

CENTRAL TÉRMICA ROCA S.A.

ESTRUCTURA DE RESPUESTA ANEXO IV – Memoria ejercicio finalizado 31.12.2025

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

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

Central Térmica Roca S.A. (en adelante indistintamente, la “Compañía” o la “Sociedad”) es una de las sociedades del Grupo Albanesi (en adelante, el “Grupo”) relacionadas con la generación y venta de energía eléctrica. Es así como compartimos la visión, misión y valores del Grupo. Es el Directorio de la Compañía el órgano encargado de generar una cultura ética de trabajo a través del establecimiento de los pilares que rigen la visión, misión y valores del Grupo, los que fueron recogidos en nuestro Código de Ética y Conducta, (en adelante “Código de Ética” y/o “Código de Ética y Conducta” indistintamente), accesible en la página web del Grupo: www.albanesi.com.ar.

En ese contexto, y con el fin de asegurar el cumplimiento de comportamientos de integridad ajustados a la cultura ética de la compañía, desde febrero 2018 el Directorio instruyó y controló directamente el proceso de fortalecimiento del Programa de Integridad, (el “Programa de Integridad” o el “Programa”), comprometiéndose a cumplir los más altos estándares en materia de ética y compliance, extendiendo su compromiso no sólo internamente sino también a los terceros que se relacionan con las compañías del Grupo. A partir del diseño de la matriz de riesgo de la Compañía y a la luz de la visión, misión y valores establecidos por el Directorio, se aprobó del Código de Ética y las diversas políticas que conforman el Programa de Integridad (que se encuentra publicado y actualizado en el sitio web: [Programa de Integridad de Albanesi](http://www.albanesi.com.ar/programa-integridad.php)). Con el mismo fin, se incorporó una Línea Ética para denuncias (confidenciales y anónimas), administrada por la firma Becher y Asociados S.R.L.(BDO Argentina).

El Programa y la Línea Ética se encuentran disponibles en el sitio web de Albanesi (<http://www.albanesi.com.ar/programa-integridad.php>), en sustento de un criterio de publicidad y transparencia que continuó desarrollándose posteriormente con su difusión a proveedores y clientes.

Con fecha 21 de agosto de 2018, el Directorio aprobó la constitución de un Comité de Ética para que evalúe y resuelva las controversias que surjan en relación con el cumplimiento del Programa. Dicho órgano, durante 2025, se conformó por la Compliance Officer, el Gerente Corporativo de Auditoría Interna y el Gerente Corporativo de Recursos Humanos y reporta al Directorio. En este sentido, el Directorio monitorea no sólo el efectivo cumplimiento de los valores, la visión y la misión de la Compañía, sino del Programa en su totalidad, a través de las reuniones periódicas con el Comité de Ética. Asimismo, durante el 2025 se llevó adelante un “Plan de Capacitaciones”, que incluyó entrenamientos que promueven el cumplimiento de los estándares éticos adoptados por el Grupo, basados en su cultura ética, y en la misión, visión y valores de la Compañía.

El Directorio de la Sociedad tiene como misión la administración y gestión del Grupo, lo que a través de la toma de decisiones estratégicas, permite brindar acceso a la energía en forma confiable y sustentable tanto a la industria como al sistema interconectado nacional, mediante la generación de electricidad térmica y vapor, y la comercialización de gas. El Directorio estableció Valores del Grupo que funcionan como principios rectores

de nuestra forma de hacer negocios y nuestro comportamiento, y es la guía de nuestro accionar individual y colectivo. Representan el ADN de la organización y nos rigen tanto en el día a día, como en las decisiones de corto y largo plazo; defendemos el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la proactividad y la innovación como valores rectores de nuestra actividad. Es así como estos valores fueron consolidados en el Código de Ética y Conducta de la Sociedad.

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

El Directorio, en conjunto con las distintas gerencias de la Compañía define las metas y objetivos, así como el proceso de control de cumplimiento de las políticas y estrategias generales de la Compañía, encomendando la gestión ejecutiva de los negocios a los mandos de dirección y gerenciales, según corresponda. Asimismo, el Directorio aprueba las políticas de inversiones y de financiación correspondientes.

A partir de febrero de 2025, el Directorio designó a un Gerente General cuya misión consiste en implementar, de manera estratégica, los planes y decisiones adoptados por dicho órgano. Asimismo, el Gerente General cumple un rol fundamental en la ejecución y administración de la Sociedad.

En este nuevo organigrama, las distintas gerencias de la Sociedad reportan directamente al Gerente General, lo que permite fortalecer la comunicación interna y promover una planificación estratégica transversal. La participación de las áreas gerenciales es fundamental a la hora de establecer la estrategia general, toda vez que son conocedoras directas e inmediatas de las necesidades específicas de cada sector. De esta manera el Directorio se asegura la implementación de un plan de acción transversal con foco en factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Las estrategias generales de la Compañía se establecen, también, teniendo en consideración la visión y misión, así como también los factores de riesgo internos y externos, los grupos de intereses, la cadena de valor y el impacto de la actividad que genera la compañía. El Directorio es el órgano encargado de controlar el cumplimiento de la estrategia y de que ésta se aplique de conformidad con los valores que rigen el negocio de la Compañía.

Dentro de las prácticas habituales vinculadas a este punto encontramos reuniones periódicas de trabajo de los miembros del Directorio, el Gerente General y las áreas gerenciales, reuniones de los responsables de las diferentes áreas con reporte al Directorio, y reuniones de Directorio sobre cuestiones relevantes y estratégicas. Asimismo, el Directorio pone foco en el impacto que la actividad genera en factores ambientales, sociales y de gobierno societario e implementa diferentes acciones para generar un impacto positivo en esas áreas, tales como donaciones a comunidades aledañas a las centrales, cumplimiento de los estándares de las Normas ISO 14001, la elaboración de una política ambiental corporativa y, asimismo, la difusión de nuestra cultura ética y nuestro Programa a clientes y proveedores.

- 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.*

La Sociedad cuenta con diversos mecanismos destinados a proporcionar información oportuna y suficiente a los directores y gerentes, con la antelación necesaria para facilitar un adecuado proceso de análisis y toma de decisiones. En este sentido, el Directorio supervisa activamente la gestión de la gerencia, asegurando que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno, con líneas de reporte claras y definidas dentro de la organización.

A tales efectos, el Directorio ha impulsado el establecimiento de procedimientos regulares de reuniones informativas que abarcan los distintos aspectos relevantes de la gestión societaria, destacándose especialmente las reuniones periódicas con los diferentes comités, con los Gerentes Corporativos de cada área y las reuniones directas del Directorio con los responsables funcionales, lo que contribuye a fortalecer la supervisión, la transparencia y la coordinación interna.

Asimismo, en julio de 2025 se designó un nuevo Directorio, el cual ha definido un plan estratégico de trabajo anual que contempla el seguimiento sistemático de la gestión mediante reuniones periódicas con cada una de las áreas de la Sociedad, reforzando así los mecanismos de control, monitoreo y rendición de cuentas.

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

El Directorio es responsable del diseño y fortalecimiento de las estructuras y prácticas de gobierno societario de la Sociedad, promoviendo la adopción de estándares adecuados de transparencia, control y gestión responsable. En este marco, define lineamientos, políticas y procedimientos orientados a asegurar una adecuada toma de decisiones y una clara asignación de responsabilidades dentro de la organización.

Asimismo, el Directorio ha designado a la Gerencia General como responsable de la implementación y ejecución operativa de dichas prácticas, asegurando su adecuada difusión y aplicación en todos los niveles de la Sociedad.

El Directorio monitorea periódicamente la efectividad de las estructuras de gobierno societario mediante reuniones de seguimiento, reportes de gestión y la interacción con los distintos comités y áreas corporativas, evaluando su funcionamiento y promoviendo mejoras continuas cuando resultan necesarias.

En caso de identificarse oportunidades de mejora o cambios en el contexto regulatorio o estratégico, el Directorio impulsa la revisión y actualización de las prácticas vigentes, con el objetivo de mantener un sistema de gobierno societario eficiente, dinámico y alineado con las mejores prácticas.

En línea con los principios establecidos por el Código de Gobierno Societario de la Comisión Nacional de Valores, el Directorio adopta un enfoque basado en la supervisión efectiva, la gestión integral de riesgos y el fortalecimiento del sistema de control interno, aplicando el criterio de “cumplir o explicar”. A tales efectos, evalúa periódicamente la adecuación de las estructuras de gobierno, la claridad de las líneas de reporte, la segregación de funciones y la efectividad de los mecanismos de monitoreo, promoviendo ajustes cuando resulten necesarios para asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y la sostenibilidad de la gestión societaria.

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

Los miembros del Directorio cuentan con el tiempo y la disponibilidad necesarios para ejercer sus funciones de manera profesional y eficiente.

Su funcionamiento, considerando la estructura de la Sociedad, se rige de acuerdo con el estatuto social de la Compañía, la administración estará a cargo de un directorio compuesto por un mínimo de uno y un máximo de cinco directores titulares, pudiendo la asamblea elegir igual número de suplentes. Los directores permanecerán en sus cargos tres ejercicios sociales, y deben contar con los conocimientos y competencias necesarios para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del Gobierno Societario, así como obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios.

La totalidad de los miembros del Directorio cumplen en forma total con lo establecido en los Artículos 8°, 9°, 10°, 12°, 13°, 14° y 15° del Estatuto Social referido a su conformación y funcionamiento. La fijación del número y la designación de directores es competencia de la Asamblea General de Accionistas, con el objeto de lograr un adecuado funcionamiento del Directorio para el cumplimiento de sus responsabilidades, que abarcan, entre otras, las áreas de contabilidad y finanzas, control interno, evaluación de los negocios, administración de riesgos, liderazgo, estrategia y visión de los negocios.

El Directorio se reúne periódicamente dando cumplimiento a lo establecido en las normas legales y toda vez que lo requiera cualquiera de los directores. En dicho ámbito adopta las decisiones necesarias para la administración general de la Sociedad y da seguimiento a las medidas adoptadas.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

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

El Presidente prepara el orden del día de las reuniones de Directorio tomando como referencia los temas previamente debatidos en las reuniones de áreas correspondientes, ya sea de Gerencia General como con los distintos referentes y Comités. Los miembros del Directorio son informados previamente de los temas a debatir, y las convocatorias a dichas reuniones son coordinadas a través de la secretaria de Directorio a cargo de la Gerente Corporativa de Legales & Compliance.

El Presidente del Directorio es quien preside las Reuniones de Directorio de la Compañía, y las decisiones se adoptan previa deliberación por todos los miembros asistentes a la reunión.

Asimismo, el Presidente se asegura de que las asambleas de accionistas sean convocadas con la antelación suficiente y propone el orden del día.

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

Los Directores participan del proceso de evaluación anual aplicable al conjunto del personal de las compañías. No obstante, dicha evaluación contempla una dinámica diferenciada acorde con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades dentro del Directorio. El esquema actual permite evaluar adecuadamente su desempeño y contribución al correcto funcionamiento del Directorio, asegurando asimismo la supervisión del Presidente respecto del adecuado desarrollo de sus actividades.

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.

En Grupo Albanesi compartimos la idea de que para poder ejercer correctamente las funciones dentro del Directorio se requiere un proceso de capacitación continuo, donde los directores deben actualizar en forma permanente los conocimientos y habilidades que permitan generar valor para el accionista, considerando la sustentabilidad y su responsabilidad social en las decisiones.

Teniendo presente las cualidades profesionales de las personas que han integrado e integran actualmente el Directorio, como parte de la gestión habitual de la Sociedad, el Directorio, a iniciativa del Presidente adopta acciones de actualización y de capacitación general y/o particular en función de las necesidades específicas que vayan surgiendo en el ejercicio de las funciones y responsabilidades que cada uno de los miembros, ya sea del Directorio y de los ejecutivos gerenciales que tenga a su cargo.

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

La Secretaría de Directorio brinda apoyo al Presidente del Directorio en la administración efectiva del órgano y colabora en la adecuada comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

Actualmente, la Sociedad cuenta con una Secretaría de Directorio, responsable de asistir en la convocatoria y organización de las reuniones del Directorio, actuar como canal formal de comunicación entre sus miembros y colaborar en la preparación y circulación de la documentación relevante para la toma de decisiones.

Asimismo, la Secretaría de Directorio tiene a su cargo la redacción de las actas de las reuniones, el seguimiento y resguardo de los libros societarios y la supervisión del cumplimiento de las formalidades societarias aplicables, actuando como custodio institucional de la documentación corporativa y asegurando la adecuada trazabilidad y registro de las decisiones adoptadas por el Directorio.

9. 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.

A partir de febrero de 2025, la Sociedad incorporó la posición de Gerente General, responsable de la conducción ejecutiva y la gestión operativa de la Compañía.

En este contexto, el Presidente del Directorio promueve la participación de los miembros del Directorio en el

seguimiento del desempeño del Gerente General y en el análisis de aspectos vinculados a la continuidad de la gestión. Asimismo, el Directorio considera dentro de sus funciones la evaluación y definición de lineamientos relacionados con la planificación de la sucesión en dicha posición, conforme a las necesidades y evolución de la Sociedad.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO.

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

La Sociedad no cuenta actualmente con directores independientes.

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

La Compañía cuenta con un Comité de Recursos Humanos que considera las nominaciones de los empleados, en todos sus niveles. Dada la estructura de capital de la Compañía (empresa cerrada familiar), el Presidente es elegido por el accionista mayoritario.

12. 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.

Conforme se desarrolló en el punto 12 del presente, la Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones y un proceso de preselección de candidatos al Directorio de carácter formal. Respecto de la sucesión de sus miembros, el Directorio puede, en función de su experiencia y del conocimiento de las necesidades de la administración de la Compañía, proponer con carácter no vinculante a la asamblea de accionistas candidatos para ocupar los cargos vacantes.

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

Con motivo de la incorporación de nuevos miembros al Directorio, la Sociedad implementó instancias de orientación destinadas a facilitar su adecuada integración al órgano y el conocimiento de las actividades, estructura y principales lineamientos de gestión de la Compañía.

Dicho proceso de orientación incluyó la provisión de información relevante sobre la organización, su marco normativo y societario, el funcionamiento del Directorio, así como reuniones de inducción con miembros de la gerencia y áreas clave, a fin de asegurar una comprensión adecuada del negocio y de las responsabilidades inherentes al cargo.

La Sociedad considera estas prácticas como parte de su proceso de fortalecimiento continuo del gobierno corporativo y prevé mantener instancias de orientación para futuros Directores que se incorporen al órgano.

D) REMUNERACIÓN.

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

La Compañía cuenta con un Comité de Recursos Humanos que considera las remuneraciones, conformado por el Gerente General, Gerente de Recursos Humanos y algunos de los miembros del Directorio.

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

Conforme se ha expresado previamente, la política de remuneraciones del Directorio es establecida en el Comité de Recursos Humanos, y se ajusta, en lo que corresponda, a lo establecido en la Ley General de Sociedades.

E) AMBIENTE DE CONTROL.

- 16. 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.*

Como parte del Compromiso del Directorio en materia de Gobernanza, a través de un análisis en conjunto con las Gerencias de la Compañía, se analiza y establece la gestión y tratamiento de riesgos de la compañía y, asimismo, las acciones aplicables para su mitigación.

Los principales factores de riesgo de la actividad tienen que ver con factores de mantenimiento, higiene, seguridad y medio ambiente. Los programas de trabajo contemplan las medidas necesarias para prevenir y en su caso mitigar esos riesgos. Los resultados de la gestión son evaluados por el Directorio, con participación del Gerente General y las Gerencias de las Plantas.

De esta manera el Directorio se asegura de generar un impacto positivo satisfaciendo las necesidades de los stakeholders, cuidando los impactos de su actividad.

- 17. 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.*

El área de Auditoría Interna de la Sociedad reporta al Presidente del Directorio, lo que brinda la independencia necesaria para poder desempeñar su función.

Anualmente se desarrolla un plan anual de auditoría basado en riesgos el cual es presentado al Directorio para su aprobación.

Periódicamente el Directorio monitorea la evolución de dicho Plan y la efectividad de los trabajos realizados.

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

El área de Auditoría Interna, reporta al máximo nivel de la Organización. Sus miembros del departamento de Auditoría Interna son profesionales, graduados de las carreras de Contador Público, Lic. en Administración y Lic. en Sistemas. Cuentan con suficiente experiencia en auditoría y conocimiento del negocio. Anualmente se contempla un plan de capacitación para los miembros del equipo.

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

La Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría. El Directorio participa activamente en temas relacionados con:

- a. Presentación de reportes financieros
- b. Riesgos de fraude
- c. Auditoría Interna independiente
- d. Designación del Auditor Externo
- e. Programa de Ética y Cumplimiento

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

La Sociedad no posee una política vinculada a la rotación de los miembros de la Comisión Fiscalizadora. Price Waterhouse & Co. S.R.L, se ha desempeñado como auditor externo independiente de la Sociedad durante los últimos ejercicios. Oportunamente la Sociedad ajustará la rotación del Auditor Externo según esto sea exigible por la normativa vigente.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO.

21. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos 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.

En febrero del 2018, el Grupo Albanesi comenzó la implementación de un Programa de Integridad completo, que considerara los diferentes riesgos en la materia. El nuevo Programa de Integridad fue aprobado por Acta de Directorio. Asimismo, se aprobó el nuevo Código de Ética que refleja los valores y la cultura de la compañía y que resulta aplicable a todos los accionistas, directores y empleados en general en todas las locaciones donde opera el Grupo Albanesi. Posteriormente, en función de complementar las obligaciones del Comité de Ética, se estableció la obligación del Comité de Ética de reportar los temas de su competencia de forma semestral al Directorio, lo que resulta conveniente por razones de índole administrativa.

Por último, en conformidad con la evolución del Programa de Integridad resolvió aprobar el “Código de Ética

y Conducta para Terceros” y la “Política de Conflicto de Interés” de la compañía como parte del Grupo.

El código de ética es comunicado en forma pública, a través de comunicaciones directas al personal, capacitaciones periódicas, y en nuestra web: <https://www.albanesi.com.ar/programa-integridad.php>; y, en forma interna, en nuestra intranet de Legales & Compliance.

En relación a nuestros Proveedores, nuestro Programa de Integridad y, en particular, el Código de Ética y Conducta para Terceros, es informado a través del portal: [PowerSuppliers \(albanesi.com.ar\)](https://www.albanesi.com.ar/power-suppliers) al momento de su alta como proveedor de Grupo Albanesi.

22. 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.

Como se ha señalado anteriormente, el Directorio estableció un Programa de Integridad en agosto de 2018, que ha sido revisado periódicamente, producto de la interacción constante del órgano de administración con el Comité de Ética. La matriz de riesgos de Compliance es revisada periódicamente y el Programa es adecuado conforme su evolución. Dichas modificaciones son luego comunicadas a los empleados, directores, accionistas de la Sociedad y Proveedores o terceros

El Directorio designa anualmente un responsable del Programa de Integridad, (Compliance Officer) que, asimismo, es integrante del Comité de Ética, cuya función es velar por el cumplimiento y desarrollo del Programa de Integridad a través de diversas acciones.

Respecto de las acciones mencionadas y en virtud del Programa de Integridad, la Sociedad implementó un Plan de Capacitación anual que incluye entrenamientos presenciales y específicos para gerentes de planta, síndicos, directores, accionistas, gerentes de área y empleados

Los entrenamientos periódicos son un elemento fundamental de nuestro Programa de Integridad, de conformidad a la legislación vigente en la materia y al compromiso del Directorio de mantener una cultura ética. Durante el 2025 se realizaron entrenamientos virtuales, para todo el personal.

Como fuera mencionado anteriormente, el Programa de Integridad estableció una Línea Ética para denuncias anónimas de terceros administrada por Becher y Asociados S.R.L, (BDO ARGENTINA) El detalle de los

canales disponibles puede consultarse en el siguiente sitio web: <http://www.albanesi.com.ar/linea-etica.php> Asimismo, el Código de Ética establece expresamente la Protección a Denunciantes, priorizando que no se deben tomar represalias frente a los denunciantes, así como la posibilidad de que pueda efectuar su denuncia en forma anónima, de así decidirlo.

Asimismo, durante el último trimestre de 2022, se resolvió aprobar la “Política De Conflicto De Interés y el “Código De Ética Y Conducta Para Terceros”, lo que permitió implementar, durante el 2023, la adhesión al Programa y a las prácticas que establecen las Políticas de los Proveedores del Grupo, al momento de iniciar la relación comercial con la Compañía.

Con relación a las licitaciones, contamos con una política específica en la materia que establece las conductas esperadas por los integrantes de las compañías integrantes del Grupo Albanesi y los terceros, (Política Para Concursos, Procesos Licitatorios Y Contratación Pública En General).

Respecto a los mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa, se realizan auditorías de manera periódica con un consultor externo.

23. 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.

Conforme al desarrollo del Programa de Integridad, se aprobó la Política de Conflicto de Interés en la que se dispone el procedimiento de los Conflictos de Intereses que se reportan a través del Registro de Conflicto de Interés, que es obligatorio y accesible por todos los miembros de la Sociedad y revisado por el Comité de ética. Asimismo, el Comité de ética analiza los conflictos reportados e informa los mismos al Directorio de la Sociedad.

Por último, se destaca que anualmente los colaboradores deben completar una declaración jurada de conflicto de interés, que es analizada por el Comité de Ética.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS.

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

La Compañía, a través del sitio web del Grupo Albanesi (www.albanesi.com.ar), cuenta con una sección donde consta información específica para los inversores. En dicha web, un apartado detalla información propia que es requerida por la CNV en cada emisión de títulos valores. La Sociedad ha desarrollado dentro del sitio web una sección que no solo suministre información relevante de la empresa, sino que también recoja inquietudes de usuarios en general.

Sin perjuicio que no cuenta con un Oficial de Relaciones con los Inversores, las tareas enunciadas en la norma en cuanto al contacto y brindarles información a los inversores se encuentra a cargo de la Gerencia de Estructuraciones Financieras y, desde el área de Legales y Compliance se actualiza la información relativa a

Políticas de Gobierno Societario.

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

La Compañía cuenta, a través del sitio web del Grupo Albanesi (www.albanesi.com.ar) con un canal de comunicación con partes interesadas a través del cual evacua las inquietudes de éstas en general. Aquellas partes interesadas podrán dirigirse a la Compañía a través de la casilla de correo electrónico inversores@albanesi.com.ar especificando respecto de cuál de las compañías del Grupo requiere información.

26. 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 en las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

El Directorio remite a los Accionistas, a través de la secretaria de Directorio, en forma previa toda la información necesaria para poder debatir los temas que resulten necesarios en Asamblea.

27. 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.

Por Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de fecha 19 de abril de 2022, la Sociedad resolvió modificar su Estatuto y permitir las reuniones a distancia de la Asamblea, a través de medios electrónicos de comunicación que permiten la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes. En este sentido, se observaron los requerimientos de la normativa vigente en la materia.

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

La Emisora no posee una política específica de distribución de dividendos. Sin embargo, en el Artículo 19º del Estatuto Social se establece que los dividendos deben ser pagados en forma proporcional a las integraciones accionarias y dentro del año en que son aprobados.

Armando Losón (h)
Presidente