

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

De acuerdo con lo dispuesto en las normas de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”) y conforme lo establecido en la Resolución General CNV N° 797/2019, se presenta a continuación el Informe del Código de Gobierno Societario de Empresa Distribuidora de Electricidad de Mendoza S.A. (en adelante, “Edemsa” o la “Sociedad”) correspondiente al ejercicio económico finalizado el 31 de diciembre de 2025.

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

La Sociedad cuenta con un Código de Ética que es firmado por todos los empleados de la Sociedad, incluyendo los Directores. El Código de Ética vigente fue aprobado por el Directorio en su reunión del 13 de marzo de 2020. El Directorio velará por su cumplimiento y monitoreo a través del Comité de Integridad.

El Código de Ética, entre otros elementos, establece la **visión y misión** de Edemsa:

Visión: “Ser la empresa líder de servicios públicos y modelo de excelencia en la distribución de energía”.

Misión: “Distribuir y comercializar energía eléctrica acorde a los parámetros de calidad de producto y servicio en un contexto de rentabilidad y sostenibilidad, mejorando el desempeño energético propiciando el crecimiento de la Organización y la comunidad”

En cuanto a los valores, el Código de Ética establece que cada integrante se compromete a realizar las tareas según los valores institucionales de:

- Integridad: al proceder en forma ética, honesta, confiable y responsable.
- Excelencia: trabajando en forma ordenada, disciplinada, colaborativa y participativa; creando valor económico, ambiental, social y cultural y contribuyendo al desarrollo sostenible.
- Empoderar a las personas a través de la formación, aprendizaje y experiencia.
- Innovar y aspirar a la mejora continua a través del Sistema de Gestión Integrado promoviendo la innovación en los procesos y el servicio brindado.

Son Propósitos estratégicos de Edemsa

- Optimizar el sistema eléctrico según estándares internacionales, promoviendo la investigación e innovación tecnológica y el desarrollo y la transformación digital de procesos.
- Fortalecer el rol de la Distribución ante la transición energética, formando la cultura del uso y consumo adecuado de energía, mejorando el desempeño energético y contribuyendo a la eficiencia energética

Sobre estos pilares Edemsa establece su Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Ambiente y Energía aplicable a todos los procesos y sitios de la Organización con los siguientes objetivos:

1. Planificar, diseñar y desarrollar las actividades y los procesos, estableciendo objetivos y metas que incentivan la mejora continua y el sistema integrado de gestión incluido el desempeño energético.
2. Establecer objetivos y metas para el diseño e implementación de la gestión por procesos que permitan evaluar el desempeño y oriente a la mejora continua del sistema integrado de gestión.
3. Cumplir el marco legal aplicable relacionado con la gestión integrada de procesos, así como con otras exigencias que se asuman voluntariamente.
4. Proteger el ambiente aplicando técnicas y medidas preventivas de contaminación y uso racional de recursos; propiciando la economía circular y la contribución con los objetivos de desarrollo sostenible.
5. Desarrollar el talento humano mediante la capacitación y el entrenamiento, garantizando la seguridad de las personas para lograr un nivel de responsabilidad y compromiso con la tarea.

6. Apoyar la adquisición de productos, servicios y tecnología de eficiencia energética que promuevan la mejora del desempeño de los procesos.
7. Mantener una comunicación transparente con las partes interesadas.
8. Generar relaciones confiables con los proveedores y contratistas, evaluando integralmente el desempeño de sus productos y servicios.
9. Satisfacer los requisitos y necesidades de los clientes y partes interesadas.

La Alta Dirección de Edemsa asegura la disponibilidad de información y apoya con recursos el cumplimiento de esta Política Integrada, de los objetivos y metas de gestión y promueve la difusión, el compromiso, la responsabilidad y la proactividad de las partes interesadas de la Organización.

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.

Al inicio de cada ejercicio, la Gerencia General presenta al Presidente del Directorio de la Sociedad el presupuesto operativo anual de ingresos y gastos, el flujo de caja proyectado y el plan de inversiones, incluyendo el Plan de Obras, elaborado por las Gerencias en el marco de la Misión de la organización. El Presidente del Directorio analiza comparativamente el presupuesto del año anterior con la efectiva ejecución, de esta manera asegura que la Gerencia haya tenido en consideración la visión y misión de la compañía y en caso de ser necesario se eleva al Directorio

Trimestralmente el Presidente del Directorio trata el cumplimiento presupuestario y la necesidad de realizar una re-previsión. Adicionalmente revisa los indicadores claves de cumplimiento.

La Gerencia General verifica el cumplimiento del presupuesto y del plan de negocios, efectuando el control de gestión periódicamente con las distintas Gerencias de la Sociedad mediante reuniones semanales.

Además, el Directorio de la Sociedad, conforme lo establece la normativa vigente aplicable y el Estatuto Social, dispone que sus miembros se reúnan con periodicidad trimestral. En estas reuniones se aprueban los Estados Financieros condensados intermedios trimestrales y una vez al año, aprueba los Estados Financieros anuales. (artículos 25, 34 del Estatuto Social). De esta manera, el rol del Directorio es monitorear constantemente la ejecución por la Gerencia.

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.

El Directorio establece ciertos parámetros financieros y no financieros a fin de ser cumplidos por la Gerencia que son revisados periódicamente.

La Sociedad cuenta con políticas de control y gestión integral de riesgo empresarial elaboradas por la Subgerencia de Auditoría Interna las cuales son sometidas a consideración de la Gerencia General y de la Presidencia y en caso de ser necesario se elevan al Directorio. Las políticas de gestión integral de riesgos son actualizadas permanentemente conforme a las recomendaciones de las Gerencias y del Directorio.

A solicitud del Directorio la Gerencia realizará una exposición sobre las políticas y acciones de control y gestión integral de riesgos.

La Presidencia y Gerencia General evalúan el desempeño de los Gerentes de primera línea y el cumplimiento de los objetivos fijados en el presupuesto anual y en el plan operativo.

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 trata y aprueba anualmente el Código de Gobierno Societario. El presente informe de Código de Gobierno Societario ha sido considerado por el Directorio de la Sociedad en su reunión de fecha 9 de marzo de 2026.

Existen diferentes comités para tratar algunos temas específicos:

El **Comité de Remuneración**, creado en la reunión de Directorio de fecha 6 de setiembre de 2019, actualmente está integrado por un Director de cada una de las clases de acciones (clase A, B, C y D) y su objetivo es desarrollar la política de remuneración del Directorio. Las políticas resultantes se comunicarán al Directorio, a su requerimiento.

El **Comité de Integridad** fue creado el 23 de agosto de 2019 a efectos de dar cumplimiento a aspectos vinculados con la ley de Responsabilidad Penal Empresaria. El mismo se encuentra integrado por los Gerentes de Auditoría Interna, Recursos Humanos y Asuntos Legales. Su función principal es la aprobación y aplicación del Programa de Integridad, velar por el cumplimiento del Código de Ética e investigar las denuncias de corrupción o fraude que se reciban. Este Comité es designado como responsable de implementación y cuestiones formales de aspectos vinculados al Cumplimiento Normativo. Las políticas y acciones resultantes se comunicarán al Directorio a su requerimiento.

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 integrantes del Directorio poseen antecedentes profesionales y académicos reconocidos y una importante trayectoria en el desempeño de funciones de dirección en empresas destacadas.

Los Directores de la Sociedad en su mayoría son ejecutivos de la Sociedad o de sociedades con participación directa o indirecta en la Sociedad, por lo que el Directorio considera que no es conveniente limitar el desempeño de funciones como tales en un número limitado de sociedades, atento a que las restricciones establecidas en la Ley General de Sociedades sobre la actuación y responsabilidad de los Directores, es una herramienta idónea para velar por el interés social y actuar conforme los deberes de lealtad, diligencia que exigen estas funciones.

Si bien el Directorio de la Sociedad por el momento no cuenta con un Reglamento para su funcionamiento, el Directorio entiende que cada uno de sus miembros cumple con el Estatuto Social.

De conformidad con la Ley General de Sociedades, y el Estatuto Social:

- (i) Las responsabilidades y funciones de los miembros del Directorio son las siguientes:
 - 1.- Elabora y trata los estados financieros de la compañía correspondientes al ejercicio anual cerrado a fin de someterlo a consideración de la asamblea de accionistas.
 - 2.- Elabora y trata los estados financieros condensados intermedios del ejercicio en curso
 - 3.- En ocasión de brindar tratamiento a los estados financieros anuales del ejercicio cerrado, elabora un análisis de la gestión de cada uno de los miembros del directorio y de los auditores externos, manifestando su opinión en el acta que se labra en dicha fecha.
 - 4.- A través del Comité de Remuneraciones efectúa un análisis y emite un proyecto de la remuneración que deben percibir cada uno de los miembros del directorio el cual es sometido a consideración de los accionistas.
 - 5.- A través del Gerente General, se realizan reuniones virtuales y diarias de las gerencias de la compañía en las cuales se tratan asuntos operativos. El Gerente General a su vez informa al Directorio acontecimiento o asunto que se considere relevante para la empresa.
- (ii) Los procedimientos de trabajo son los siguientes: se cumplen formalidades para la convocatoria a cada reunión de Directorio, se remite el texto de la convocatoria con no menos de 3 días de antelación a las direcciones de correos electrónicos denunciadas por cada uno de los Directores, de ser necesario se envía documentación de los temas a tratar, se contestan las preguntas al respecto previo a las reuniones que se realizan al menos trimestralmente. El día previsto para la reunión se verifica la existencia del quorum suficiente a fin de brindar tratamiento a los puntos incluidos en la convocatoria remitida. De existir quorum suficiente se procede a su tratamiento a fin de resolver conforme a las mayorías previstas en el Estatuto.
- (iii) El Directorio está compuesto por 9 Directores Titulares, y 9 Directores Suplentes.

- (iv) Los cargos de los miembros del Directorio duran 1 ejercicio.
- (v) Las reuniones son dirigidas y moderadas por el Presidente del Directorio quien otorga la palabra al Director que lo solicite, luego de ser escuchados los orantes se procede a la votación relativa al punto sometido a consideración. De lo actuado se deja constancia en un acta suscripta por todos los asistentes. Las actas integran el Libro de Actas de Directorio.

La página web de Edemsa tiene un link con la página de la Comisión Nacional de Valores a través del cual se puede acceder al Estatuto Social que refiere las principales reglas de actuación mencionadas precedentemente.

Por resolución asamblearia de fecha 19 de diciembre de 2022 se dispuso la reforma estatutaria pertinente a la habilitación dispuesta para que los órganos societarios puedan realizar reuniones y/o asambleas virtuales y a distancia, así como también la posibilidad de que cualquier miembro de los mismos participe a distancia y por medios virtuales de reuniones y/o asambleas presenciales.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general

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

El Presidente convoca a las reuniones de Directorio, en cumplimiento con la Ley General de Sociedades, estableciendo el Orden del día a ser tratado, y provee a los Directores y miembros

de la Comisión Fiscalizadora toda la documentación que pudiera resultar necesaria con la antelación suficiente para su debido análisis, quienes además mantienen una comunicación permanente con las gerencias de la compañía a efectos de evacuar cualquier tipo de consulta relativa a la información entregada.

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

Si bien el Directorio no cuenta con un procedimiento guía para evaluar su gestión como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros individuales y comités, al menos trimestralmente, los miembros del Directorio evalúan, analizan y toman decisiones sobre la evolución en la implementación de los objetivos, políticas y estrategias establecidas, pudiendo de ese modo rever y adecuar sus decisiones.

La Asamblea anual de accionistas considera la Memoria, los Estados financieros y toda otra documentación presentada por el Directorio relativa al ejercicio económico de que se trate, el informe de los auditores y el informe de la Comisión Fiscalizadora.

Asimismo, y de conformidad a lo previsto el artículo 234 de la Ley General de Sociedades y el artículo 21 del Estatuto Social, los accionistas en ocasión de celebrarse la asamblea general ordinaria, proceden en forma anual a tratar la gestión de los miembros del Directorio.

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.

El Presidente lidera y coordina al Directorio velando para que el mismo sea un entorno ordenado, destinado al diálogo y a la crítica constructiva.

Los Directores cuentan con la capacitación necesaria para desenvolverse en su puesto.

Los integrantes del Directorio poseen antecedentes profesionales y académicos reconocidos y una importante trayectoria en el desempeño de funciones de dirección en empresas destacadas. En atención a ello no se considera necesario por el momento implementar un programa de capacitación y desarrollo para sus miembros.

No obstante ello, la Gerencia estará atenta a solicitudes del Directorio o Directores en demandas de capacitación.

Es la Gerencia de Recursos Humanos quien fija las políticas de capacitación en conjunto con el Comité de Gerentes, la Gerencia General y la Presidencia.

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.

Desde la Gerencia de Asuntos Legales se asiste al Presidente del Directorio en la organización de cada una de las reuniones de los órganos societarios y se brinda apoyo a cada uno de estos manteniendo puentes de comunicación e información entre sus miembros y las Gerencias y entre la compañía y sus accionistas.

Asimismo, toma nota detallada de las reuniones que tras circularse para correcciones conforman las minutas, registra a los Accionistas que participan en las reuniones, brinda a los directores la información que estos requieren en relación al tratamiento de los puntos incluidos en las convocatorias, entre otras cuestiones formales.

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

La selección, propuesta y/o designación de ejecutivos gerenciales, incluyendo la del Gerente General, es realizada en base a una tarea de selección interna que lleva a cabo la Sociedad a través de la Gerencia de Recursos Humanos con participación del Comité de Gerentes, la Gerencia General y la Presidencia, quienes de considerarlo necesario podrán ponerlo a consideración del Directorio, o este requerirlo. La política de selección de los gerentes de primera línea está incluida en los procedimientos de la Gerencia de Recursos Humanos.

La supervisión de los planes de sucesión de gerentes de primera línea, incluyendo la del Gerente General, es considerada por la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia General, la Presidencia y el Comité de Gerentes a través de la elaboración de los cuadros de reemplazos.

En la actualidad, la eficacia demostrada en el desempeño del personal, respaldan el procedimiento utilizado hasta la fecha.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

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

La Sociedad cumple con los requerimientos de la normativa referida al carácter de independencia de los miembros de su Directorio. Actualmente cuenta con 1 Director Titular y 1 Director Suplente Independientes.

Los accionistas no han acordado una política destinada a mantener una proporción de miembros independientes. Sin perjuicio de ello, la Sociedad cumple con la cantidad de miembros independientes exigidos por la normativa aplicable y conforme los criterios de independencia establecidos por las Normas de la CNV.

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.

El Directorio de la Sociedad por el momento no considera necesario implementar un Comité de Nominaciones dentro de la organización dado que todos los Accionistas tienen su representación en el Directorio y pueden designar a los mismos con objetividad e independencia según lo faculta el Estatuto Social.

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.

Por lo expuesto en el punto anterior, actualmente no existe un Comité de Nominaciones.

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

Si bien no existe un programa formal de orientación para los nuevos miembros, a través de la Presidencia del Directorio y de la Gerencia de Asuntos Legales se mantienen canales de información para todas las necesidades que puedan surgir, incluyendo crear entendimiento,

confianza y credibilidad antes de que el nuevo miembro inicie su participación en las reuniones.

D) REMUNERACIÓN

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

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

Con fecha 6 de setiembre de 2019 se creó el Comité de Remuneraciones, integrado por un Director de cada clase accionaria, a fin de establecer políticas y niveles sobre la remuneración de los Directores.

Las siguientes son funciones del Comité de Remuneraciones:

- (i) Supervisar que la remuneración de los miembros del Directorio se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo;
- (ii) Revisar la posición competitiva de las políticas, y prácticas de remuneración de la compañía, es decir, realizar una comparación de las prácticas de la compañía con respecto a otros participantes del mercado, y recomendar o no cambios;
- (iii) Informar las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Directorio;
- (iv) Dar cuenta regularmente al Directorio y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones;
- (v) Asegurar que el Presidente del Comité de Remuneraciones en la Asamblea de Accionistas que aprueba las remuneraciones explique la política de la compañía respecto a la retribución de los miembros del Directorio;

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

Las remuneraciones de los integrantes del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, son aprobados por la asamblea general de accionistas en base a lo propuesto por el Directorio, de conformidad con los Artículos 30 y 33 del Estatuto Social.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.

XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.

XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.

XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

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

La Sociedad cuenta con políticas de control y gestión integral de riesgo empresarial elaboradas principalmente por la Subgerencia de Auditoría Interna (matriz de riesgo) las cuales son sometidas a consideración de la Gerencia General y de la Presidencia de la compañía y, en caso de ser necesario o a solicitud de éste, se elevan al Directorio. Adicionalmente se trabajó de manera conjunta con una consultora externa en la identificación y definición de riesgos y controles clave, como parte del proceso de adecuación a estándares internacionales de control interno bajo el enfoque SOX.

Las políticas de gestión integral de riesgos son actualizadas periódicamente considerando las recomendaciones de las Gerencias y del Directorio.

A solicitud del Directorio la gerencia realizará una exposición sobre las políticas y acciones de control y gestión integral de riesgos.

Los temas sometidos a consideración del Directorio son introducidos con la exposición de los riesgos asociados a las decisiones que se pudieran tomar.

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.

Existe una Subgerencia de Auditoría Interna que reporta directamente a la Gerencia General. El trabajo de la Auditoría Interna se lleva a cabo considerando un análisis de riesgos, poniendo énfasis en el impacto económico, operacional y legal; así como también sobre los controles internos que pudiesen mitigar a estos.

Los miembros del Directorio interactúan con la Gerencia General con respecto a la gestión integral de riesgos empresariales. No existe un Comité de Auditoría en el seno del Órgano de Administración.

La Subgerencia de Auditoría Interna ha desarrollado la matriz de riesgos que es puesta en consideración a la Gerencia General, la Presidencia y el Comité de Gerentes. La misma es revisada periódicamente y constituye la base del plan anual de auditoría.

El desarrollo de la planificación y ejecución de auditorías se trabaja bajo el marco conceptual COSO, principalmente en lo que respecta a la revisión de la fiabilidad e integridad de información operativa y de los procedimientos vinculados para obtenerla. Se verifica el cumplimiento normativo y regulatorio.

Auditoría Interna también participa y coordina el Programa de Integridad, el cual ha sido concebido como una herramienta que permite reforzar el compromiso de la organización sobre los mejores estándares éticos, jurídicos y profesionales, constituyendo también éste un input para el programa de trabajo.

Adicionalmente, Edemsa monitorea sus procesos según los estándares internacionales ISO 9001 para la gestión de calidad y 14001 para la gestión ambiental a través de su Sistema de Gestión Integrado que abarca todo el ámbito de su concesión.

Por otra parte, el análisis de la gestión de riesgo se expone en las Notas de los Estados Financieros. Los resultados de la supervisión de la gestión de riesgos son resumidos en la Memoria y en los Estados Financieros a efectos de ponerlos a consideración del Directorio y Accionistas.

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

Los miembros de la Subgerencia de Auditoría Interna son idóneos en las materias de su competencia. La Subgerencia de Auditoría Interna reporta directamente a la Gerencia General y a la Presidencia. La Gerencia General y Presidencia evalúan anualmente el desempeño de esta Gerencia.

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

La Sociedad no tiene Comité de Auditoría, ya que no se encuentra obligada según la normativa vigente. Se considera que la estructura de control y prácticas vigentes son adecuados en virtud de la naturaleza de la Sociedad.

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.

El Directorio evalúa la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos expidiéndose formalmente al momento de tratar los estados contables anuales. La Sociedad no tiene Comité de Auditoría.

La Sociedad ha designado como auditor externo al Estudio Price Waterhouse & Co. SRL.

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.

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.

La Sociedad cuenta con un Código de Ética que es firmado por todos los empleados de la misma, incluyendo a los Directores; generándose adicionalmente capacitaciones periódicas.

El Código se encuentra disponible en la intranet de la Sociedad para la consulta de todos los responsables, así como también en la página web de Edemsa.

Con la creación del Comité de Integridad el 23 de agosto de 2019, se determinó el Programa de Integridad, el cual modificó el Código de Ética, incorporando principios y normas de conducta inspirados en el cumplimiento de políticas anticorrupción y antifraude aplicables a todos los Directores, administradores y empleados en todos los ámbitos de acción de Edemsa; considerando particularmente los aspectos regulados en la ley 27.401 en su artículo 23. Se pone énfasis en un programa de capacitación periódica que la Organización lleva a todos los empleados de la misma.

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 denunciante 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.

El **Comité de Integridad** se encuentra integrado por los Gerentes de Auditoría Interna, Recursos Humanos y Asuntos Legales. La función principal del Comité de Integridad es velar por el cumplimiento del Programa de Integridad y del Código de Ética. La estrategia se centra principalmente en mantener la cultura de la integridad, la prevención de conflictos de interés, establecer lineamientos sobre regalos, prevención del uso indebido de la información y/o de otros activos de propiedad de Edemsa entre otros aspectos.

El Programa de Integridad en su punto 5 instruye a la Gerencia de Recursos Humanos como el sector responsable para la debida difusión del mismo y del Código de Ética dentro del ámbito de los empleados y directivos de Edemsa, utilizando los canales de comunicación interna que estime pertinente. Durante el ejercicio 2023 la gerencia de Recursos Humanos habilitó una capacitación en el Campus sobre ética e integridad, realizando una evaluación

obligatoria para la totalidad de empleados de la empresa. Adicionalmente las contratistas adhieren al Código de Ética de la Organización.

Por otro lado, en su punto 3, se instrumenta un canal de denuncias a ser gestionado por la Subgerencia de Auditoría Interna, a través del sitio web de la empresa. Se exige a los empleados, responsables y miembros del Directorio de Edemsa, den aviso de toda infracción, o sospecha de infracción, del Programa de Integridad y de forma más general del Código de Ética. En todos los casos, Edemsa garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona informante, sin perjuicio de las obligaciones legales previstas y la defensa de los derechos de la empresa o de las personas implicadas en el testimonio.

Las infracciones del Programa de Integridad y/o el Código de Ética se remiten al Comité de Integridad, para su oportuno análisis, reporte a la Gerencia General, o en su caso al Directorio y para la aplicación de sanciones que de ellas se deriven.

En consonancia con lo descripto precedentemente, la empresa ha llevado a cabo ajustes que ha determinado pertinentes en sus procedimientos de contrataciones, elevando el mismo al Directorio para su análisis y aprobación. Asimismo, el Ente Provincial Regulador Eléctrico (EPRE) es el organismo encargado de dar trámite a cualquier tipo de reclamo que no sea satisfactoriamente evacuado por la Sociedad.

Por otra parte, la Subgerencia de Auditoría Interna recibe denuncias por distintos canales vinculadas a eventuales actos ilícitos, las cuales son sometidas a una auditoría de fraude en caso de corresponder. Todo ello en conocimiento de la Gerencia General.

En este sentido, con fecha julio de 2020 mediante el acta N° 7 del Comité de Integridad se instrumentó a disposición del personal de la empresa y de terceras partes, el Canal de Denuncias para recibir las comunicaciones de actuaciones irregulares al marco normativo y legal aplicable; incluyendo el Programa de Integridad y Código de Ética de la Organización. La denuncia podrá ser efectuada en forma anónima.

A través del canal de denuncias todos tendrán la posibilidad de informar presuntas irregularidades tales como:

- Fraudes, robos o uso indebido de los recursos de la empresa.
- Actos de corrupción.
- Discriminación, acoso, represalias, etc.
- Conflictos de intereses.

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.

En el Estatuto Social de Edemsa se prevén cláusulas destinadas a lograr mecanismos que permitan la participación de todos los accionistas en la toma de decisiones relevantes en la compañía con miras a contemplar todos los intereses de las partes (artículos 18, 20, 25 y 32 del Estatuto Social).

Por otra parte, el Código de Ética en el punto 3.7, establece que se deben evitar situaciones donde los sujetos implicados en las transacciones estén o aparenten estar, en conflicto de intereses. Con esto se comprende que está prohibido que un colaborador o directivo presente un interés distinto a la política y objetivos de gestión de Edemsa, en pos de obtener un beneficio personal.

Los Directores, miembros de la Comisión Fiscalizadora y personal clave de la Sociedad informan en carácter de Declaración Jurada la relación que puedan mantener con sociedades que realizan operaciones con Edemsa. En este sentido los principales proveedores también suscriben una declaración jurada similar.

De acuerdo con lo establecido por las normas contables, la sociedad informa las operaciones y saldos con partes relacionadas en notas a los Estados Financieros, garantizando desde la presidencia la divulgación de los hechos conocidos.

En cuanto a la utilización de información privilegiada, el Código de Ética en su punto 4.3.5 establece que los empleados, gerentes y directores deberán realizar negocios honestos con clientes y proveedores, en todo momento y de acuerdo con los principios éticos de la compañía. Ninguna persona deberá tomar ventaja de otra a través de la manipulación, el engaño, el abuso de información privilegiada, la presentación engañosa de datos materiales o cualquier otra práctica de negocios poco ética. No se entregarán ni recibirán sobornos de ningún tipo, directa o indirectamente, con el objeto de obtener o retener un negocio o acción. Los empleados, gerentes y directores estarán expuestos a medidas disciplinarias, como así también a posibles acciones civiles o penales por la violación de este código

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

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

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

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

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

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los

Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.

La Sociedad asegura a los accionistas el acceso a la información de la emisora mediante su publicación en la Autopista de Información Financiera de la CNV.

Además, Edemsa remite a los domicilios denunciados por cada accionista, la información necesaria para brindar tratamiento a los puntos del orden del día previsto en la convocatoria de asamblea de accionistas. Todos los accionistas están representados en el Directorio de la Sociedad por lo que tienen acceso a la información de la compañía. Edemsa cuenta con un sitio web: www.Edemsa.com, para difusión de información sobre el servicio de distribución de energía eléctrica. El sitio posee un link con la página de la CNV para facilitar el acceso del usuario a toda la información pública de la empresa.

Cabe considerar que Edemsa no hace oferta pública de acciones, sino que está autorizado para la emisión de obligaciones negociables.

El Responsable de Relaciones con el Mercado es Lisandro Ezequiel Nobile.

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.

Edemsa cuenta con un sitio web: www.Edemsa.com, para difusión de información sobre el servicio de distribución de energía eléctrica que resulta de utilidad para los clientes, destinatarios finales de toda la actividad de la Sociedad.

Asimismo, Edemsa brinda información periódica al Ente Provincial de Regulación Eléctrica de Mendoza (EPRE) en cumplimiento del Contrato de Concesión y demás regulación vigente.

El EPRE es además el organismo encargado de dar trámite a cualquier tipo de reclamo que no sea satisfactoriamente evacuado por la Sociedad.

Por otro lado, Edemsa cuenta con una Subgerencia de Relaciones Institucionales, la cual está integrada por personas capacitadas en el área de la comunicación y que depende directamente del Gerente General, a través de la cual se canaliza la difusión pública de la información relativa a la empresa hacia todas las partes de interés.

Asimismo existen canales de comunicación permanentes con los empleados y principales proveedores de la Sociedad sobre todos los temas de interés para los mismos.

El campus virtual además de permitir el intercambio e interacción posibilita la capacitación de los empleados. Existen nuevos canales de atención a clientes como WhatsApp, redes sociales y el chat bot "María Luz".

Edemsa implementó la aplicación Humand disponible para todo su personal. Esta herramienta permite que los empleados estén al tanto de las principales noticias y eventos de la empresa y, además, facilitó la digitalización de los formularios más importantes, incorporando autorizaciones digitales que optimizan el uso de recursos.

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.

La Sociedad asegura a los accionistas el acceso a la información de la emisora mediante su publicación en la Autopista de Información Financiera de la CNV.

Adicionalmente, la Gerencia de Asuntos Legales de Edemsa remite a los domicilios denunciados por los accionistas notificación de cada convocatoria con indicación expresa del orden del día a tratarse y la documentación a considerar, quedando la misma a disposición de las consultas que surjan.

El Directorio, a través de las publicaciones exigidas por la normativa aplicable (Boletín Oficial y un diario de gran circulación), considera que las convocatorias tienen la difusión suficiente y permiten a los accionistas minoritarios su participación. Sin perjuicio de ello, todos los accionistas se encuentran representados en el Directorio de la Sociedad y, por lo tanto, todas sus decisiones de convocar a asamblea son conocidas por sus representantes en el Directorio de la Sociedad.

Asimismo, cada accionista toma conocimiento previo de la documentación e información a ser tratada en ocasión de celebrarse la asamblea ordinaria a través de los Directores de clase correspondientes.

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.

Se utilizan medios electrónicos de comunicación para informar a los accionistas previo a las Asambleas. En cuanto a las Asambleas de Accionistas, las mismas se realizan en su gran mayoría de manera presencial.

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.

Atento a las contingencias en que se desarrolla la actividad específica de la Sociedad, las vicisitudes de la economía local y como consecuencia de ello las variaciones que en los

resultados que la sociedad puede tener en cada ejercicio económico; la Sociedad, a través del tratamiento de los estados contables brindado por el Directorio, la Comisión Fiscalizadora y la Asamblea de Accionistas, en cumplimiento de las disposiciones previstas por la Ley General de Sociedades y las Normas de la Comisión Nacional de Valores, decide en cada oportunidad sobre el destino de los fondos que pueden aplicarse a la distribución de dividendos, o a otro destino, tal como constituir una reserva facultativa.

Es así que anualmente, el Directorio eleva a consideración de la Asamblea de Accionistas la propuesta de destino de los resultados. La Asamblea de Accionistas finalmente es quien decide acerca de la propuesta de destino de resultados acumulados de la emisora, una vez cumplimentada la Reserva Legal, según la normativa vigente.



Valeria de Oliveira César

Vice Presidente