

Anexo 1: REPORTE SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS RECOMENDADAS DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO - Resolución 797/2019 CNV

Introducción

El presente reporte sobre la aplicación de los principios y prácticas recomendadas del código de gobierno societario se emite con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución General de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”) 797/2019.

AES Argentina Generación S.A. (“AES Argentina” o la “Sociedad”, indistintamente) entiende la importancia que tiene para la Sociedad disponer de un sistema de gobierno corporativo que regule y estructure el funcionamiento de los órganos sociales con miras a la ética, transparencia y la aplicación de los mecanismos anticorrupción, enfocándose así la Sociedad en la realización de un negocio responsable en el plano económico, medioambiental y social.

Siguiendo la filosofía en la que se inspira la RG CNV 797/2019, y tomando como directrices los principios de proporcionalidad y flexibilidad que hacen a un buen Gobierno Corporativo, a continuación, se enuncian los principios y buenas prácticas que conforman el Código de Gobierno Societario, indicando en cada caso si los mismos son aplicados o no por AES Argentina, y justificando siempre la respuesta dada (en uno u otro sentido).

Asimismo, en cumplimiento con lo indicado por el nuevo Código, en aquellos supuestos en que una práctica no sea aplicada por la Sociedad a la fecha de la publicación de este reporte, AES Argentina describe si cumple con el principio que inspira la práctica en cuestión a través de la aplicación de otra práctica, si se están evaluando o tomando medidas para incorporar los elementos necesarios que garanticen la observancia del principio o buena práctica, o bien, las razones por las cuales no adopta tal principio, buena práctica y/o recomendación, teniendo en cuenta la factibilidad, modalidad y oportunidad de su implementación, así como de las características particulares de la empresa y el grado de desarrollo corporativo actual.

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.*

Prácticas

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

APLICA

La misión del grupo AES a nivel global (“AES” o el “Grupo AES”) consiste en Acelerar el futuro de la energía, juntos. En otras palabras, desde AES creemos que trabajando juntos, mejoramos vidas al ofrecer las soluciones de energía más sostenibles e inteligentes que el mundo necesita.

Asimismo, los valores del Grupo AES reflejan el compromiso de la Sociedad con el cambio real y la preparación para el futuro, sin dejar de reconocer y abarcar nuestra historia. Así, los valores de AES Argentina son: La Seguridad Primero; Aplicamos los más Altos Estándares; y Todos Juntos, conforme se describen a continuación:

(i) La Seguridad Primero.

La seguridad es el centro de todo el accionar de la Sociedad. Siempre identificamos los riesgos potenciales para nuestra gente, contratistas, clientes, socios y comunidades. Medimos el éxito con base en la seguridad con la que realizamos nuestro trabajo juntos, mientras contribuimos a un futuro energético más sostenible.

Desde siempre, la prioridad absoluta para la Sociedad fue, es y será la seguridad de sus empleados (directos y subcontratados) y la comunidad en la que servimos en el desempeño de sus tareas. Previo a la realización de cualquier trabajo, los empleados deben asegurarse de que el mismo es realizable bajo adecuadas condiciones de seguridad que no impliquen riesgos innecesarios para la vida, la salud y/o la integridad física de los intervinientes. Esto es fuertemente enfatizado por el equipo de dirección de la Compañía, mediante charlas periódicas sobre la importancia de este valor y las formas de llevarlo a la práctica. Este principio también se ve reforzado mediante el derecho y deber que tiene todo trabajador de detener un trabajo si considera que está presente alguna condición insegura para su realización.

(ii) Aplicamos los más Altos Estándares.

Actuamos con la mayor integridad con nuestra gente, clientes y socios. Las soluciones que juntos ofrecemos cumplen con estándares globales de excelencia.

El equipo de dirección y empleados de AES Argentina deben actuar con ética y respeto, creando un ambiente de confianza, cuidando del entorno en el que la Sociedad opera, y cumpliendo con las leyes y las políticas de AES Argentina. Entre dichas políticas se destacan las de “Conflictos de Intereses”, “Regalos y Entretenimiento”, “Donaciones y contribuciones”, entre otras.

Este valor también comprende la necesidad de actuar con agilidad y siempre con miras a la excelencia. Así, el equipo de AES Argentina debe estar empoderado para tomar decisiones rápidas y adaptarse al cambio, haciéndose responsables de sus acciones; buscando asimismo explotar al máximo su potencial en forma continua, tratando de brindar las mejores soluciones posibles a los diversos desafíos que se presentan a diario en el desarrollo de la actividad de la empresa. Este valor se enfoca en el propósito personal que cada miembro directivo y empleado de la Sociedad debe tener por sobresalir, en lugar de conformarse con cumplir mecánicamente con las tareas a su cargo.

(iii) Todos Juntos.

Trabajamos como un equipo con nuestros clientes y socios. Satisfacemos las necesidades cambiantes de los clientes con agilidad y disfrutamos celebrando el éxito de todos, resolviendo retos significativos como un equipo.

Por un lado, este valor alude al disfrute del trabajo. En AES Argentina se cree en la importancia de la colaboración para la creación de valor y se está orgulloso de lo que hace la Sociedad y del equipo que forma, tanto internamente como en su impacto y trascendencia en las comunidades en las que servimos.

Pero también apunta a la importancia que tienen para AES Argentina las demás partes interesadas (proveedores,

contratistas, clientes, reguladores, inversores, las comunidades en las que operan las distintas plantas e interactúan constantemente con la actividad de la Sociedad) en la consecución de los objetivos y la misión de la compañía.

En este sentido, la Sociedad, como parte del Grupo AES a nivel Global, cuenta con la Guía de los Valores de AES, que es plasmada en el Código de Conducta de AES (el “Código de Conducta AES”), de cumplimiento obligatorio para todo el personal de AES Argentina, el cual es revisado periódicamente.

Dicho Código de Conducta AES establece los procesos que garantizan que todos y cada uno de los miembros del equipo de AES Argentina fiscalicen la aplicación del mencionado código y en tal caso, activen los procesos establecidos para solucionar las situaciones de conflicto y sancionar los incumplimientos.

Asimismo, AES Argentina tiene implementada la figura del Oficial de Cumplimiento (Compliance Officer), responsable de promover, supervisar y hacer cumplir el Código de Ética y Conducta.

Por su parte, el Directorio de la Sociedad pone especial énfasis en transmitir constantemente tanto la misión de AES Argentina como sus valores, no sólo a sus empleados sino también a las demás partes interesadas, como ser, inversores, clientes y proveedores, entre otros. Algunas de las herramientas fundamentales para lograr dicha difusión son las charlas periódicas y cursos online sobre la materia para los empleados, la celebración anual del Día de los Valores, las caminatas de seguridad, la entrega a los proveedores del Código de Conducta AES con el compromiso de que cumplan con el mismo, así como la publicación de dicho Código para disponibilidad del público inversor. También se tienen en cuenta las comunidades en las que AES Argentina desarrolla sus actividades y presta sus servicios, motivo por el cual la Sociedad -con la aprobación de su Directorio- realiza diversas donaciones e interviene en convenios con autoridades locales como una forma de involucrarse en el desarrollo y bienestar de dichas comunidades.

Así, el Directorio supervisa y fomenta la realización de todas las actividades enunciadas en el párrafo precedente, buscando de forma continua la implementación de nuevos procesos y mecanismos que refuercen tanto la misión como los valores de la compañía.

En efecto, el Directorio de la Sociedad juega un papel fundamental, al ser el primer responsable de generar y promover la cultura de ética de trabajo y asegurar el cumplimiento de la visión, misión y valores de AES Argentina.

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.

APLICA.

La Sociedad cuenta con un plan estratégico elaborado por la gerencia de primera línea y analizado junto con el Directorio. Para ello, el Directorio realiza reuniones periódicas de seguimiento, tanto intra-órgano como con los miembros de la gerencia y responsables de área. En las mismas se analiza el grado de cumplimiento del plan estratégico y se ajustan las expectativas de acuerdo a las variaciones del negocio de la Sociedad. Asimismo, los Directores en forma individual, se mantienen interiorizados de las actividades de la Sociedad y a tal efecto, se reúnen con responsables de las distintas áreas del negocio de AES Argentina. El plan estratégico es revisado anualmente tanto por la gerencia de primera línea como por el Directorio y plantea los objetivos para cada ejercicio social y tiene como meta final el contribuir a incrementar el valor para los accionistas y los inversores mediante la consecución de los siguientes objetivos:

Sólida generación de flujo de caja. La generación de flujo de caja operativa proveniente de las actividades de la Sociedad constituye una de las piedras angulares de la estrategia para financiar el desarrollo. La maximización de la eficiencia de la

producción de los activos de la Sociedad constituirá la principal fuente de generación de flujo de caja y de crecimiento del retorno para los accionistas.

Enfoque en el desarrollo. Uno de los propósitos principales de la Sociedad consiste en la innovación permanente aplicada al desarrollo de su actividad y, en tal sentido, en la rápida adaptación a los cambios acaecidos en el mercado eléctrico con miras a maximizar su crecimiento y productividad. De ahí que, desde hace más de cinco años, la Sociedad ha participado activamente en el desarrollo de distintos proyectos de energía renovable, habiendo obtenido la habilitación comercial de dos de ellos, con una capacidad total de 100MW cada uno. Asimismo, y pese al contexto económico extremadamente adverso que atraviesa el país, la Sociedad continúa analizando posibles inversiones en proyectos del estilo, de modo de continuar acrecentando el porcentaje de generación de energía de fuentes renovables dentro de su portafolio. En línea con esta estrategia de crecimiento, durante el período la Sociedad lanzó la ampliación del parque eólico Vientos Bonaerenses, la cual prevé la incorporación de 100 MW adicionales de capacidad instalada, duplicando la capacidad actual del parque, y cuya construcción se inició durante el mes de octubre.

Una posición de liderazgo como operador. AES Argentina aspira a convertirse en un operador líder consiguiendo los niveles de costos de desarrollo y operación más bajos, logrando el máximo valor para nuestros accionistas, alcanzando el máximo retorno de nuestra producción convencional mediante la continua reducción de nuestros costos operativos, y al sostener nuestros niveles de producción con recuperación primaria, secundaria y terciaria de forma rentable. AES Argentina cree que la experiencia y el conocimiento del equipo de administración y del equipo de profesionales especializado mejorarán la habilidad de reducir nuestros costos de desarrollo y operación a mayor velocidad que otras empresas que operan en esta industria.

Conservar nuestra flexibilidad financiera. AES Argentina tiene por objetivo mantener un balance sólido, con un adecuado nivel de apalancamiento, mediante la generación de un sólido flujo de caja de efectivo tanto de los activos convencionales como de los no convencionales, e invirtiendo los excedentes temporarios de caja en instrumentos dirigidos fundamentalmente a preservar el capital, de acuerdo a lo establecido en la Política Corporativa de Tesorería.

Búsqueda de oportunidades de crecimiento rentables. AES Argentina cree que pueden existir oportunidades para adquirir activos que permitan crecer en el país, el cual es rico en recursos. En este sentido, el Directorio y la gerencia de primera línea tienen experiencia operativa y directiva relevante en Argentina y en toda América Latina y poseen todas las aptitudes necesarias para identificar atractivas oportunidades de crecimiento para AES Argentina.

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.

APLICA.

El Directorio de la Sociedad se reúne al menos trimestralmente a los efectos de analizar el estado de los negocios sociales, el grado de cumplimiento del plan estratégico y el desempeño de quienes ocupan puestos gerenciales en la Sociedad. Dichas reuniones son convocadas por el Sr. Presidente previa coordinación de agenda con los demás miembros del Directorio y la Comisión Fiscalizadora.

Es de destacar que, en las reuniones de Directorio, salvo que cuestiones de urgencia o agenda lo impidan, el Directorio se interioriza sobre la actualidad y marcha del negocio social. Es decir que el Directorio se mantiene permanentemente actualizado sobre la marcha de la Sociedad y el desempeño de la gerencia de primera línea y/o responsables de área. Es a partir de dichas reuniones de Directorio y de las reuniones que los miembros del Directorio mantienen en forma individual con el personal de la Sociedad, que el Directorio se mantiene actualizado sobre el desempeño de los miembros de la Gerencia.

Es importante comprender que AES Argentina forma parte del Grupo AES, un grupo empresario internacional y en este sentido, la evaluación de desempeño de cada miembro de la gerencia de primera línea no es sólo realizada a nivel local, sino que también, en el caso de quienes ocupan puestos gerenciales, se los evalúa a nivel internacional. En este sentido, es relevante el rol que ejerce el Directorio en dichas evaluaciones, ya que es el órgano responsable de la administración de la Sociedad y quien supervisa a los

sujetos que ocupan puestos gerenciales.

A su vez, con la periodicidad anual exigida legalmente, el Directorio elabora su Memoria, la cual forma parte de los Estados Financieros anuales que son sometidos a consideración de la Asamblea de Accionistas. En dicho documento, el Directorio describe su actuación y los resultados de la gestión del ejercicio anterior a efectos de brindar una guía adecuada y suficiente para permitir la evaluación del desempeño de sus integrantes por parte de la Asamblea de Accionistas.

A los efectos de evaluar el desempeño del Gerente General y de los demás miembros de la gerencia de primera línea, el Directorio considera los objetivos planteados al principio del ejercicio social para cada miembro en forma individual, el cumplimiento de los principios y valores de la Sociedad, el cumplimiento con el Código de Conducta AES y la situación económica, política y social nacional e internacional. Asimismo, en cumplimiento con los principios de la Sociedad, el Directorio contempla las variables no previstas a la hora de fijar los objetivos planteados a comienzo del ejercicio social, de modo de realizar una evaluación equitativa. En línea con lo previamente indicado, el Directorio considera variables “duras” y “blandas”, entendiéndose variables duras como aquellos índices algebraicos de resultado y como variables blandas aquellos índices de grado de cumplimiento que requieren de una mayor interpretación y subjetividad para su cálculo por parte del evaluador. A modo de ejemplo, para evaluar el desempeño del Gerente General y de los demás miembros de la gerencia de primera línea, se considera como variable dura a los resultados del negocio en función de las métricas establecidas al principio del ciclo y que se reflejan en un índice denominado “Score card”, y como variable blanda, el cumplimiento de los objetivos individuales, evaluados en cada caso por el superior jerárquico de cada gerente.

El Proceso de Evaluación de Desempeño de la gerencia de primera línea consta de 3 etapas:

1. Definición de objetivos de desempeño y desarrollo personal.
2. Revisión de mitad de año o Retroalimentación.
3. Evaluación final y cierre.

Esta herramienta permite la revisión de resultados del evaluado en forma conjunta con su jefe inmediato. A su vez, el colaborador participa en la definición de su plan de trabajo para el año, respecto de sus objetivos de desempeño, pero también en relación con las actividades de capacitación (objetivos de desarrollo), alineándose con su jefe inmediato sobre las prioridades.

En lo que hace a remuneraciones, a nivel corporativo se ha creado un “Centro de Excelencia de Compensaciones” que define y ejecuta la estrategia de la Sociedad en tal materia. Se procura promover la competitividad externa y la equidad interna. Para ello, se utiliza la metodología de compensaciones denominada “Career Framework”.

Esta herramienta se funda sobre la definición correcta basada en la descripción adecuada de cada posición. Luego, bajo los modelos de perfiles y escalas se determina la evaluación del puesto con el objeto de asignar un nivel a cada posición. Finalmente, cada nivel tiene definido un rango salarial. La determinación del rango salarial es producto de los estudios salariales del mercado laboral.

Tratándose de la alta Gerencia, la compensación está integrada por:

1. Remuneración Fija mensual.
2. Bono Anual, variable según resultados y Desempeño individual
3. Planes de Compensación de Largo Plazo (únicamente aplicable a determinadas posiciones).

La Política de asignación de responsabilidades a los Gerentes de Primera Línea se plasma en las normas internas aprobadas por la

Dirección de Recursos Humanos de la Sociedad que establece, como esquema de formalización de la estructura, la elaboración de una “Descripción de Puesto”, la cual determina las misiones y funciones de cada posición en la estructura y además se utiliza para determinar el peso relativo de la posición dentro de la organización; todo esto bajo la precedentemente mencionada metodología.

Los planes de sucesión de los gerentes de primera línea se definen en el marco de un proceso denominado “*People Review*” con la participación del Presidente Energy Infraestructure Regional del Grupo AES, el Vicepresidente Regional de Recursos Humanos y los Vicepresidentes del Grupo AES.

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.

APLICA.

El Directorio aprueba y supervisa la política de gobierno societario, cuyas estructuras y prácticas se encuentran plasmadas, además de en las Leyes y Reglamentos aplicables, en la interacción de un conjunto de Códigos y Políticas adoptadas por el mismo Directorio, que resultan consecuentes con la normativa vigente en materia de gobierno societario dictada por la CNV, la Securities and Exchange Commission (“SEC”) y los mercados autorregulados en los que la Casa Matriz cotiza sus títulos valores. Entre ellos se incluyen el Código de Conducta de AES, la Guía de Valores, la Política sobre Conflicto de Intereses, la Política Anticorrupción, la Política de Regalos y Entretenimiento, la Política sobre tráfico de Información Privilegiada, las Políticas de Donaciones y Contribuciones de Caridad del grupo AES y las políticas de Prevención de la Discriminación y el Acoso.

Todos los años, el Directorio de la Sociedad aprueba el Reporte sobre la aplicación de los principios y prácticas recomendadas del Código de Gobierno Societario, confeccionado conforme la normativa vigente de la CNV y sometido a consideración de los accionistas de AES Argentina y el público inversor. En el citado informe anual, el Directorio analiza el cumplimiento del gobierno societario, la evolución de la Sociedad y de sus negocios. Así, esta oportunidad es aprovechada por el Directorio para monitorear la efectividad de cada estructura, proceso y práctica de gobierno societario adoptado por la Sociedad, permitiendo identificar aquellos que por su bajo grado de cumplimiento pueden requerir cambios y/o actualizaciones.

En el futuro, a fin de asentar las recomendaciones contenidas en el referido Código de Gobierno Societario y con miras a garantizar un mejor desarrollo de las mismas, se evaluará la implementación de una Secretaría de Gobierno Corporativo que además pueda coordinar la relación entre inversores, Gerencia, el Directorio y el funcionamiento del propio Directorio, de modo de asegurar los recursos necesarios para el desarrollo y cumplimiento periódico del sistema de buen gobierno societario, considerando la relación entre costos y beneficios en la implementación de prácticas, procesos y estructuras de gobierno societario, y teniendo en cuenta los principios de flexibilidad y proporcionalidad inherentes a las buenas prácticas de gobierno corporativo.

En cuanto a la comunicación con los inversores, el Grupo AES cuenta con un departamento específico que se encarga de mantener al tanto a los tenedores de las obligaciones negociables emitidas por la Sociedad de todo hecho relevante acaecido en materia contable, financiera, societaria u otra, que pudiera razonablemente ser de interés para aquéllos. Ello, al margen del cumplimiento del régimen informativo impuesto por la normativa que regula el Régimen de Oferta Pública (especialmente, las Normas Técnicas de la CNV y el Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A.).

Actualmente, dados su tamaño y estructura, no existen Comités dentro del Directorio ni funcionarios de la Gerencia con funciones delegadas como responsables de la implementación de las estructuras y prácticas de gobierno societario. Sin perjuicio de ello, la Asamblea de Accionistas delegó en el Directorio determinadas facultades en relación con el Programa de Obligaciones Negociables de la Sociedad -incluyendo las obligaciones negociables ya emitidas y las nuevas a emitirse eventualmente en el marco de aquél-, las que, a su vez, fueron subdelegadas por el Directorio en ciertos de sus miembros. La actuación de los Subdelegados es controlada en forma directa y periódica por el Directorio, encontrándose la mentada Subdelegación sujeta a renovación anual por parte del Directorio, de modo de garantizar el correcto ejercicio de la misma.

Asimismo, todo lo referente a la evaluación de cumplimiento, nominaciones y remuneraciones es llevado a cabo tanto a nivel local

como global, conforme fuera explicado en la Práctica 3.

Tratándose AES Argentina de una sociedad cerrada perteneciente al grupo económico AES, se prescinde de Secretaría Corporativa por considerarse que la estructura corporativa actual del grupo garantiza una fluida comunicación entre el Directorio, Gerencia y los accionistas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que las actuales previsiones que contiene el Estatuto Social, sumadas a las disposiciones legales aplicables a la Sociedad (fundamentalmente la Ley General de Sociedades N° 19.550, la Ley N° 26.831, las Normas de la CNV, las leyes y reglas estadounidenses que son aplicables a la Sociedad debido a que su casa matriz cotiza sus acciones en la NYSE) junto con los múltiples Códigos y Políticas internas, conforman un adecuado marco regulatorio en materia de gobierno corporativo y de las responsabilidades generales y específicas de este Directorio y miembros de la Gerencia de Primera Línea. Por ello y sin perjuicio de las mejoras y modificaciones que se puedan introducir en el proceso, el Directorio hasta la fecha, ha considerado que no resulta necesario incorporar expresamente al Estatuto Social las previsiones del Código de Gobierno Societario.

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.

APLICA.

AES Argentina cuenta con un Directorio experto de vasta experiencia. Asimismo, el Directorio se apoya en el equipo de AES Argentina que cuenta con personal especializado con amplia experiencia.

De acuerdo con el estatuto, el Directorio de la Sociedad está compuesto por cinco (5) directores titulares y cinco (5) suplentes que son elegidos por la Asamblea de Accionistas de la Sociedad. Los directores son designados por un plazo de un (1) ejercicio. Los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la Sociedad, los accionistas y terceros por el mal desempeño de su cargo, la violación de la ley, el estatuto o el reglamento de la sociedad, si lo hubiere, y por cualquier otro daño a terceros causado por dolo, abuso de facultades o culpa grave, conforme lo establece el artículo 274 de la Ley General de Sociedades 19.550 (“LGS”).

De conformidad con la práctica y el principio bajo análisis, AES Argentina cuenta con un Directorio especializado, dedicado en un 100% al negocio de la Sociedad. En tal sentido, los Directores de la Sociedad no ocupan cargos en otras sociedades que no sean miembros del Grupo AES, perteneciendo todas las sociedades del grupo en las que ocupan cargos a la misma industria. Por ende, el Directorio de la Sociedad se encuentra abocado en su totalidad al desarrollo del negocio social, requisito esencial para formar parte del Directorio, cuestión que fuera expresada a cada uno de los miembros del Directorio de la Sociedad en oportunidad de su designación. Además de la especialización en el negocio y la vasta experiencia de todos sus miembros, el Directorio de AES Argentina se caracteriza por su multiplicidad disciplinaria, encontrándose compuesto por profesionales provenientes de distintas áreas de estudio, lo que garantiza una visión integral y dinámica. Asimismo, el Directorio se compone de Directores de distintas edades, contando asimismo con una Directora Suplente, que aporta a la diversidad de género. En la medida de sus posibilidades, todos los Directores participan de las reuniones de Directorio y en el funcionamiento del órgano.

Asimismo, con motivo del rol central que cumplen, la Sociedad se preocupa porque cada uno de los miembros del Directorio cuente con los elementos necesarios para cumplir con su rol. En efecto, el Directorio cuenta con presupuesto suficiente para cumplir con sus deberes, administrar a la Sociedad y, en tal sentido, garantizar a los accionistas e inversores, que el Directorio se encuentra capacitado para cumplir con sus deberes y orientar a la Sociedad a cumplir con sus objetivos y misión.

A continuación, se provee una descripción sucinta de los antecedentes de los Directores de la Sociedad con capacidades específicas para el desarrollo de la actividad de AES Argentina.

DIRECTORES TITULARES:

Martín José Genesisio (DNI 25.715.530): El Sr. Genesisio nació el 18 de enero de 1977 en San Nicolás de los Arroyos, Provincia de Buenos Aires. Es Ingeniero en Electrónica egresado de la Universidad Tecnológica Nacional de Argentina. Obtuvo un máster en Mercado Eléctrico y del Gas Natural del Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y un Executive MBA (Magna Cum Laude) del IAE Business School (Escuela de Negocios) de la Universidad Austral. Se unió a Termoandes S.A., una subsidiaria de AES, como Gerente Comercial en 2006. Luego, fue designado Gerente General de Termoandes y Gerente General y COO de AES Argentina Generación S.A. en Argentina. En la actualidad, ocupa el cargo de Presidente de AES Argentina. Antes de unirse a Termoandes, se desempeñó como Gerente de Ventas Internacionales en EDF Global Solutions, una sociedad parte del holding Electricité de France. Tiene más de 13 años de experiencia en el mercado eléctrico argentino y regional.

Iván Diego Durontó (DNI 23.471.261). El Sr. Durontó nació el 25 de septiembre de 1973 en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Es abogado egresado de la Universidad de Buenos Aires y obtuvo una Maestría en Derecho Empresario de la Universidad Austral y en Finanzas para abogados de la Universidad Pompeu Fabra (Barcelona). Es Director titular de AES Argentina, Inversora de San Nicolás S.A., AES Alicurá Holdings S.C.A., Shazia S.R.L., AES Paraná Gas S.A., AES Paraná Operations S.A., Energética Argentina S.A. y Termoeléctrica José de San Martín; director suplente de Vientos Neuquinos I S.A., Termoandes S.A., Gener Argentina S.A., Interandes S.A., Energen S.A. y Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. Trabaja en AES Argentina desde 2006. Antes de unirse a AES Argentina, trabajó como Jefe del Departamento de Legales en Empresa Distribuidora La Plata S.A. (2002-2006) y como asociado en Klein & Franco Abogados.

Fabián Carlos Giammaría (DNI 18.211.356). El Sr. Giammaría nació el 3 de noviembre de 1967, en la Ciudad de Ramos Mejía, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Es abogado egresado de la Universidad de Buenos Aires y obtuvo una Maestría en Derecho Empresario de la Universidad Austral. Realizó un posgrado en Recursos Humanos en la Universidad de Belgrano. En la actualidad, es director titular de AES Argentina, AES Alicurá Holdings S.C.A., Inversora de San Nicolás S.A., Shazia S.R.L., AES Paraná Gas S.A., AES Paraná Operations S.R.L., Energética Argentina S.A., Termoandes S.A., Gener Argentina S.A., Interandes S.A., y Energen S.A., y director suplente en AES Caracoles S.R.L. y Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. Trabaja en AES Argentina. El Sr. Giammaría se unió a AES en 2004. Antes de unirse a AES Argentina, trabajó como Asesor Legal Senior en Diego & Asociados (2001-2004).

Leandro Rubén Gallardo (DNI 23.626.294). El Sr. Gallardo nació el 20 de octubre de 1973 en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Es Contador Público egresado de la Universidad de Morón. Se unió a AES Argentina Generación SA en 2003, trabajando en el departamento de Financial Planning & Analysis. A partir de 2011, se desempeñó como gerente de Finanzas de AES Argentina. Tras ejercer el cargo de Director de Finanzas Corporativas de AES para Argentina, Chile y Colombia en AES Andes S.A., una sociedad chilena del Grupo AES, actualmente ocupa el cargo de Director de Finanzas de AES Argentina. Tiene más de 20 años de experiencia en el mercado eléctrico argentino y regional.

Rubén Néstor Zaia (DNI 17.233.857). El Sr. Zaia nació el 26 de septiembre de 1964 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Es Ingeniero Electricista egresado de la Universidad Tecnológica Nacional. Su trayectoria laboral fue desempeñada en compañías como Electricité de France (EDF), Alstom T&D y ABB. Ingresó a AES Argentina Generación en el mes de diciembre de 2016 como Director de Desarrollo de Negocios y durante los últimos años participó del desarrollo y ejecución de los proyectos eólicos Vientos Bonaerenses 1 (en la localidad de Tornquist, provincia de Buenos Aires, Argentina) y Vientos Neuquinos 1 (en la localidad de Bajada Colorada, provincia de Neuquén, Argentina).

DIRECTORES SUPLENTE:

Guillermo Daniel Paponi (DNI 17.241.855). El Señor Paponi nació el 8 de diciembre de 1964 en San Nicolás, provincia de Buenos Aires, Argentina. Es Ingeniero Mecánico especializado en Gestión de la Ingeniería egresado de la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional San Nicolás. Es director suplente de AES Argentina, Inversora de San Nicolás S.A., AES Alicurá Holdings S.C.A., Shazia S.R.L., AES Paraná Gas S.A., AES Paraná Operations S.R.L., Energética Argentina S.A., Termoandes S.A., Gener Argentina S.A., Interandes S.A. y Energen S.A. Trabaja en AES Argentina desde 1993, donde se desempeñó como Líder de Operaciones y Mantenimiento en CTSN, Gerente de Planta San Nicolás (CTSN – AES Paraná), Director de Generación Térmica y Director de Operaciones en AES Argentina S.A. Antes de unirse a AES Argentina S.A., trabajó en Agua y Energía Sociedad del Estado como Gerente Planificación de Control Operativo y Mantenimiento (1984-1993).

Agustina Jefremov (DNI 35.422.783). Agustina nació en el 11 de noviembre de 1990 en Adrogué, provincia de Buenos Aires. Es Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Católica Argentina, además de haber completado el Posgrado en Asuntos Corporativos en la misma institución y un Curso de Posgrado en Desarrollo Económico en la Universidad Torcuato DiTella. Se unió a AES Argentina en 2022 como Gerente Senior de Asuntos Corporativos y Regulatorios. Previamente, se desempeñó en investigación para la banca de inversión en JPMorgan, asuntos públicos en YPF y manejó el portafolio de energía, minería e infraestructura para la Embajada de EEUU en Argentina.

Diego Gabriel Baldassarre (DNI 25.747.897). El Sr. Baldassarre nació el 19 de marzo de 1977 en Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Es Ingeniero en Electricidad de la Universidad Tecnológica Nacional con estudios de MBA en la Universidad Católica Argentina. Es Director suplente en AES Argentina, Inversora de San Nicolás S.A., Energética Argentina S.A., Vientos Neuquinos I S.A. y Sierras del Buendía S.A. Adicionalmente es Administrador Suplente en AES Alicurá Holdings S.C.A. y Gerente Suplente en AES Paraná Operations S.R.L. Actualmente preside la Asociación de Generadores de la República Argentina (AGEERA), es Director vocal del Comité Argentino de la Comisión de Integración Energética Regional (CACIER) y Gerente General y Director Vicepresidente de Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. Trabaja en AES Argentina desde 2019. Antes de unirse a AES Argentina, trabajó como Jefe Comercial en Central Dock Sud S.A. (2005-2012), Jefe de Gabinete del Director General País en Endesa Latinoamérica y Enel Argentina (2012-2016), Responsable de Innovación y Regulación de Nuevos Negocios para las empresas del grupo Enel en Argentina hasta 2019.

Adriana Beatriz Brambilla (DNI 24.838.940). La Sra. Brambilla nació el 2 de julio de 1975 en la localidad de Quilmes, Provincia de Buenos Aires, Argentina. Es Contadora Pública egresada de la Universidad de Buenos Aires y posee un posgrado en Tributación Internacional de la Universidad Argentina de la Empresa (UADE). Su trayectoria laboral fue desempeñada en compañías como PriceWaterHouse. Ingresó a AES Argentina Generación en el mes de junio de 2003 para desempeñarse como Jefa de Impuestos de Compliance de las sociedades del grupo Hidroeléctrica Alicurá, con base en San Carlos de Bariloche, provincia de Río Negro, Argentina. Actualmente desempeña el cargo de Gerente de Impuestos de las compañías del grupo AES en Argentina, desempeñando sus funciones en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Diego Andrés Parodi (DNI 22.265.429). El Sr. Parodi nació el 2 de agosto de 1971 en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Es Contador egresado de la Universidad Argentina de la Empresa, y obtuvo un MBA en UCEMA. Es director suplente de AES Argentina, Inversora de San Nicolás S.A. y Termoeléctrica Guillermo Brown S.A. Trabaja en AES Servicios América como Gerente General desde 2013. Antes de unirse a AES Servicios América, trabajó como Director Administrativo en AES Argentina Generación S.A., y como CFO en Empresa Distribuidora La Plata S.A.

La Sociedad garantiza la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del Directorio. En ese sentido, el artículo 23 del Estatuto Social establece que la convocatoria a las reuniones del Directorio es efectuada mediante notificación escrita a todos sus miembros. De igual modo, hay vía de consulta directa a las líneas gerenciales a ser empleada por todos los directores.

Las decisiones que hacen a la administración de la Sociedad se toman en reuniones de Directorio, cuya frecuencia de celebración varía en función de las necesidades de la Sociedad, debiendo celebrarse al menos una reunión cada 3 meses, conforme lo exigido por el artículo 267 de la Ley General de Sociedades N° 19.550 y el artículo 23 del Estatuto Social.

Todos los temas sometidos a consideración del Directorio cuentan con un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas. Para ello, cada área responsable emite, en caso de ser pertinente, su análisis y opinión sobre el ámbito que le compete, a fin de que el Directorio pueda contemplar todos los riesgos asociados a la decisión, considerando el nivel de riesgo definido como aceptable por la Sociedad. En este sentido, se suele requerir asesoramiento y dictámenes a profesionales independientes para que evalúen e informen al Directorio sobre esos riesgos.

Durante las reuniones periódicas del Directorio se controla el cumplimiento del presupuesto aprobado y, consecuentemente, del plan de negocios. El Control Presupuestario tiene como foco principal el seguimiento de las más importantes variables económico-financieras y operacionales de la Sociedad, como por ejemplo: Volúmenes y Precios, Estados de Resultado y Flujo de Fondos, Inversiones, Ventas, Costos Fijos, Inversión en Capital de Trabajo. A su vez, estos indicadores son objeto de seguimiento en

diferentes dimensiones temporales: Mes, Acumulado y Año.

Conforme lo establecido en la Práctica 3, con la periodicidad anual exigida legalmente, el Directorio elabora su Memoria, la cual forma parte de los Estados Financieros anuales que son sometidos a la consideración de la Asamblea de Accionistas. En dicho documento, el Directorio describe su actuación y resultados de la gestión del ejercicio anterior a efectos de brindar una guía adecuada y suficiente para permitir la evaluación del desempeño de sus integrantes por parte de la Asamblea de Accionistas.

Por su parte, si bien la Asamblea de Accionistas no realiza una evaluación del cumplimiento de objetivos por parte del Directorio, ésta aprueba su gestión y los estados financieros de la Sociedad, junto con la Memoria y el Informe sobre el Código de Gobierno Societario, de conformidad con lo previsto por la LGS y la normativa vigente de la CNV y de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (“BYMA”).

El funcionamiento y la organización del Directorio se encuentran regulados íntegramente por las disposiciones de la LGS y el Estatuto Social de AES Argentina, los que son ampliamente conocidos por todos los Directores, siendo ambos documentos de público acceso, por encontrarse el estatuto publicado en la página web de CNV (a la que remite a su tiempo la página web de AES Argentina). En virtud de ello, y atento a su tamaño y la inexistencia de comités, el Directorio no considera necesario reglamentar su funcionamiento con mayor profundidad, mediante la emisión de un reglamento.

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.

Prácticas

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 éstos 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.

APLICA.

El Presidente del Directorio ejerce la representación legal de la Sociedad y coordina el funcionamiento del Directorio de manera diligente y prudente de acuerdo con el estándar del buen hombre de negocios previsto en la LGS y las Normas de la CNV. En este sentido, el Sr. Martín José Genesio, en su carácter de Presidente del Directorio de la Sociedad, es el encargado de convocar a las reuniones de Directorio, coordinando las fechas y agenda con los demás miembros del Directorio. Asimismo, preside y dirige las reuniones de Directorio, garantizando la participación e intervención de todos los miembros del Directorio.

Conforme lo indicado anteriormente, la Sociedad no cuenta con una Secretaría Corporativa. Sin perjuicio de ello, las funciones de dicha secretaría son cumplidas por la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios de la Sociedad. En este sentido, la

preparación y organización de las reuniones del Directorio de la Sociedad se encuentran a cargo del área legal de la Sociedad.

Conforme lo indicado en la Práctica 5 precedente, la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del Directorio se encuentra debidamente garantizada. Los directores son provistos de toda la documentación a ser sometida a la aprobación del Directorio con la suficiente antelación, de modo de permitir el correcto análisis individual de la misma, previo a su consideración grupal en las reuniones del referido órgano societario.

Asimismo, hay vía de consulta directa a las líneas gerenciales a ser empleada por todos los directores, y la totalidad de los temas sometidos a consideración del Directorio cuenta con un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas.

De igual manera, el Presidente, asistido por la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios, se encarga de la organización y dirección de las Asambleas de Accionistas, las que son convocadas con la suficiente antelación, notificadas a los accionistas minoritarios en forma directa además de la publicación de edictos, y para las que se circula previamente la documentación a ser considerada por dicho órgano societario. Asimismo, la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios se encarga de la preparación de la documentación societaria necesaria a efectos que la Asamblea sea celebrada válidamente.

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

NO APLICA PERO CUMPLE EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Como se mencionó anteriormente, la gestión del Directorio y el desempeño individual de sus miembros no son periódicamente evaluadas por dicho órgano o por su Presidente por cuanto el sistema aplicado por la Sociedad, que a la fecha resulta efectivo por asegurar que no sean los propios miembros del Directorio los que hagan una evaluación sobre su desempeño, es llevado a cabo por la Asamblea, órgano de gobierno de la Sociedad.

Su evaluación es anual y se realiza sobre la gestión completa del ejercicio, solventándose dicha evaluación en resultados económicos y financieros, en documentación contable auditada por profesionales independientes, y cualquier otra documentación que los accionistas deseen requerir en ejercicio de su derecho de información con carácter previo a la celebración de la Asamblea. Este sistema se encuentra respaldado por la LGS por cuanto dispone entre sus artículos que la Asamblea es el único órgano capaz de liberar de responsabilidades al Directorio. Entre otros, la Asamblea toma como documentación de respaldo los estados financieros, la Memoria y el Informe sobre el Código de Gobierno Societario (elaborados los dos últimos por el Directorio), en los que se reflejan tanto el desarrollo de las actividades de la Sociedad durante el ejercicio social bajo consideración, como el desempeño del referido órgano social.

Asimismo, otro órgano de la Sociedad, la Comisión Fiscalizadora, fiscaliza diariamente los actos del Directorio y de sus miembros, y en caso, de existir actos objetables, este órgano de fiscalización puede iniciar una investigación y de corresponder, exponer ante la Asamblea de Accionistas las responsabilidades del Directorio -o de cualquiera de sus miembros- en su desempeño. Además, la Comisión Fiscalizadora evalúa y aprueba los referidos estados financieros, garantizándose de este modo un doble control sobre la actuación del Directorio. La fiscalización realizada por la Comisión Fiscalizadora también se encuentra dispuesta en la LGS.

Por otra parte, cada uno de los Directores se encuentra sujeto al procedimiento de Evaluación de Desempeño instaurado a nivel global dentro de las empresas pertenecientes al Grupo AES (ver Práctica 3). En dicho procedimiento se considera, entre otros, el cumplimiento de los objetivos planteados al principio del ejercicio social para cada miembro en forma individual, el cumplimiento de los principios y valores de la Sociedad y la capacidad para hacer frente a las situaciones que se planteen en el desarrollo de la actividad de la Sociedad.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, si bien en la actualidad el Directorio de AES Argentina no ha implementado un proceso formal de evaluación anual distinto al de la consideración de su gestión por la Asamblea de Accionistas y el control permanente de la Comisión Fiscalizadora, en las reuniones de dicho órgano societario se realiza un autocontrol periódico del funcionamiento del Directorio en su conjunto, así como del accionar de cada Director en forma individual. En efecto, como se

expresó anteriormente, las reuniones del Directorio tienen por finalidad -entre otros- garantizar que dicho órgano se mantenga al corriente del manejo diario de la Sociedad y por tanto, del buen o mal desempeño de sus miembros. De igual forma, ante la ocurrencia de eventos adversos o dificultades, las problemáticas son expuestas en el marco de dichas reuniones, con el fin de encontrar la solución más apropiada y efectiva, asegurando de esta forma el correcto funcionamiento del Directorio. Como es sabido, dichas reuniones son lideradas por el Presidente de la Sociedad.

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.

APLICA.

De conformidad con lo indicado en las prácticas anteriores, el Directorio de AES Argentina es un Directorio especializado que funciona como órgano y no como meros directores “de asiento”.

El rol de Presidente consiste en coordinar el funcionamiento de este órgano, esto es, la intervención, participación e interacción de sus miembros. Con motivo de ello, el Presidente de la Sociedad procura que todos los miembros del Directorio participen activamente de las reuniones del órgano en la medida de sus posibilidades y competencias, coordinando previamente con ellos y entregando con anticipación el temario a tratar y la documentación a considerar.

Asimismo, sin perjuicio de las funciones gerenciales que tiene asignadas cada Director, el Presidente procura que todos los miembros del Directorio estén actualizados sobre todas las áreas de la Sociedad (ver Práctica 7). Con respecto a la información financiera, el Directorio en forma conjunta con el equipo de auditoría y los auditores externos, proyectan los estados financieros en forma trimestral y anual, los que a su vez son publicados para disponibilidad del público inversor.

Si bien el Directorio no ha aprobado una política de capacitación y entrenamiento para miembros del Directorio y Gerentes de primera línea, existe un procedimiento de gestión de talento vigente desde el año 2025. Esta política no presenta distinción alguna entre la Gerencia de primera línea y el resto de los niveles de la organización.

Dentro del marco de esta política, la Sociedad ha participado, a lo largo del tiempo, en una serie de Programas de Capacitación y Actualización Gerencial. Estos Programas tienen como objetivo brindar instrumentos y metodologías que permitan la elaboración de estrategias de crecimiento sostenido y maximización del valor, potenciando las capacidades clave de la Sociedad.

El Directorio no considera necesario aprobar una política de capacitación para miembros del órgano de administración y de los gerentes de primera línea en el corto plazo, toda vez que la política de capacitación y desarrollo vigente para toda la organización ha resultado satisfactoria para la Sociedad. Actualmente, cada Director es responsable individualmente de su plan de desarrollo y capacitación, contando con un presupuesto asignado al efecto. En este sentido, cada departamento de la Sociedad organiza, con el apoyo del área de Recursos Humanos, programas y acciones de capacitación de acuerdo con los lineamientos de la mencionada política y con prácticas habituales para empresas de las características de la Sociedad, manteniendo informado al Directorio a través de la Dirección de Recursos Humanos sobre los lineamientos generales de las acciones instrumentadas.

Sin embargo, la Sociedad adhiere a los lineamientos que el Grupo AES ofrece a sus ejecutivos a nivel mundial en cuanto a Planes de Desarrollo, que contemplan Programas de Formación y Entrenamiento permanente en materia de Competencias Gerenciales (Liderazgo, Negociación, Relaciones Interpersonales, Gestión del Cambio, Innovación, Coaching, Visión de Negocio, programas relacionados con Diversidad, Equidad e Inclusión etc.) en reconocidas instituciones, tanto a nivel nacional como internacional, destinados a Directores y ejecutivos gerenciales.

Asimismo, AES ha desarrollado un proceso integral y cuidadosamente estructurado de análisis y reflexión estratégica, como resultado del cual ha diseñado y formalizado un modelo de competencias organizacionales alineado con su propósito, valores y objetivos de negocio. En este contexto, procedemos a enunciar a continuación las competencias organizacionales que integran el mencionado modelo:

-Mentalidad de una sola empresa

- Agilidad
- Impacto en el negocio
- Mentalidad de transformación
- Inspiración e influencia
- Orientación a la ejecución

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.

NO APLICA PERO CUMPLE EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Conforme lo indicado anteriormente, teniendo en cuenta su tamaño y demás características, la Sociedad ha optado por no contar con una Secretaría Corporativa. De este modo, la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios de la Sociedad se encuentra a cargo de asistir al Presidente en sus funciones atinentes a la administración del Directorio y la comunicación con los accionistas minoritarios.

Al respecto, el Grupo AES es titular de acciones representativas del 99,80% del capital social de AES Argentina. El 0,20% restante es de titularidad de accionistas minoritarios que conforman dos Programas de Propiedad Participada de la Sociedad y de cuatro accionistas personas humanas que previamente eran integrantes de un tercer Programa de Propiedad Participada de la Sociedad, hoy disuelto. Con carácter previo a cada Asamblea, la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios contacta con la debida antelación y en forma directa a todos los accionistas minoritarios a fin de notificarlos de la Asamblea a celebrarse en la Sociedad (amén de la publicación de los edictos exigidos por ley), informándoles el Orden del Día y enviándoles la documentación a ser considerada en tales actos sociales.

En cuanto a la comunicación entre los miembros del Directorio y la Gerencia, como se dijo, todos los directores cuentan con una vía de consulta directa a los gerentes, de la que hacen uso en forma constante.

Por su parte, en atención a la importancia que tienen los inversores para AES Argentina, las comunicaciones entre éstos y la Sociedad son específicamente asumidas por el Departamento de Relaciones con Inversionistas, cuya función principal es garantizar el cuidado de la relación con los inversionistas, asistirlos y mantenerlos informados. Finalmente, las interacciones entre la Sociedad y sus diversos grupos de interés, dada la multiplicidad de éstos, son directamente abordadas por cada uno de los Departamentos de la Sociedad, según corresponda.

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.

NO APLICA PERO CUMPLE EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

El Directorio no ha visto necesario conformar un comité de nombramientos, y por tanto, el proceso de reclutamiento tanto interno como externo se encuentra en primera instancia a cargo del Centro de Servicios Compartidos del Grupo AES, operado por AES Servicios América S.R.L. La selección definitiva y el nombramiento del personal de la Sociedad depende en cada caso del líder del área o departamento requirente, junto con el área de Recursos Humanos, al igual que los ascensos y promociones. El Directorio únicamente interviene en aquellos casos en los que el nombramiento recae sobre una posición clave en la estructura organizacional de la Sociedad.

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.

Prácticas

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.

NO APLICA PERO CUMPLE PARCIALMENTE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

El Directorio de la Sociedad se encuentra integrado por un total de 5 Directores titulares y 5 suplentes, revistiendo todos ellos el carácter de independientes. Sin perjuicio de ello, se considera que la integración del Directorio resulta adecuada a la estructura de capital de la Sociedad, permitiéndole integrar los órganos que requiere la normativa aplicable.

Se destaca que conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley N° 26.831, sólo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría que funcionará en forma colegiada con tres (3) o más miembros del directorio y cuya mayoría deberá necesariamente investir la condición de independiente, conforme a los criterios que determine la CNV. Toda vez que la Sociedad no tiene la obligación legal de constituir un comité de auditoría con mayoría de directores independientes, los accionistas de la Sociedad han optado por no designar directores independientes, por considerar que ello no obsta a garantizar la imparcialidad y diversidad en la toma de decisiones en pos del mejor interés de la Sociedad, atento a la multiplicidad disciplinaria que caracteriza al Directorio (conforme lo expuesto en la Práctica 5).

En efecto, conforme se explicó anteriormente, el Directorio de la Sociedad se encuentra conformado por profesionales con vasta experiencia en todos los casos, pero provenientes de áreas muy variadas, relacionadas en mayor o menor medida con el mercado eléctrico y la actividad de la Sociedad, lo que asegura la diversidad de puntos de vista, fomenta el debate en los temas sujetos a consideración del Directorio y permite arribar a soluciones integrales, que contemplen todas las aristas de las cuestiones objeto de evaluación.

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.

NO APLICA PERO CUMPLE PARCIALMENTE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Por lo expuesto en el punto anterior, dado el tamaño, las características, la estructura de participación social y el desarrollo de la actividad de la Sociedad en la actualidad, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones. La elección y designación de los Directores, por disposición de la LGS es facultad exclusiva de la Asamblea de Accionistas, encontrándose el sistema de sustitución ante renuncia, remoción, o impedimento para ejercer el cargo regulado por las disposiciones del Estatuto Social de AES Argentina. Este sistema de designación resulta a la fecha satisfactorio para la Sociedad, considerando su estructura de participaciones sociales, desarrollo y actividad. Respecto de los gerentes de primera línea, su designación es definida por el Directorio siguiendo los lineamientos propuestos por los accionistas de la Sociedad.

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.

NO APLICA PERO CUMPLE PARCIALMENTE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Como se indicó en la Práctica anterior, en la actualidad, atento a la estructura de participaciones sociales, el desarrollo de la

actividad y el resultado satisfactorio del mecanismo que se mantiene hace años, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones. Como se expuso anteriormente, la elección y designación de los directores es facultad exclusiva de la asamblea de accionistas, encontrándose el sistema de sustitución ante renuncia, remoción, o impedimento para ejercer el cargo regulado por las disposiciones del Estatuto Social.

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

NO APLICA PERO CUMPLE PARCIALMENTE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Dado que todos los directores de la Sociedad son designados teniendo en cuenta su vasta experiencia y sólidos antecedentes en el desempeño de cargos afines, actualmente el Directorio de la Sociedad prescinde de un programa de orientación para sus nuevos miembros electos. De cualquier forma, ante cualquier duda respecto de sus funciones, cualquiera de los nuevos directores electos puede recurrir en forma directa al Presidente del Directorio y/o a la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios, la que está ampliamente familiarizada con e informada sobre el funcionamiento del Directorio y las reuniones de dicho órgano.

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.

Prácticas

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.

NO APLICA PERO CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, por cuanto dados la estructura de sus participaciones sociales, el desarrollo de su actividad, la vasta información sobre resultados económicos y la cercanía de comunicaciones entre los accionistas en el acto asambleario que determina anualmente las remuneraciones al Directorio y los Síndicos, a la fecha no resultó necesaria su implementación. En el futuro, la Sociedad evaluará si su implementación resulta conveniente en el marco de los objetivos y nuevas necesidades que el Mercado requiera para su desarrollo.

Por su parte, todo asunto vinculado a la compensación de gerentes y empleados, así como también lo atinente a incrementos generales, es definido por el Comité de Excelencia de Compensaciones de The AES Corporation (sociedad matriz del Grupo AES), en forma consulta con el Directorio de la Sociedad. Asimismo, la gestión y administración diaria de dichos asuntos son llevadas a cabo por el Departamento de Recursos Humanos de AES Argentina, en cumplimiento con lo dispuesto por la normativa vigente y por la política de compensaciones definida por el mencionado Comité de Excelencia del Grupo AES. Mediante los referidos mecanismos, la Sociedad garantiza que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas de forma objetiva, independiente (por no estar el Comité de Excelencia conformado por directores ejecutivos de AES Argentina) y considerando la equidad de género.

Asimismo, como se explicó en la Práctica 3, el Comité de Excelencia adopta para la definición de los rangos salariales, la metodología "Career Framework", la que toma en consideración el mercado salarial correspondiente a cada posición, comparando de esta forma las prácticas de la compañía con respecto a otros participantes del mercado.

Como puede verse, el Directorio de la Sociedad es continuamente informado de todo lo atinente al sistema de remuneraciones vigente, tanto por el Comité de Excelencia como por el Departamento de Recursos Humanos de AES Argentina, cuyo titular,

Fabián Carlos Giammaría, es a la vez, miembro del Directorio.

Asimismo, si bien AES Argentina no cuenta con un Comité de Remuneraciones propio, el Comité de Excelencia de Compensaciones a nivel global, cumple con las funciones que el Código de Gobierno Societario asigna al Comité de Remuneraciones. En consecuencia, a criterio de la Sociedad, la actual política de remuneración para directores, gerentes y demás empleados actualmente vigente, resulta satisfactoria, teniendo en cuenta las características de la Sociedad y el resultado que dicha política ha evidenciado en los últimos años en relación con los objetivos a corto, mediano y largo plazo de AES Argentina.

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

NO APLICA PERO CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Idem justificación Práctica 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.

Prácticas

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.

APLICA.

El Directorio de AES Argentina identifica y evalúa los principales factores de riesgos que son específicos de la Sociedad y de su área de negocios; monitorea los riesgos e implementa las acciones de mitigación que correspondan. Asimismo, constantemente el Directorio impulsa las mejores prácticas en materia de sustentabilidad, estableciendo metas y herramientas de medición que impliquen una revisión periódica. Si bien el Directorio no expone los resultados de la supervisión de la gestión de riesgos en la Memoria ni en los estados financieros, sí realiza un análisis general de la gestión anual del ejercicio, que a su vez comparte con la gerencia de primera línea.

Como parte del Grupo AES, la Sociedad ha adoptado los lineamientos del Enterprise Risk Management - Integrated Framework del año 2004 emitido por el “Committee of Sponsoring Organizations” (COSO) como marco de referencia para la gestión de riesgos. Al aplicar estos lineamientos, se busca identificar, medir, monitorear y mitigar los riesgos que pueden desviar la ejecución

de la estrategia de la compañía.

Por otro lado, la Sociedad ha incorporado una valoración de la cultura del manejo de riesgo con la cual sienta la base para el mejoramiento continuo, midiendo la alineación de los líderes de la Sociedad, el gobierno de riesgo, la toma de decisiones bajo incertidumbre y las competencias para realizar un eficaz y eficiente manejo de riesgo.

El Directorio recibe y analiza informes sobre los principales factores de riesgo de la actividad elaborados por la Gerencia Regional del Grupo AES. A su vez, gerentes de primera línea forman parte del Comité de Riesgos ACC (Argentina, Chile y Colombia) de AES (*“Risk Management Committe ACC”* o *“RMC-ACC”*).

La evaluación de riesgos de reporte financiero se lleva a cabo en el marco de la certificación de la sección 404 de la Ley Sarbanes Oxley y utiliza como marco de referencia el Internal Control - Integrated Framework del año 2013 emitido por el COSO.

Además, la Sociedad cuenta con el Programa de Control Interno del Grupo AES, que se encuentra sustentado en la metodología COSO y bajo esta guía, la administración ha definido diferentes actividades de evaluación integradas entre sí que proporcionan un grado de seguridad razonable en cuanto a: (i) eficacia y eficiencia de las operaciones; (ii) confiabilidad de la información financiera; y (iii) cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables al negocio.

Una de estas actividades es la evaluación anual de riesgos internos y externos. El Grupo AES tiene identificados para todos sus negocios, riesgos financieros de reporte y riesgos financieros de fraude, clasificados por ciclo de negocio y área responsable. El propósito es evaluar la magnitud de los riesgos con el fin de que la administración identifique dónde priorizar sus esfuerzos en incrementar la operatividad y eficiencia de sus controles.

Otra actividad relacionada con la gestión de riesgos es el *“Control Self Assessment”*, actividad que se lleva a cabo dos veces al año y tiene como objetivo principal la evaluación del diseño, operatividad y eficacia de los controles internos sobre los reportes financieros, concientizando a los dueños de los procesos de su responsabilidad en la gestión de sus objetivos, riesgos y controles.

Es a través de la aplicación de y en base a los mecanismos enunciados anteriormente que el Directorio define el apetito de riesgo de la Sociedad en cada caso, el que puede variar en función de las particularidades de cada una de las operaciones evaluadas y propuestas por la gerencia.

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.

APLICA PARCIALMENTE Y CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Conforme lo previsto en el artículo 109 de la Ley 26.831 sólo las sociedades que hagan oferta pública de sus acciones deben constituir un Comité de Auditoría. Toda vez que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, ha optado por no designar un Comité de Auditoría local.

Sin perjuicio de lo antes indicado, la Sociedad cuenta con una Dirección de Auditoría Interna Regional que depende jerárquicamente del Vicepresidente de Auditoría Interna del Grupo AES a nivel global y funcionalmente del Comité de Auditoría del Grupo AES a nivel global. El área de Auditoría presta servicios independientes respecto de las áreas operativas y cubre objetivos de aseguramiento y consulta concebidos para agregar valor y mejorar las operaciones de la Casa Matriz y sus sociedades relacionadas en Argentina, contribuyendo a la consecución de los objetivos societarios, aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Dichos servicios incluyen planificar, dirigir, coordinar y ejecutar todas las actividades destinadas a proveer seguridad sobre la efectividad del sistema de control interno de AES Argentina, con el fin de garantizar la eficiencia de las operaciones, la salvaguarda del patrimonio, la veracidad de la información, y el cumplimiento de las normas internas y externas que regulan la actividad de la compañía, minimizando los riesgos organizacionales y generando valor para la Sociedad y sus accionistas.

La Dirección de Auditoría Interna Regional ha definido políticas y procedimientos que establecen directrices para la función, define la misión, el alcance del trabajo, autoridad y responsabilidades, las cuales son revisadas periódicamente por el Vicepresidente de Auditoría Interna Global.

Asimismo, a nivel local, la Sociedad cuenta con un área encargada de la auditoría interna. Dicha área cumple supletoriamente algunas de las responsabilidades del Comité de Auditoría. En este sentido, el área de auditoría interna tiene a su cargo, entre otras funciones, supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable, así como la fiabilidad de este último y de toda la información financiera.

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

APLICA.

La independencia de la función de auditoría está establecida a partir del organigrama del Grupo AES y se encuentra garantizada por los siguientes elementos:

- El área de Auditoría no depende jerárquicamente del Presidente del Directorio ni de la Gerencia General de la Sociedad ya que reporta funcionalmente al Comité de Auditoría del Grupo AES a nivel global en su conjunto y no a algún miembro en particular.
- El Plan de Auditoría anual es aprobado por el Comité de Auditoría a nivel global y es informado a la gerencia de primera línea a nivel local.
- El área de Auditoría Interna tiene acceso irrestricto a la alta Dirección y Gerencia y a todas las áreas operativas de la Sociedad.
- El área de Auditoría no participa de ninguna actividad operativa ni de registración contable, tanto en sus servicios de aseguramiento como de consultoría proporcionados a la organización.

Ni el área de Auditoría ni los auditores internos a título individual tienen ninguna autoridad y/o responsabilidad directa sobre las actividades que auditan y, en el desempeño de sus funciones, los auditores internos deberán evitar los conflictos de intereses. Toda circunstancia que pudiera comprometer la independencia o la objetividad del área de Auditoría, de su director o de cualquiera de los Gerentes de primera dependencia debe ser informada por el Director de Auditoría al Comité de Auditoría del Grupo AES.

La Dirección de Auditoría Interna cuenta con un presupuesto autónomo que prevé gastos de traslados y la participación de sus miembros en programas de capacitación continua en materias afines a su trabajo.

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.

NO APLICA PERO CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Ídem justificación Práctica 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.

APLICA.

Actualmente, si bien la Sociedad no cuenta con una política de selección y monitoreo de auditores externos a nivel local, The AES

Corporation sí posee una política del estilo, incluida en su Manual de Políticas Financieras, que el Comité de Auditoría de dicha sociedad aplica para elegir un auditor externo para el Grupo AES a nivel global, resultando conveniente para AES Argentina seleccionar el mismo auditor de modo de aprovechar los procesos de auditoría que son obligatorios para cumplir con los requisitos a los que se encuentra sujeta The AES Corporation. En consecuencia, habida cuenta de la existencia de una política global de selección y monitoreo de auditores externos a la que la Sociedad adhiere a nivel local, no se considera necesaria la aprobación mediante Directorio de una política distinta, entendiendo la Sociedad que el sistema actual garantiza el correcto funcionamiento y control de sus auditores externos, así como la eficacia y competencia de éstos.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

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

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

Prácticas

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.

APLICA.

La Sociedad, como parte del Grupo AES a nivel global, cuenta con la Guía de los Valores de AES, que inspira el Código de Conducta AES. El Código de Conducta AES, mencionado anteriormente, incluye la Política sobre Conflictos de Intereses. Esta política describe cómo evitar situaciones que podrían crear o dar la apariencia de crear un conflicto entre los intereses personales y los intereses de AES. La política se aplica a todo el personal de AES y establece expectativas para los trabajadores temporales, consultores, agentes, representantes y otras personas que realizan trabajos para AES. En este sentido, vale mencionar que la política se refuerza constantemente a través de capacitaciones obligatorias para todos los empleados y se incluye también como parte de la inducción para nuevos trabajadores de AES.

Cualquier violación a todo precepto de la Política de Conflictos de Intereses podrá ser denunciada en forma anónima o individualizada, a través de la “Línea de Ayuda de AES”.

Asimismo, la Sociedad dispone de mecanismos preventivos de conflictos de interés que se basan en la LGS, principalmente en los artículos 59, 271, 271 y 273, y en la normativa vigente de la CNV. Así, los directores sólo pueden celebrar con la Sociedad los contratos que sean de la actividad en que ésta opere y siempre que se concierten en las condiciones del mercado. Los contratos que no reúnan los requisitos previamente indicados sólo podrán celebrarse previa aprobación del Directorio o de la Comisión Fiscalizadora si no existiese quórum del primero. Adicionalmente, de estas operaciones deberá darse cuenta a la Asamblea. Si ésta desaprobare los contratos celebrados, los directores o miembros de la Comisión Fiscalizadora, en su caso, serán responsables solidariamente por los daños y perjuicios irrogados a la Sociedad.

En el mismo sentido, aquellos directores que debieran resolver temas en los que tuvieran un interés contrario al de la Sociedad, deberán comunicarlo al Directorio y a la Comisión Fiscalizadora, y abstenerse de intervenir en la deliberación.

A efectos de asegurar el desarrollo de la cultura de ética e integridad, además de haber aprobado el Código de Conducta AES, el

Directorio promueve que AES Argentina desarrolle actividades de marketing y/o comunicación orientadas a su ambiente de negocios de forma responsable. Las actividades de marketing de la Sociedad reflejan sus estándares éticos, ofrecen información confiable, y cumplen con las regulaciones relacionadas con la interrelación con su ambiente de negocios.

El Directorio de AES Argentina también promueve la intervención integral de sus empleados en el mercado, respetando los valores de AES Argentina y los principios del Código de Conducta AES. Cabe destacar que los empleados de AES Argentina deben cumplir los términos del Código de Conducta AES también frente a terceros, de la misma forma que lo hacen con otros empleados y miembros del Directorio. También, todos los terceros que trabajan con AES Argentina, se deben comprometer a cumplir con el Código de Conducta AES y para ello, AES Argentina selecciona a los terceros, en base a su reputación, a criterios técnicos y económicos. Es que el Código de Conducta AES define cómo AES Argentina lleva a cabo sus negocios, y está diseñado para ayudar a AES Argentina a cumplir con las obligaciones, generar una cultura de respeto y actuar de manera íntegra en el mercado, siempre bajo la regla del buen comportamiento.

AES Argentina entiende que los clientes, los terceros que desarrollan actividades en alianza con el Grupo AES y la comunidad en general, esperan un comportamiento íntegro y respetuoso hacia la legislación vigente. Al satisfacer esta expectativa, AES Argentina afianza la confianza de los terceros, evita daños hacia su reputación y sienta las bases para que la Sociedad sea sustentable en el desarrollo de sus actividades.

El Directorio de la Sociedad procura el cumplimiento del Código de Conducta AES y para ello reconoce el comportamiento íntegro; fomenta la toma de decisiones de manera ética, promueve un entorno de trabajo abierto, en el que el equipo de AES Argentina se sienta cómodo y pueda expresar sus inquietudes; busca prevenir y evitar las represalias en contra de aquellos que expresen sus inquietudes, incluso denunciando comportamientos contrarios; y promueve la colaboración para ayudar a resolver “dilemas éticos” que puedan surgir. El Código de Conducta AES tiene entre uno de sus objetivos, el de prevenir la discriminación, el acoso laboral y la violencia. Esta meta es específicamente tratada por la Política de Prevención de la Discriminación y el Acoso. Asimismo, reconoce y promueve los Derechos Humanos y la seguridad laboral, busca detectar los casos en los que existan conflictos de interés y prevenirlos. También mediante el Código de Conducta AES se busca prevenir el abuso de sustancias y colaborar en el tratamiento para evitar el mismo.

El Código de Conducta AES regula y promueve la aplicación de los principios para el equipo del Grupo AES en cuanto a la ética en el desarrollo de los negocios sociales. En este sentido el Código describe situaciones y detalla el comportamiento esperable con relación a (i) cuestiones de conflictos de intereses; (ii) aplicación de los principios anti-corrupción regulados por la Foreign Corrupt Practices Act de los EEUU, la ley general de responsabilidades administrativas, de los Estados Unidos Mexicanos, y la ley 27.401 de la República Argentina; (iii) detección de lavado de dinero y/o fraude. Todos estos temas son tratados en profundidad a través de las Políticas de Conflictos de Interés y de Anticorrupción de AES.

Cada año, AES Argentina lleva a cabo diversas iniciativas vinculadas a la confirmación del entendimiento y aceptación del referido Código de Conducta por parte de todos los miembros de la Sociedad. En este sentido, todo miembro del equipo de AES Argentina debe reconocer haber leído, haber comprendido y comprometerse a cumplir con el Código. Es decir, el Código de Conducta AES no es una mera declaración de principios; muy lejos de ello, constituye una regulación que debe ser comprendida y aplicada por cada miembro del equipo de AES Argentina. Este conocimiento es revalidado periódicamente a través de la participación de los empleados en los distintos talleres llevados adelante por el Departamento de Ética y Cumplimiento de la Sociedad, los que incluyen simulacros de situaciones en las que resulta necesario aplicar el Código de Conducta AES, de modo de permitir evaluar su entendimiento y adopción por parte de los empleados.

Asimismo, con el fin de garantizar el cumplimiento del Código, AES Argentina ha establecido vías internas y externas. Entre las vías internas, cabe destacar el rol de los jefes de sector y gerentes. Son dichos sujetos quienes constituyen la primera línea que garantiza el cumplimiento del Código de Conducta AES, sirviendo como orientadores y receptores de reportes de incumplimiento, además de fijar el “tono desde arriba” para que su comportamiento inspire y sea replicado por todos los empleados. Sin perjuicio de ello, cada empleado tiene plena libertad de efectuar cualquier planteo referido a los Valores o cuestiones éticas de la Sociedad ante el Oficial de Cumplimiento.

En cuanto a los procedimientos específicos para recibir obsequios, hospitalidades y gastos y donaciones, la Sociedad cuenta -como se mencionó anteriormente- con la Políticas de “Regalos y Entretenimientos” y “Donaciones Caritativas y Contribuciones Políticas”, respectivamente.

En caso de determinarse la existencia de violaciones al Código de Conducta AES, la Sociedad toma las medidas que correspondan, ya sea la aplicación de una medida disciplinaria, que puede implicar la terminación de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y gravedad de la violación cometida; o, en caso de violación a la ley, se podrán imponer penas civiles y/o penales por parte de un organismo del estado o un tribunal.

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.

APLICA.

El Programa de Ética e Integridad de AES Argentina se encuentra definido por el Código de Conducta AES y las múltiples Políticas específicas que lo complementan, conforme lo explicado en detalle en la Práctica precedente. De igual forma, las capacitaciones periódicas en la materia -inciso (i)- fueron enunciadas y desarrolladas en la Práctica 22.

Por su parte, el Código de Conducta AES establece canales internos y externos de denuncia de incumplimientos, que también se encuentran abiertos a terceros -inciso (ii)-.

En tal sentido, la Sociedad, en el marco de las distintas políticas de gobierno corporativo adoptadas a nivel global, implementó una línea de ayuda (la “Línea de Ayuda AES”) como un canal exclusivo para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código de Conducta AES. La Línea de Ayuda AES provee información referente a los valores del grupo AES y ofrece un lugar para informar preocupaciones relativas a conductas inadecuadas, siendo accesible tanto para empleados como para cualquier tercero. Para asegurar confidencialidad, la Línea de Ayuda AES es administrada por un proveedor externo. La Línea de Ayuda AES está disponible 24 horas al día / 7 días a la semana, siendo posible comunicarse telefónicamente de forma gratuita llamando a un número local. También está disponible el sitio web de la Línea de Ayuda AES (www.aeshelpline.com). El proveedor externo que administra la Línea de Ayuda AES envía todos los reportes recibidos por teléfono y a través de la página web al departamento de Ética y Cumplimiento de The AES Corporation en Arlington, Virginia, Estados Unidos. Los reportes correspondientes a la Sociedad son derivados a la oficina de Ética y Cumplimiento local, para su seguimiento in situ. La Sociedad no tolera medidas de represalia en contra de ningún empleado de la sociedad o tercero por plantear dudas o informar de buena fe una conducta que considera impropia -inciso(iii)-. Por el contrario, AES Argentina incentiva a su personal a que contacte a la Línea de Ayuda AES con preguntas y preocupaciones cuando lo considere necesario.

Conforme fue indicado en la Práctica 22, la Sociedad ha fijado una política de protección de denunciantes contra represalias. Asimismo, se han creado sistemas de investigación interna y externa que garantizan la independencia de los investigadores y el respeto de los derechos de los investigados. Si se verifican incumplimientos al Código, el mismo prevé la imposición de sanciones, que serán graduadas en base a la importancia y magnitud de la infracción.

Como ya fue indicado, el Código de Conducta AES es también de aplicación a los terceros que contratan con AES Argentina, y por tal motivo, aplican los mismos sistemas de investigación y sanción de incumplimientos que se aplican a los empleados. En esta línea, para contratar con terceros, AES Argentina realiza procesos de selección basados en la integridad y su trayectoria - incisos iv, v, y vi-, contando asimismo con un instructivo especial para contratistas que es entregado a cada uno de los terceros o socios de negocios que contratan con AES, exigiéndoles su cumplimiento y por tanto, la adopción de los principios de ética e integridad que rigen todo el accionar de AES Argentina y su forma de hacer negocios de manera sustentable y responsable.

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.

APLICA.

El Código de Conducta AES, como se advirtió en prácticas anteriores (ver Práctica 22), prevé los mecanismos internos y externos aplicables a los efectos de prevenir y considerar los conflictos de interés. En este sentido, si bien el conflicto de interés no necesariamente representa un incumplimiento en sí mismo, existe la obligación para todos los empleados de denunciar la existencia de dicho conflicto de interés y abstenerse de participar en la discusión y definición del asunto. Existe una política específica que regula todo lo atinente a la existencia de un conflicto de interés y las conductas que se esperan de nuestros empleados en el caso de que se presente un asunto de este estilo.

Si el conflicto de interés no es denunciado y se verifica el incumplimiento al Código de Conducta AES, se activan los mecanismos de investigación y sanción indicados en la Práctica 22.

En virtud de lo anterior, la Sociedad considera que existen mecanismos formales suficientes para prevenir y tratar de manera efectiva los eventuales conflictos de interés que pudieran suscitarse, así como para operar de manera éticamente adecuada en caso de transacciones entre partes relacionadas. En tal sentido, el Directorio controla periódicamente el cumplimiento del Código de Conducta AES por parte del personal de AES Argentina, junto con los gerentes de las distintas áreas y el Departamento de Ética y Cumplimiento.

Asimismo, además de los mecanismos establecidos por el Código de Conducta AES, los procesos de auditoría interna listados en las prácticas precedentes (ver Prácticas, 18, 19 y 20) resultan otro recurso efectivo para reforzar el control de la correcta actuación de todos los empleados de AES Argentina, en especial ante posibles conflictos de interés o transacciones entre partes relacionadas. Por ende, en la actualidad el Directorio no ha aprobado una Política específica de Transacciones entre Partes 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.

Prácticas

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.

APLICA.

AES Argentina cuenta con un sitio web de acceso público, actualizado, en el que se suministra la información relevante de la Sociedad: <https://www.aesargentina.com.ar/>

Entre otros, el sitio web de la Sociedad cuenta con información acerca del portfolio de la Sociedad, objetivos, valores e información no financiera. Asimismo, existe una sección especial referida a la información financiera de la Sociedad, la que remite a la página de AES Argentina dentro del sitio web de la CNV: <https://www.cnv.gob.ar/SitioWeb/Empresas/Empresa/3066346113?fdesde=11/8/2019>

Asimismo, el sitio web de la Sociedad cuenta con una sección especial de “Contacto” que permite a cualquier inversor potencial o interesado plantear sus inquietudes, consultas y comentarios, colaborando de esta forma al acceso igualitario a la información.

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.

NO APLICA PERO CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Actualmente, la Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento formal de partes interesadas, por considerar que tanto la identificación y clasificación de las mismas como la comunicación con éstas (tanto internas como externas) se encuentra debidamente garantizada. Así, en lo que a la clasificación respecta, las partes interesadas se dividen principalmente en internas (accionistas y empleados) y externas. Este último grupo se compone asimismo de una diversidad de actores sociales con los que AES Argentina interactúa en forma periódica, siendo los principales: clientes, proveedores, reguladores, acreedores, entidades financieras, socios de negocios, inversores, comunidades.

En cuanto a sus empleados, conforme se mencionó en prácticas anteriores, se organizan actividades periódicas a fin de mantener a los mismos informados e involucrados en el desarrollo diario de la empresa, fomentando el interés por la actividad de AES Argentina y el compromiso con los valores y objetivos de la Sociedad. Asimismo, como se vio, tanto el personal como los terceros cuentan con mecanismos anónimos para expresar sus opiniones y denunciar conductas que consideren inapropiadas. Además, los empleados participan de los procesos de evaluación anual, los que, en sus diversas instancias, posibilitan una interacción específica relativa al desempeño individual de cada empleado, consistente no sólo en la evaluación por parte de sus superiores, sino también en la autoevaluación que cada empleado hace de sí. Finalmente, AES Argentina pregona la comunicación diaria y fluida entre cada empleado y sus compañeros y superiores.

En cuanto a las partes de interés externas, la comunicación con las mismas es prioridad absoluta de cada uno de los Departamentos que interactúan con los distintos actores sociales involucrados en la actividad de AES Argentina (a saber, clientes, proveedores, organismos estatales y/o privados, etc.). Así, los Departamentos de Compras y de Control de Contratistas se encargan de la relación con los proveedores, encontrándose la relación con los clientes principalmente a cargo del equipo Comercial. Por su parte, dicho equipo junto con el de Desarrollo del Negocio se encargan de buscar y negociar con terceros que resultan -dadas su trayectoria y reputación- potenciales socios de negocios para AES Argentina. En cuanto a los inversores, como se mencionó en la Práctica 4, el Grupo AES cuenta con un sector específico que maneja las relaciones con aquéllos. Por su parte, los equipos de Finanzas y Tesorería tratan a diario con entidades financieras y acreedores de la Sociedad. Finalmente, las relaciones con los distintos organismos estatales son abordadas en cada caso por el Departamento de la Sociedad que resulte el más adecuado desde el punto de vista técnico y político, en función de la materia de que se trate.

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.

APLICA PARCIALMENTE Y CUMPLE CON EL PRINCIPIO QUE INSPIRA LA PRÁCTICA.

Si bien la estructura del capital de la Sociedad es eminentemente cerrada, el Directorio permite y fomenta la participación en las Asambleas de sus accionistas minoritarios. En tal sentido, todos los accionistas son notificados sin excepción de la celebración de cada asamblea -y su respectivo Orden del Día- con la debida antelación, y según corresponda, reciben toda la documentación a ser sometida a consideración durante las referidas asambleas. Del mismo modo, la mayoría de las asambleas celebradas de la Sociedad revisten el carácter de unánimes.

En la actualidad, no existe un mecanismo formal de envío de un “paquete provisorio de información” previo al envío del paquete definitivo con la respuesta del Directorio a los comentarios de los accionistas sobre el primero. Sin perjuicio de ello, los accionistas tienen vías de contacto directo con el Directorio y la Dirección General de Asuntos Legales y Regulatorios -con la que mantienen una comunicación fluida- que les permiten evacuar dudas y/o plantear preocupaciones u objeciones con anterioridad a la realización de las asambleas. Dado el carácter de unánime de la mayoría de las asambleas, los accionistas tienen la posibilidad de plantear e incorporar puntos del Orden del Día incluso en oportunidad de celebrarse dicho acto social (en el supuesto de no haber hecho uso de los canales de comunicación antes enunciados con carácter previo a la asamblea).

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.

APLICA.

Actualmente, el estatuto de la Sociedad prevé expresamente la posibilidad de participación a distancia en las Asambleas mediante el uso de medios de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras; encontrándose la celebración de este tipo de Asambleas regulada en detalle. Por su parte, la Sociedad no cuenta con un mecanismo formal de envío de paquetes provisorios de información -conforme lo indicado en la Práctica precedente-, y por tanto, el estatuto no contempla la posibilidad de remitir tales paquetes a través de medios virtuales. Sin perjuicio de ello, de conformidad con la Ley General de Sociedades, la información correspondiente a cada Asamblea se encuentra a disposición de los accionistas con 15 días de antelación en la sede social para su retiro en formato papel, contando además los accionistas con el derecho de requerimiento de información previsto en dicha norma para efectuar la ampliación de información según corresponda ante la Comisión Fiscalizadora, utilizando al efecto la vía pertinente.

Adicionalmente, la Dirección General de Asuntos Legal y Regulatorios se encarga de enviar mediante correo electrónico o compartir a través de plataformas digitales a los accionistas la totalidad de la información y documentación necesaria para cada Asamblea con la debida antelación, si bien dicha práctica no se encuentra formalizada actualmente en el Estatuto de la Sociedad.

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.

NO APLICA.

La distribución de dividendos de la Sociedad está delineada en primera medida por las disposiciones de la LGS, garantizándose el cumplimiento de todos los recaudos y las limitaciones establecidos por la normativa en cuestión. Seguidamente, el Estatuto Social dispone específicamente que las utilidades líquidas y realizadas se distribuirán por la Asamblea General 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 y de la Comisión Fiscalizadora, dentro de los límites fijados por el artículo 261 de la Ley N° 19.550 (t.o. 1984); c) pago de las participaciones correspondientes a los Bonos de Participación para el Personal; d) Las reservas voluntarias o provisiones que la Asamblea decida constituir; y e) el remanente que resultare se repartirá como dividendo de los accionistas, cualquiera sea su Clase.

De conformidad con lo expuesto, corresponde a la Asamblea de la Sociedad determinar la distribución de dividendos, cada año, en base a la existencia de resultados al efecto. En consecuencia, no hay una Política de Distribución de Dividendos por cuanto su distribución es facultad de la Asamblea, previa propuesta del Directorio en la memoria del ejercicio, de conformidad con la LGS, las normas de la CNV y el Estatuto Social en función de los resultados del ejercicio, y la existencia de utilidades líquidas y realizables.

Además, por las características de las participaciones sociales, los resultados, la actividad y el funcionamiento satisfactorio de la Sociedad hasta la actualidad, dicha política no se consideró necesaria. Téngase presente que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones, sino que encuadra en el régimen por emisión de Obligaciones Negociables, no encontrándose en ese sentido atomizada su estructura de participaciones sociales.

Otro factor fundamental para determinar la ausencia de una Política de Distribución de Dividendos es la extrema inestabilidad económica que caracteriza al país y que impide realizar una proyección a futuro en relación con la distribución de las ganancias a los accionistas, debido a las constantes modificaciones en la política cambiaria del país, que redundan en un incremento de restricciones para poder acceder al mercado de cambios y de esta forma, proceder al pago de dividendos.

La Sociedad evaluará si, en función de los resultados estimables, una futura mayor estabilidad del país y las condiciones de su desarrollo, resultaría necesario o conveniente adoptar una Política de Distribución de Dividendos en el futuro.

EL DIRECTORIO