUENCIA



GRUPOS DE INTERÉS CONSULTADOS EN EL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRI 2-29



- **Impactos en los grupos de interés:** Se evalúan tanto los impactos negativos como positivos que la empresa pueda tener sobre las personas y el medio ambiente, tomando en cuenta su gravedad, alcance y probabilidad.

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

Canales de comunicación con los grupos de interés:

El compromiso proactivo y el diálogo constante son pilares fundamentales en la gestión de relaciones tanto dentro de la organización como en su vínculo con los distintos grupos de interés. Promover una comunicación sistémica, bidireccional y sostenida en el tiempo permite identificar de manera oportuna riesgos e impactos —reales o percibidos— asociados a las operaciones, facilitando así el diseño de estrategias efectivas para su abordaje y mitigación.

Esta visión no solo contribuye a prevenir afectaciones al negocio, sino que también abre espacio para generar soluciones colaborativas y crear valor compartido.

El proceso de relacionamiento con los grupos de interés se enmarca en los estándares internacionales de AccountAbility Principles (2018) y los estándares Global Reporting Initiative (GRI), garantizando prácticas alineadas con la transparencia, la inclusión y la capacidad de respuesta.

Los grupos de interés se agrupan en ocho categorías principales. La siguiente tabla muestra cada categoría de grupo de interés, los temas abordados según su perímetro de acción y las vías de comunicación por las cuales se intercambian las prioridades y temáticas que las partes interesadas abordan en conjunto con la compañía.”⁹

 Colaboradores	 Proveedores y contratistas	 Comunidad local	 Clientes
Iniciativas y métodos de relacionamiento			
Reuniones sobre ESG, salud y seguridad. Grupos de trabajo sobre bienestar, diversidad y desarrollo. Comunicación interna a través de mails y newsletters internos. Encuestas de satisfacción del personal.	Reuniones de trabajo sobre ESG, salud y seguridad. Información sobre procesos de calificación y procesos de compra. Relación con proveedores durante el proceso de provisión del contrato.	Información sobre nuevos proyectos y temas de seguridad. Comunicación en redes y medios. Relación con referentes comunitarios. Mecanismos de reclamo.	Canales con clientes, teléfono, mail, encuestas. Contacto en oficinas comerciales. Reuniones con asociaciones de clientes. Canales de atención dedicados para clientes electrodependientes y grandes cuentas.
 Organizaciones de negocios y sector financiero	 Entes reguladores	 Asociaciones de la sociedad civil y sindicatos	 Medios de comunicación
Iniciativas y métodos de relacionamiento			
Relación con entidades y participación en eventos. Información financiera y de sostenibilidad. Información sobre conducta ética y corporativa y estándares de atención y servicio.	Participación en grupos de trabajo. Información operativa, económica y financiera.	Grupos trabajo en salud y seguridad, conducta y ética corporativa y desarrollo profesional. Participación en proyectos especiales. Temas de medioambiente y sostenibilidad.	Comunicados de prensa. Interacción en canales de comunicación digital. Monitoreo de medios.

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.

⁹ Para más información léase el Suplemento ASG: <https://www.enel.com.ar/es/sobre-enel/suplemento-ASG-2024.html>
Empresa Distribuidora Sur Sociedad Anónima (Edesur S.A.), inscrita ante IGJ bajo el Número 7042, Libro 111, Tomo A de Sociedades Anónimas, el 3 de agosto de 1992; con domicilio social en San José 140, Piso 3 (C1076AAD) CABA - Argentina.

“La compañía aplica esta práctica”

El Directorio, a través de su Secretaría, verifica que la documentación/información relevante requerida por la normativa vigente aplicable (Ley General de Sociedades N° 19.550, sus modificatorias y la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y sus normas reglamentarias), se encuentre a disposición de los Accionistas con la antelación legalmente establecida a través de los medios y canales previstos para las sociedades autorizadas para hacer oferta pública, a los efectos de permitir su análisis, previo a la oportunidad en la que se debe realizar la adopción de resoluciones al respecto.

A su vez, presenta -a través de la Autopista de la Información Financiera- los estados financieros trimestrales y publica todo hecho o situación que, por su importancia, sea apto para afectar en forma sustancial la colocación de los valores negociables de la emisora o el curso de su negociación.

Por su parte, también es práctica de la Sociedad, al momento de la realización de las convocatorias a asamblea, poner a disposición de los accionistas un correo electrónico -el cual es identificado en el propio texto del llamado a asamblea y que resulta publicado tanto en el Boletín Oficial de la República Argentina, en un diario de gran circulación, en la Autopista de la Información Financiera de la CNV y en BYMA Listadas-, a través del cual los accionistas pueden realizar consultas o requerir la información complementaria o adicional que estimen necesaria.

Complementariamente a lo antes expuesto, la Sociedad -a través del espacio de diálogo antes indicado- brinda a los accionistas la posibilidad de formular consultas, requerir aclaraciones, y emitir opiniones o comentarios no vinculantes.

Por otro lado, Edesur S.A. también aplica esta práctica fomentando un diálogo fluido y directo con sus accionistas mediante la participación de miembros del Directorio y la gerencia en la Asamblea General Ordinaria, los cuales se encuentran disponibles a responder consultas sobre el orden del día y la gestión, una vez finalizado el tratamiento de los puntos formales.

Cabe destacar también que Edesur S.A. aplica asimismo esta práctica publicando la información contable trimestral en su página web (<https://www.edesur.com.ar/acerca-de-edesur/informacion-financiera/>), la cual se encuentra a disposición de los accionistas y del público inversor.

Por último, cabe destacar que Edesur S.A. cuenta con un procedimiento para la celebración de asambleas, dictado para regular su funcionamiento a distancia, el cual, en forma expresa dispone en su apartado VII, la posibilidad de requerir información y/o documentación y la modalidad para realizarlo.

Asimismo, y en línea con las prácticas de transparencia y buen gobierno corporativo, la Sociedad participa en la elaboración y difusión del Informe de Sostenibilidad del Grupo Enel Argentina, denominado “Suplemento ASG”, de frecuencia anual, en el cual se detalla la gestión de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Dicho informe se elabora con referencia a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), en cumplimiento de los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, e incorpora indicadores sectoriales del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). El reporte se encuentra disponible para consulta pública en el sitio web institucional del Grupo.

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

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.

“La compañía aplica esta práctica”

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

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

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

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

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

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

La política del Directorio siempre se basa en aconsejar a la asamblea que distribuya dividendos entre sus accionistas.

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

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



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

No obstante, lo señalado históricamente, la sociedad no ha distribuido dividendos debido a la falta de ingresos. En todo caso, y siempre sobre ganancias realizadas y líquidas, será la Gerencia de Finanzas quien brinde soporte al Directorio para evaluar la conveniencia de contar con caja suficiente para una eventual distribución a los accionistas, considerando previamente la realización de las inversiones necesarias.

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