

ANEXO I A LA MEMORIA DE COMPAÑÍA MEGA S.A. REPORTE SOBRE

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO 2025

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

Los principios éticos de Compañía Mega S.A. (la “Sociedad”), contemplados fundamentalmente en el Estatuto Social, el Código de Ética y las Políticas Internas, son la integridad, el respeto, la transparencia y la seguridad.

En diciembre de 2018 el Directorio aprobó el Programa de Integridad de la Sociedad con el objetivo de adecuar el Código de Ética que se encontraba vigente en dicho momento a las disposiciones de la Ley N° 27.401 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, y establecer nuevas políticas internas que permitan robustecer los controles para garantizar la transparencia e integridad de las operaciones y negocios de la Sociedad, esto último a fin de intentar prevenir la comisión de actos de corrupción y/o antiéticos por parte de los miembros de la organización y demás empresas y terceros con las que la Sociedad tiene una relación comercial.

La Sociedad, los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, los Gerentes y todos sus empleados y sus contratistas asumen el compromiso de realizar todas sus actividades respetando los más altos niveles éticos, tanto internamente como en sus relaciones externas, cumpliendo con el Código de Ética, las Políticas Internas y todas las leyes y regulaciones que les sean aplicables. Todos los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, todos los colaboradores de la Sociedad, así como los representantes de los contratistas de la Sociedad, han recibido capacitaciones presenciales y/o a distancia -a través de herramientas digitales que permiten la comunicación simultánea de imágenes y sonidos- sobre temas de Compliance.

Asimismo, el Código de Ética, aprobado por el Directorio, contiene la visión, misión y valores de la Sociedad.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio asume la administración de la Sociedad de manera diligente y prudente de acuerdo con el estándar del buen hombre de negocios previsto en la Ley General de Sociedades N° 19.550 (“LGS”) y en las normas de la Comisión Nacional de Valores (las “Normas”).

El Directorio elabora el Planeamiento Estratégico con la participación de todas las Gerencias, considerando las variables del contexto macroeconómico, socio-político y regulatorio, así como también las capacidades de la Sociedad. Anualmente el equipo de gestión ampliado (Gerentes y Jefes de áreas), se reúne en jornadas de planeamiento estratégico cuyas conclusiones luego son compartidas y analizadas junto con el Directorio.

El Directorio monitorea la ejecución del Plan Estratégico, verifica la implementación de estrategias y políticas, el cumplimiento del presupuesto y controla el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados y las utilidades previstas. Mensualmente se distribuye y analiza entre los Directores y gerentes de primera línea un informe que resume la evolución de las principales variables operativas, económico- financieras, legales, ambientales y de seguridad.

Desde el año 2017, el Directorio cada año viene aprobando y/o considerando los respectivos “Planes Estratégicos” o “Planes de Negocio” para los períodos sucesivos de cinco años. En dicho sentido, en diciembre de 2025, el Directorio aprobó el Presupuesto 2026 considerando el Plan de Negocios 2026-2030.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Mensualmente se celebran reuniones de Directorio en las que participa el Gerente General y los distintos gerentes de primera línea, según la temática que sea alcanzada por el orden del día. En dichas reuniones se pone a consideración del Directorio un informe de la Gerencia General con detalle sobre la marcha de los negocios, variables económico-financieras, resultados operativos, de producción y de ventas, ambientales y de seguridad, y legales y de compliance, describiendo los principales eventos y cuestiones relevantes del período. Adicionalmente, se analiza el grado de ejecución del presupuesto anual.

Asimismo, en las reuniones mensuales del Directorio, suelen someterse a consideración otros informes elaborados por otras Gerencias de la Compañía -según los temas que integren el orden del día-, las que a su vez, darán cuenta del trabajo, avances y novedades de sus respectivas áreas.

Por último, periódicamente -semanal y mensualmente-, se llevan a cabo reuniones de gerentes en las que participa el Gerente General y los gerentes de primera línea, en las que se presentan reportes de gestión y tableros de control sobre cuestiones financieras, operativas, ambientales, de seguridad, y de legales y compliance. Adicionalmente, se suelen celebrar reuniones operativas en los tres sitios de la Sociedad (Ciudad de Buenos Aires, Bahía Blanca - Prov. Buenos Aires y Loma La Lata - Neuquén).

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

Se aplica parcialmente la práctica recomendada.

El Directorio de la Sociedad tiene a su cargo la administración de la Sociedad y, tal como surge de las actas de Directorio resultantes de sus reuniones, toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, pudiendo afirmar que, como parte de ese proceso, diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario. Los pilares básicos del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, contemplados fundamentalmente en el Estatuto Social, el Código de Ética y las Políticas Internas son la transparencia, la participación de sus accionistas, el adecuado funcionamiento del Directorio y la independencia del auditor externo.

En tal sentido, se considera que la Sociedad aplica parcialmente esta práctica al no contar con un comité o persona responsable del monitoreo del buen gobierno societario. No obstante, y en función de la recomendación que surge de la presente práctica, la Sociedad analizará la conveniencia de crear un comité o designar un representante en el futuro que tenga dentro de sus funciones el analizar la evolución de la Sociedad y de sus negocios, realizar monitoreos de las “buenas prácticas” del gobierno societario y recomendar al Directorio la adaptación y actualización progresiva del sistema de gobierno corporativo a dicha nueva realidad.

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.

Se aplica parcialmente la práctica recomendada.

Los miembros del Directorio participan activamente de las reuniones del Directorio, las cuales se realizan una vez por mes, y por medio de las cuales, se toman las decisiones fundamentales para el adecuado funcionamiento de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo estipulado en leyes y normas de organismos de contralor aplicables, las reglas que gobiernan el accionar del Directorio están establecidas en el Estatuto Social – integración, duración de los mandatos, designación del Presidente y Vicepresidente, convocatoria a las reuniones, periodicidad de las mismas, quórum y votos, reuniones a distancia, funciones y atribuciones, representación legal, etc.-.

Previo a cada reunión, el Secretario del Directorio (Gerente de Asuntos Legales y Compliance) asiste al Presidente e informa a los Directores y miembros de la Comisión Fiscalizadora -con la antelación necesaria para cada caso- el orden del día de la próxima reunión, y les brinda con adecuada anticipación los antecedentes vinculados a cada uno de los puntos de dicho orden del día para que puedan conocer y analizar cada tema acabadamente. Cuando la complejidad del tema lo amerita, la documentación relacionada con los puntos del orden del día a ser considerados en la reunión es enviada a los Directores con mayor antelación.

Asimismo, y sin perjuicio de que la Sociedad no es parte del mismo, el Convenio de Accionistas contiene disposiciones que regulan el funcionamiento del Directorio, elección de sus miembros, régimen de quórum y mayorías agravadas para la toma de ciertas decisiones, etc.

Se afirma que la presente práctica se cumple parcialmente por el hecho de que la Sociedad no divulga las reglas de funcionamiento del Directorio en su página web. El Directorio evaluará la conveniencia y oportunidad de incluir dicha información en la página web de la Sociedad.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como se menciona en la Práctica N° 5, el Secretario del Directorio asiste al Presidente en la organización de las reuniones del Directorio y en la comunicación del orden del día conteniendo los temas definidos por el Presidente o que fueren solicitados por los demás Directores. Asimismo, el Secretario del Directorio asiste al Presidente asegurando que los miembros del Directorio y los miembros de la Comisión Fiscalizadora reciban la información y documentación necesaria con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones.

En forma previa a la celebración de las reuniones de Directorio, la Sociedad confecciona informes y prepara la documentación de soporte de cada uno de los puntos del orden del día a ser considerados en cada reunión. Dicha información y documentación es relevante y apropiada para la toma de decisiones por parte de sus miembros, permitiendo a los mismos obrar con la lealtad y con la diligencia de un “buen hombre de negocios” de conformidad con lo establecido por el artículo 59 de la LGS, la Ley 26.831 (“LMC”) y las Normas.

Los informes y la documentación remitida a los miembros del Directorio y a los miembros de la Comisión Fiscalizadora para la evaluación de los asuntos a ser considerados en cada reunión, cuentan con el análisis y opinión de las Gerencias pertinentes sobre los riesgos asociados al asunto a consideración y, en caso de que la complejidad lo requiera, los informes cuentan con la opinión de terceros expertos en la materia.

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

Esta práctica no es aplicada por la Sociedad.

La evaluación de la gestión del Directorio es facultad de la Asamblea Ordinaria de Accionistas de acuerdo con lo previsto por el artículo 234 de la LGS y el estatuto social. En tal sentido, el Directorio considera que la evaluación de su propia gestión está comprendida en la evaluación de gestión de la Sociedad y el resultado del ejercicio respectivo y, en consecuencia, no expone dicha evaluación separadamente de la exposición de los resultados del ejercicio, información ésta que, en opinión del Directorio, es la que más valoran los accionistas y sobre el cual siempre ha focalizado su explicación el Directorio.

No obstante ello, en función de esta práctica recomendada, el Directorio analizará la conveniencia y oportunidad de implementar procesos internos de evaluación de la gestión del Directorio y sus miembros.

- 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.**

Se aplica parcialmente la práctica recomendada.

El Presidente participa activamente en las reuniones de Directorio, las cuales son un espacio de participación activa de todos los miembros del Directorio y de los miembros de la Comisión Fiscalizadora, junto con la participación del Gerente General y los Gerentes de primera línea.

Dadas las cualidades profesionales de las personas que han integrado e integran actualmente el Directorio, la Sociedad no cuenta actualmente con un programa de capacitación formal para la formación de los miembros del Directorio. Sin embargo, periódicamente concurren a las reuniones de Directorio consultores externos, especialistas en distintas áreas (ej.: economía, impuestos, asuntos legales, etc.) con el fin de abordar distintas

temáticas relevantes y analizar su impacto en los negocios de la Sociedad. Asimismo, las Gerencias mantienen informados a los miembros del Directorio acerca de los cambios normativos, políticas contables y otras cuestiones que tengan impacto en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

No obstante ello, y en función de esta práctica recomendada, el Directorio analizará la conveniencia y oportunidad de establecer un programa de capacitación continua para sus miembros.

La Sociedad alienta toda capacitación que complemente el desarrollo profesional de los Gerentes de primera línea y demás colaboradores. En tal sentido, la Sociedad cuenta con políticas de la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales, en virtud de las cuales los Gerentes de primera línea y demás colaboradores de la Sociedad participan activamente en programas de capacitación y desarrollo continuo de acuerdo al área de su competencia. Los programas de capacitación se definen en función de las necesidades concretas que van surgiendo ante el dictado de nuevas regulaciones legales o contables, y/o de conocimientos técnicos u operativos del negocio.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio designa a un Secretario del Directorio (Gerente de Asuntos Legales y Compliance), quien es el encargado de asistir al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio, Comisión Fiscalizadora y las gerencias.

Entre sus funciones, se incluyen: organizar las Asambleas de Accionistas y reuniones de Directorio; analizar y preparar junto con el Presidente el temario de las reuniones de Directorio y de las Asambleas de Accionistas y confección de las Actas resultantes; proveer a los Directores y/o accionistas -según sea el caso- de la información pertinente en relación a los distintos puntos del orden del día de que se trate; atender las necesidades de los accionistas, relacionadas con temas societarios y demás temas de su interés; administrar los libros societarios; etc.

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 Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Debido a la estructura de la Sociedad, la forma en que se toman las decisiones y la participación que tiene cada uno de los accionistas, no se considera necesario contar con un plan de sucesión para el gerente general de la Sociedad. No obstante, los accionistas consideran dentro de sus planes de sucesión al puesto de gerente general de la Sociedad.

El Directorio, al designar al gerente general de la Sociedad, se asegura de que éste sea una persona idónea, que tenga acabado conocimiento y experiencia en la industria, como para llevar adelante sus funciones de manera exitosa. En la práctica, generalmente, el cargo de gerente general ha sido ocupado por personas que anteriormente se desempeñaron en puestos jerárquicos de YPF S.A. o en importantes empresas de la industria del petróleo y gas natural.

La Sociedad cuenta con un plan de sucesión de gerentes de primera línea el cual es diseñado y supervisado por el Gerente General junto con la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO.

Principios

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

nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Dado que la Sociedad ha sido autorizada al régimen de oferta pública para la emisión de obligaciones negociables y no para la cotización de sus acciones, no resulta obligatorio que ciertos miembros del Directorio cumplan con el carácter de independientes. La Sociedad considera que actualmente la cantidad y composición de miembros del Directorio es acorde a la complejidad de los procesos decisorios de la Sociedad y al tamaño y magnitud de sus operaciones.

El estatuto social de la Sociedad establece que el Directorio se compone por diez miembros titulares y diez miembros suplentes con mandato por un ejercicio cada uno de ellos, siendo reelegibles. El capital social está dividido en diez clases de acciones (Clases A a J), representativa cada una de ellas del 10% del capital social. De conformidad con las disposiciones del estatuto social, cada clase de acciones de la Sociedad tiene derecho a designar un director titular y a un director suplente. La elección del Presidente del Directorio corresponde a las Clases A, B, C, D y E de acciones; mientras que la elección del Vicepresidente del Directorio corresponde a las Clases F, G y H de acciones.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Debido a la estructura de la Sociedad y al mecanismo de designación de los miembros del Directorio por clase de acciones establecido en el estatuto social, no se considera necesaria la formulación e implementación de un Comité de Nominaciones.

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 Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Ver comentario a la recomendación incluida en la Práctica N° 12.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Si bien el Directorio no cuenta con un programa de orientación para sus nuevos miembros, se considera que ello no resulta necesario toda vez que, según resulta de la experiencia de la Sociedad, los Directores electos ya cuentan con el conocimiento y experiencia profesional necesarios para cumplir con sus funciones de manera adecuada y diligente.

Sin perjuicio de ello, cuando asumen nuevos miembros del Directorio, éstos reciben de la Compañía una inducción sobre el Programa de Integridad (Código de Ética y Políticas Internas) y sobre ciertos temas legales de relevancia para la Compañía y para el ejercicio de sus funciones.

D) REMUNERACIÓN

Principios

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

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

La fijación y aplicación de políticas de remuneraciones para los miembros del Directorio es fijada anualmente por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas. Desde el inicio de las operaciones de la Sociedad y hasta la fecha del presente reporte, los Directores han renunciado a los honorarios que pudieran haberle correspondido por el ejercicio de sus cargos.

La fijación y aplicación de políticas de remuneraciones, beneficios y otros, para los colaboradores de la Sociedad se efectúan de la siguiente manera: (i) para los miembros de la primera línea gerencial, es fijada en función de políticas aprobadas por el Directorio, con el consenso del Gerente General; y (ii) para los restantes miembros de cada Gerencia, las remuneraciones son fijadas por delegación por la Gerencia de Recursos Humanos y dentro del marco de las políticas aprobadas.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Ver comentario a recomendación incluida en la Práctica N° 15.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

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

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Desde el inicio de su operación comercial, la Sociedad se abocó a la implementación de un Sistema de Gestión Integrado ("SGI") diseñado bajo normas internacionales de calidad, medio ambiente, seguridad y salud, por medio de los cuales la Sociedad se propone asegurar el mejoramiento continuo basado en objetivos e indicadores; el alineamiento de los servicios tercerizados; el mínimo impacto ambiental y condiciones de operación seguras y saludables; procedimientos operativos consistentes y uniformes a pesar de la diversa ubicación geográfica de las plantas e instalaciones de la Sociedad. En tal sentido, dicho sistema ha sido certificado por el ente internacional certificador Bureau Veritas bajo la norma del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, la norma del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2015, y la norma del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional ISO 45001:2018. Al respecto, las certificaciones fueron obtenidas originalmente en el año 2002, habiéndose realizado exitosamente, cada tres años, desde el año 2006 hasta el 2025, sendas auditorías de re-certificación del SGI. En el 2020 se obtuvo la certificación de la norma de Eficiencia Energética ISO 50001:2018, y en 2022 se obtuvo su re-certificación, la cual se mantiene en la actualidad conforme a los requisitos estipulados en la norma ISO. En conclusión, MEGA posee y mantiene la certificación Tetranorma de manera continua.

Las políticas de gestión integral de riesgos son monitoreadas por la Gerencia de CMASS (Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad) y la Gerencia de Administración y Finanzas, y se cuenta con roles y/o funciones específicas de especialistas para abordar cada una de las áreas de gestión.

Asimismo, las Gerencias de CMASS y de Administración de Finanzas tienen a su cargo la confección y actualización de la matriz de riesgos de la Sociedad, la cual es construida de acuerdo con los lineamientos definidos en nuestro Estándar de Gestión de Riesgos y revisionada periódicamente. Todos los riesgos son clasificados en Riesgos Claves y Riesgos No Claves, de acuerdo al binomio Probabilidad - Vulnerabilidad de la matriz. Todos los Riesgos Claves son mitigados a través de un plan de acción concreto y medible, con el fin de controlarlos, reducirlos y minimizarlos, hasta su retención final.

Trimestralmente el Gerente de CMASS presenta un informe ante el Directorio sobre temas de seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y energía, con el fin de que los mismos puedan hacer seguimiento y monitoreo de dichas cuestiones.

Entre varias acciones preventivas que la Sociedad desarrolla y gestiona continuamente, se destaca que durante el 2024 la Compañía actualizó equipos y trajes estructurales de las brigadas de emergencias de las Plantas y llevó a cabo variados escenarios de simulacros en cumplimiento con los requerimientos legales y con las reglas del buen arte en la industria y en materia de gestión de riesgos. En el 2022 la Sociedad obtuvo la certificación de "Área Cardio Asistida" otorgada por la Federación Argentina de Cardiología a través de la Fundación UDEC, así como ciertos premios obtenidos por la Sociedad, en reconocimiento a su gestión en las siguientes áreas referidas al SGI: (i) "Premio Argentina Eficiente" - Categoría: "Gestión de la Energía", del Año 2021 reconocimiento otorgado por el Ministerio de Economía - Secretaría de Energía de la Nación; (ii) "Premio Anual de Seguridad del IAPG 2021 - Categoría: Distribuidoras" (petróleo y gas / terminales de almacenamiento y despacho) - reconocimiento otorgado por el IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y del Gas); (iii) "Premio Anual de Seguridad del IAPG 2021 - Categoría: Refinadoras / Comercializadoras" (plantas de procesamiento y tratamiento de GLP y GNL) - reconocimiento otorgado por el IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y del Gas); (iv) "Energy Management Insight Award" otorgado en el 2021 por el Clean Energy Ministerial como referentes en Eficiencia Energética: primer midstream en certificar ISO 50001:2018 en Argentina.

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 Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

En virtud de que la Sociedad ha sido autorizada al régimen de oferta pública para la emisión de obligaciones negociables y no para la oferta pública de sus acciones, no resulta obligatorio poseer un Comité de Auditoría en los términos del artículo 109 de la LMC y las Normas.

No obstante, la Sociedad posee dentro de su estructura, y en cumplimiento con los requerimientos de las normas ISO, un equipo de auditores conformado por Auditores Internos y Auditores Líderes, quienes están certificados. Asimismo, posee un plan anual de auditorías internas, externas y de auditorías de segundas partes (auditorías específicas a contratistas) con el objeto de garantizar el cumplimiento legal y técnico de normativas vigentes y de aquellos procedimientos estratégicos o críticos en materia preventiva y de gestión de riesgos.

Los referidos Auditores Internos buscan la conformidad de las normas ISO mencionadas, como parte del SGI Tetranorma certificado.

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada, puesto que si bien los auditores internos son empleados de la Compañía, éstos están capacitados y certificados por entidad certificadora internacional (Bureau Veritas) en todo lo concerniente al sistema Tetranorma acreditado por la Sociedad.

Ver comentario a recomendación incluida en la Práctica N° 18.

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 Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Ver comentario a recomendación incluida en la Práctica N° 18.

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 Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Si bien esta recomendación actualmente no se aplica, el Directorio evaluará en un futuro, la conveniencia y oportunidad de elaborar una política de selección y monitoreo de auditores externos para una mejor recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como se menciona en nuestro comentario a la Práctica N° 1, en diciembre de 2018 el Directorio aprobó el Programa de Integridad de la Sociedad, a partir de lo cual se actualizó el Código de Ética -el cual recepta la misión, la visión, los valores y los principios éticos de la Sociedad- y las Políticas Internas, y en el 2021 se actualizaron los valores de la Sociedad en el mencionado Código.

Dentro de las Políticas Internas que fueron aprobadas por el Directorio se encuentran las siguientes: (i) Política contra la Corrupción, el Fraude y el Tráfico de Influencias; (ii) Política de Interacción con Funcionarios Públicos; (iii) Política de Conflicto de Intereses; (iv) Política de Donaciones y Patrocinios; (v) Política de Regalos y Atenciones; (vi) Política de Investigaciones Internas; (vii) Política de Sanciones; (viii) Política de Relacionamento con Terceros y Procedimiento de Relacionamento con Terceros; (ix) Política de Ciberseguridad; (x) Política sobre Comunicación en Redes Sociales y Medios de Comunicación; y (xi) Política Interna de Conducta en el Ámbito del Mercado de Capitales.

La última Política mencionada fue aprobada durante el año 2025, y su objeto es definir los principios y el marco de actuación en el ámbito del mercado de capitales de los directores, síndicos, empleados y asesores externos de la Compañía; comprende los valores negociables y/o instrumentos financieros que pudiera emitir y/o negociar la Sociedad, e incorpora mejores prácticas con el fin de contribuir a fomentar la transparencia y buen funcionamiento de los mercados y a preservar los legítimos intereses de la comunidad inversora.

El Código de Ética y las Políticas Internas de la Sociedad han sido comunicados a todos los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora, Gerentes de primera línea y demás colaboradores de la Sociedad, quienes recibieron un ejemplar y lo firmaron, como constancia de que lo han leído y comprendido. La firma del ejemplar del Código de Ética fue realizada al término de las capacitaciones llevadas a cabo en los distintos sitios de la Sociedad y, en el caso de nuevos colaboradores, luego de la capacitación en temas de compliance que se realiza en la etapa de inducción.

El Programa de Integridad prevé la realización continua de campañas de comunicación y/o capacitación con el fin de fortalecer los conocimientos de los Directores, Síndicos, colaboradores, contratistas, y/o sus colaboradores sobre el Código de Ética y las Políticas Internas y promover su cumplimiento. Ver acciones implementadas durante el año 2025 citadas en la Práctica N° 23.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Como parte de las medidas adoptadas al aprobarse el Programa de Integridad en diciembre de 2018 (ver comentario a la Práctica N° 22), se ha asignado la función de Responsable de Cumplimiento al Gerente de Asuntos Legales, pasando a crearse la Gerencia de Asuntos Legales y Compliance quien tiene a su cargo la implementación del programa y las facultades de investigación para verificar el efectivo cumplimiento de las normas previstas en el Código de Ética y las Políticas Internas, realizando las investigaciones internas que fueran necesarias y, asimismo, coordinar y realizar las actividades de capacitación en temas de ética y compliance para todos los miembros de la Sociedad y sus contratistas.

Tal como surge del comentario efectuado a la Práctica N° 22, todos los miembros de la Compañía son capacitados sobre el contenido y alcance del Código de Ética de la Sociedad. Particularmente, durante el año 2025 se implementaron las siguientes acciones en el marco del Programa de Integridad, las cuales fueron debidamente informadas al Directorio: (i) se realizaron campañas de comunicación para toda la Compañía con el fin de reforzar los lineamientos, conceptos y elementos del Programa de Integridad, recordar el funcionamiento de la Línea Ética y los distintos canales de denuncia disponibles para todos, mediante Viva Engage, mails, videos, cartelería digital, distintas dinámicas y tecnología aplicada;

(ii) se mantuvo actualizado el contenido de la Comunidad “Compliance” en Viva Engage -la red social interna de la Compañía-, en la cual se publicó material del Programa de Integridad; (iii) se realizaron capacitaciones para todos los colaboradores y terceros relevantes de la Compañía reforzando los conocimientos del Programa de Integridad, principalmente con el objeto de continuar promoviendo una cultura ética basada en los valores y principios éticos de la Compañía; (iv) se realizaron las inducciones del Programa de Integridad a todos los nuevos colaboradores, directores y síndicos (con su conformidad y compromiso de cumplir el mismo); (v) el Oficial de Cumplimiento y su equipo participaron de distintas jornadas y congresos sobre compliance, como ser la participación como oyentes en la Jornada #ModoCompliance Organizada por YPF, la participación como speaker en la Conferencia “Compliance en la gestión de Grandes Proyectos” de la XV Argentina Oil&Gas Expo 2025 organizada por la Comisión de Compliance del IAPG, y Capacitación a Proveedores “Capacitación para la cadena de valor” organizado por Comisión de Compliance del IAPG (charla virtual).

Asimismo, dentro del Programa de Integridad aprobado por el Directorio de la Sociedad, está en funcionamiento la “Línea Ética”, la cual consta de distintos canales de comunicación (sitio web, línea telefónica 0800, correo electrónico, correo postal y denuncias presenciales) para que todos los miembros de la organización y terceros puedan reportar de manera anónima, confidencial y segura posibles incumplimientos al Código de Ética y/o a las Políticas Internas. La Línea Ética es administrada por la firma BDO, consultora independiente que garantiza la confidencialidad, anonimato y transparencia del sistema de recepción de denuncias.

Finalmente, bajo el Programa de Integridad funciona el Comité de Ética que tiene como función principal decidir sobre los casos o investigaciones efectuadas por el Responsable de Cumplimiento y, en su caso, aplicar las sanciones establecidas en la Política de Sanciones. El Comité de Ética está compuesto por el Gerente General, el Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y el Gerente de Asuntos Legales y Compliance.

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

El Código de Ética y la Política de Conflicto de Intereses de la Sociedad contienen normas claras y procedimientos específicos para la identificación, manejo y resolución de actuales y/o potenciales conflictos de interés que pudieran generarse entre los gerentes de primera línea y demás colaboradores de la Sociedad.

En particular, durante las capacitaciones realizadas a colaboradores y terceros se reforzaron los principios establecidos en el Código de Ética y en la Política de Conflicto de Intereses, así como la obligación de informar la existencia de Conflictos de Intereses. Así también se reforzaron mediante las comunicaciones internas los mecanismos formales para prevenir y tratar los Conflictos de Interés.

En aquellos conflictos de interés que pudieran suscitarse en relación con los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora se cumple con lo establecido por los artículos 59, 271, 272, 273 y 298 de la LGS y en las Normas.

Adicionalmente, si bien la Sociedad no cuenta con una política interna de autorización de transacciones entre partes relacionadas, y aún cuando no le resulta aplicable lo establecido por los artículos 72 y 73 de la LMC en tanto la

autorización de ingreso al régimen de oferta pública ha sido otorgada al sólo efecto de la emisión de títulos de deuda y no para la oferta pública de sus acciones, de conformidad con lo establecido por la LGS, las normas contables profesionales y lo sugerido por las mejores prácticas, la Sociedad informa en sus Estados Financieros sobre las operaciones con compañías vinculadas y/o relacionadas.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

- XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.*
- XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.*
- XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.*
- XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.*

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 Sociedad aplica la práctica recomendada.

La Sociedad cuenta con dos Responsables de Relaciones con el Mercado. Asimismo, la Sociedad publica toda la información requerida por las normas aplicables y mantiene un sitio web con información general de la Sociedad.

En el sitio web hay una sección destinada a “Inversores”, a efectos de que éstos puedan acceder a mayor información corporativa y, asimismo, puedan canalizar consultas directas con los Responsables de Relaciones con el Mercado.

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 Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

La Sociedad implementa distintos canales de comunicación con las partes interesadas. A modo ejemplificativo, cabe mencionar la página web de la Compañía (<https://ciamega.com>), por la que se proporciona información actualizada de la Sociedad, se cuenta con un formulario de contacto para que se comuniquen todos aquellos terceros que lo deseen, se informan los datos de contacto para caso de emergencias en el poliducto (línea gratuita disponible las 24 horas), el canal de comunicación para los inversores (casilla de correo de inversores@ciamega.com) y los canales para efectuar denuncias a través de la Línea Ética; para los proveedores y/o contratistas, la Sociedad ha implementado la plataforma SAP Ariba; y por su parte, los accionistas, mantienen un fluido canal de comunicación a través de los Directores de la Sociedad, el Secretario del Directorio, los gerentes y/o las áreas técnicas pertinentes.

No obstante lo anterior, la Sociedad evaluará la conveniencia y oportunidad de implementar un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

- 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.**

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como se menciona en las Prácticas N° 6 y 9, el Presidente, con la colaboración de la Gerencia General y el Secretario del Directorio, remiten a los representantes de los accionistas toda la información y documentación necesaria y conducente relacionada con los asuntos a ser puestos a consideración de los accionistas en las asambleas.

Asimismo, los representantes de los accionistas cuentan con canales de comunicación no formales por medio de los cuales pueden evacuar sus inquietudes y comentarios a los miembros del Directorio y a la Gerencia General.

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica bajo análisis.

El estatuto social prevé expresamente la posibilidad de que las reuniones de la Asamblea, del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora se celebren de manera presencial y/o a través 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. Ello se encuentra regulado en los artículos 12, 14 y 16 del estatuto social, respecto a las reuniones de Directorio, de Asamblea y de la Comisión Fiscalizadora, respectivamente.

El estatuto social no prevé en forma expresa la posibilidad de que el paquete de información hacia los accionistas sea enviado a través de medios virtuales. No obstante, en la práctica ello se implementa, toda vez que a los accionistas se les envía el paquete de información necesaria a través de medios virtuales. A todo evento, no se advierte que dicha práctica deba ser receptada necesaria ni obligatoriamente en el Estatuto Social, considerándose suficiente y adecuada la práctica que se viene implementando.

- 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 Sociedad no aplica la práctica bajo consideración.

La Sociedad no cuenta con una política de distribución de dividendos y en cada oportunidad pone a consideración de la Asamblea de Accionistas el destino del resultado de cada ejercicio.

Sin perjuicio de que la Sociedad no es parte del mismo, y por ende sus normas no le resultan obligatorias, el Convenio de Accionistas que vincula a los accionistas que representan el 100% de las acciones con derecho a voto de la Sociedad establece que, salvo acuerdo unánime de los accionistas en sentido contrario, se debe distribuir, como dividendo en efectivo, el 50% de las ganancias de cada ejercicio que resulten luego de compensadas las pérdidas de ejercicios anteriores y de afectar la parte necesaria de dichas ganancias para mantener a la Sociedad dentro de los porcentajes de endeudamiento previstos en el Convenio de Accionistas.