

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE ACONCAGUA ENERGIA

En ACONCAGUA ENERGÍA nos esforzamos por ser reconocidos no solo por nuestros elevados estándares de calidad en el profesionalismo de nuestras operaciones y servicios, sino también por los valores y principios que promovemos. La ética es un pilar fundamental en todas nuestras actividades, donde tanto los resultados obtenidos como la manera en que se alcanzan son igualmente importantes para nosotros. ACONCAGUA ENERGÍA se destaca como una empresa comprometida con el bienestar de sus empleados y el de la comunidad.

Nuestro Código de Ética y Conducta exige el compromiso de todos los miembros de la compañía, incluyendo accionistas, directivos, empleados directos e indirectos, así como nuestros proveedores y clientes. Esta normativa subraya nuestro enfoque hacia el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social en ACONCAGUA ENERGÍA.

1. Objeto

El propósito de este Código de Ética y Conducta, en adelante referido como el "Código", es establecer las directrices generales que deben guiar la conducta tanto en el Grupo Aconcagua Energía, denominado en lo sucesivo como "ACONCAGUA ENERGÍA", como en los sujetos alcanzados dentro de su ámbito de aplicación.

2. Ámbito de aplicación. Sujetos alcanzados

Esta normativa se aplica a los Directores, miembros del Órgano de Fiscalización y empleados de ACONCAGUA ENERGÍA, independientemente de su ubicación geográfica, así como también a los contratistas, subcontratistas, proveedores y socios comerciales que realicen negocios con ACONCAGUA ENERGÍA. En conjunto, cada uno de estos actores se denominan los "Sujetos Alcanzados".

3. Consideraciones

Este Código, así como cualquier enmienda o concesión de exención al cumplimiento de sus disposiciones, debe ser aprobado por el Directorio de ACONCAGUA ENERGIA. Además, el Directorio de ACONCAGUA ENERGIA puede decidir incluir en su ámbito de aplicación a cualquier otra persona según lo requiera la normativa aplicable a ACONCAGUA ENERGIA.

El cumplimiento de este Código es responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los sujetos alcanzados, tal como se define en el presente documento. Una vez que se haya difundido la aplicación del Código, no se aceptará ninguna transgresión alegando desconocimiento o obediencia a instrucciones recibidas de un superior jerárquico.

Se espera que todos los sujetos alcanzados adopten una actitud proactiva frente a posibles violaciones, actuando por iniciativa propia cuando detecten incidentes en los que no se cumpla con el Código de Ética y Conducta.

La violación de este Código dará lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias según corresponda a los hechos en cuestión, que pueden incluir la terminación de la relación laboral o contractual, según el caso, y pueden conllevar la promoción de acciones legales pertinentes.

Si bien este Código de Ética y Conducta proporciona una guía amplia sobre el comportamiento individual o empresarial aceptado, no puede abarcar todas las situaciones posibles. Por lo tanto, este Código no sustituye la responsabilidad ni la obligación de cada uno de los Sujetos Alcanzados de ejercer un buen criterio que refleje los valores y principios contenidos en el presente documento.

4. Línea Ética

La "Línea Ética" es un sistema diseñado para reportar, entre otros asuntos, situaciones y comportamientos que puedan constituir una violación real o potencial de este Código.

ACONCAGUA ENERGÍA promoverá activamente el uso de la Línea Ética y garantizará que no se tome represalias de ningún tipo en contra de aquellos que la utilicen de manera sincera y de buena fe en el curso de su relación laboral o contractual.

Cualquier situación que contravenga este Código deberá ser reportada al Departamento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), al Comité de Ética o al Directorio, según corresponda. Además, deberán informarse de manera inmediata al Directorio de ACONCAGUA ENERGÍA: i) cualquier situación que pueda afectar las labores de supervisión de la información financiera u otros eventos significativos, y ii) las denuncias relacionadas con el funcionamiento de los sistemas de control interno, administrativo-contable y de auditoría de ACONCAGUA ENERGÍA.

5. Contenido

5.1 Valores Éticos Corporativos

Es fundamental que todas las acciones llevadas a cabo por los Directores y el personal estén arraigadas en los valores éticos y principios fundamentales de actuación, los cuales sirven como brújula para la conducta ética empresarial. Estos valores están alineados con los principios del Pacto Global propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

5.1.1 Principios del Pacto Global

DERECHOS HUMANOS:

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ESTANDARES LABORALES:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la abolición del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la erradicación de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE:

Principio 7: Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANTICORRUPCION:

Principio 10: Las empresas deben trabajar para combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

En función a los 10 principios propuestos por la ONU, ACONCAGUA ENERGÍA establece:

Derechos Humanos: El respeto por los Derechos Humanos es un principio fundamental para el desarrollo de las actividades de ACONCAGUA ENERGÍA, que se compromete a salvaguardarlos en todas sus operaciones.

Responsabilidad: Asumir las responsabilidades actuando de manera comprometida, empleando todas nuestras capacidades disponibles para alcanzar los objetivos establecidos.

Seguridad: Ofrecer condiciones laborales óptimas en términos de salud y seguridad, garantizando un alto estándar de protección en los procesos, instalaciones y servicios. Esto incluye una especial atención a la seguridad y bienestar de los empleados, contratistas, clientes y comunidad local, y difundir este principio a todos los niveles de la organización.

Sustentabilidad: Desarrollar nuestras actividades de manera sostenible, con un enfoque en el respeto al medio ambiente y la promoción de la sustentabilidad.

Integridad: Adoptar un comportamiento irreprochable, en línea con los principios de integridad y honestidad, y fomentar una coherencia rigurosa entre las prácticas corporativas y los Valores Éticos Corporativos.

Transparencia: Garantizar la difusión de información veraz, contrastable, apropiada y precisa sobre nuestra gestión, y mantener una comunicación clara tanto dentro como fuera de la organización.

Antifraude: Reportar cualquier acto intencional o deliberado de fraude o engaño destinado a privar a otro de su propiedad o dinero, así como otras prácticas desleales.

Todos los demás sujetos incluidos en este alcance deben respetar estos Valores Éticos Corporativos y adherirse rigurosamente a ellos en su conducta.

5.1.2 Derechos del Niño y Principios Empresariales

Los niños desempeñan roles fundamentales en el ámbito empresarial, ya sea como consumidores, familiares de empleados o futuros trabajadores y líderes. Es evidente que constituyen uno de los grupos más vulnerables y marginados en las comunidades donde operan las empresas. Por esta razón, UNICEF, en colaboración con el Pacto Global de la ONU y Save the Children, ha propuesto 10 principios que todas las empresas deben respetar. ACONCAGUA ENERGÍA se compromete a adherirse a estos principios, y es imperativo que todos los sujetos alcanzados los consideren y respeten.

Todas las empresas deben:

- 1) Cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño.
- 2) Contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.
- 3) Proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores.
- 4) Asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.
- 5) Garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.
- 6) Utilizar el marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.
- 7) Respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras.
- 8) Respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad.
- 9) Ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia.
- 10) Reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.

5.2 Código de Ética y Conducta

Los valores éticos corporativos representan el fundamento que debe guiar la conducta de los Directores y el personal, orientándolos hacia el cumplimiento de sus responsabilidades laborales con base en la lealtad a la empresa, la integridad, el respeto a la legalidad y los principios éticos. Estos valores definen un conjunto de comportamientos que deben ser observados por todos los sujetos afectados por esta normativa en el ejercicio de sus funciones profesionales.

Esta normativa no tiene la pretensión de cubrir todas las posibles situaciones que puedan surgir en el ámbito laboral, sino establecer pautas básicas de conducta destinadas a guiar a todos los sujetos afectados en su desempeño profesional. Se hace hincapié en que la falta de conocimiento de este Código de Ética y Conducta no exime de su cumplimiento, ni se tolerarán ni autorizarán infracciones al mismo.

5.2.1 Compromiso con los estándares de conducta ética del negocio

ACONCAGUA ENERGÍA espera que los sujetos alcanzados actúen de acuerdo con lo establecido en este Código, lo que implica:

- ✓ Cumplir con las normativas vigentes a nivel municipal, provincial, nacional e internacional que apliquen a ACONCAGUA ENERGÍA, su personal y terceros.
- ✓ Seguir las pautas generales de conducta establecidas en este Código.
- ✓ Asumir la responsabilidad de sus acciones.
- ✓ Utilizar adecuadamente los activos, el tiempo, el equipamiento y otros recursos de ACONCAGUA ENERGÍA.

La correcta implementación de este Código requiere que los Sujetos alcanzados estén familiarizados con su contenido, así como con los desarrollos complementarios y las disposiciones legales pertinentes que afecten a las actividades que realizan como resultado de sus funciones en la Compañía o de sus

relaciones con ACONCAGUA ENERGÍA, según corresponda.

Cualquier duda sobre la interpretación de este Código o sobre cómo abordar situaciones no especificadas en él debe ser presentada para su consideración y aclaración por parte del Departamento de Responsabilidad Social Empresarial, el Comité de Ética y/o el Directorio.

Sin perjuicio de otras responsabilidades que puedan derivarse, el incumplimiento de los criterios y directrices establecidos en este documento por parte de los Directores y el personal puede resultar en la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo con lo previsto en la legislación laboral correspondiente y/o cualquier otra normativa aplicable. Además, en caso necesario, también puede dar lugar a la aplicación de sanciones y medidas adicionales establecidas en los documentos que regulan la relación de ACONCAGUA ENERGÍA con los demás Sujetos alcanzados.

5.2.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Los Directores y el personal deben tratarse mutuamente con respeto, fomentando un entorno laboral cómodo, saludable y seguro. Es imperativo que los Sujetos Alcanzados se abstengan de participar en cualquier conducta que pueda ser considerada ofensiva o discriminatoria debido a la raza, creencias religiosas, opiniones políticas o sindicales, nacionalidad, idioma, género, estado civil, edad, discapacidad u otras diferencias personales.

Es fundamental que los Sujetos alcanzados eviten en todo momento comportamientos como el acoso, el abuso de autoridad, las amenazas, las presiones, el acoso moral, los insultos u otras formas de agresión y hostilidad que puedan generar un ambiente intimidante.

5.2.3 Uso y protección de los activos

Los Sujetos alcanzados serán responsables de proteger todos los activos de ACONCAGUA ENERGÍA confiados a ellos en relación con su trabajo, así como el patrimonio de la empresa.

El uso de estos activos, que incluye los derechos de propiedad intelectual de ACONCAGUA ENERGÍA, instalaciones, sistemas, herramientas y aplicaciones de comunicación, está estrictamente prohibido para fines no relacionados directamente con el trabajo en ACONCAGUA ENERGÍA, a menos que se otorgue una excepción expresa por parte de la empresa.

Específicamente en cuanto a los recursos informáticos asignados, se debe evitar su uso para fines personales, incluyendo, entre otros, el uso del correo electrónico y otras formas de comunicación digital, así como el acceso a Internet.

ACONCAGUA ENERGÍA se reserva el derecho de supervisar y controlar el uso de los activos asignados de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Los Sujetos alcanzados reconocen que el uso de la información, sistemas y servicios de Internet debe estar alineado con las necesidades de ACONCAGUA ENERGÍA y no con intereses personales, y que no se debe esperar privacidad en la información generada y/o transmitida utilizando las herramientas y redes proporcionadas por ACONCAGUA ENERGÍA.

La información producida y almacenada en los sistemas de ACONCAGUA ENERGÍA, se considera propiedad de ACONCAGUA ENERGÍA, por lo tanto, ACONCAGUA ENERGÍA se reserva el derecho a

acceder a ella.

La información producida y almacenada en los sistemas de ACONCAGUA ENERGÍA se considera propiedad de la empresa, y por lo tanto, ACONCAGUA ENERGÍA se reserva el derecho de acceder a ella. Se prohíbe el procesamiento, descarga, almacenamiento y/o difusión de información que sea ilegal, ofensiva o inapropiada. Asimismo, está prohibido descargar, almacenar, copiar y/o difundir información y/o contenido que infrinja las leyes de propiedad intelectual. Se prohíbe también la descarga, instalación, transmisión y/o uso de software que viole cualquier derecho de autor o licencia.

5.2.4 Conflicto de intereses

Los Directores y el personal pueden participar en actividades financieras y empresariales distintas a las que llevan a cabo para ACONCAGUA ENERGÍA, siempre que sean legales y no entren en conflicto con sus responsabilidades como empleados y/o funcionarios de ACONCAGUA ENERGÍA. Deben abstenerse de incurrir en situaciones que puedan generar un conflicto entre sus intereses personales y los de ACONCAGUA ENERGÍA, así como de representar a ACONCAGUA ENERGÍA, intervenir o influir en la toma de decisiones en situaciones en las que tengan un interés personal, ya sea directa o indirectamente. Deben actuar siempre con lealtad y en defensa de los intereses de ACONCAGUA ENERGÍA, cumpliendo también con las normas aplicables.

Además, los Directores y el personal no pueden realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del mismo sector o que compitan directa o indirectamente con ACONCAGUA ENERGÍA. Los Directores y el personal de ACONCAGUA ENERGÍA debe:

- ✓ Informar sobre las participaciones directas o indirectas que posean, ya sea por sí mismos, a través de terceros y/o familiares, en empresas proveedoras, clientes, competidores, contratistas y/o subcontratistas de ACONCAGUA ENERGÍA.
- ✓ Abstenerse de recomendar a ACONCAGUA ENERGÍA que realice negocios con una empresa en la que el empleado tenga algún interés personal, ya sea directo o indirecto.
- ✓ Abstenerse de otorgar ventajas indebidas a otras empresas, organizaciones o individuos en cualquier transacción comercial, manteniendo la imparcialidad.
- ✓ Evitar relaciones que puedan generar un conflicto real o potencial con ACONCAGUA ENERGÍA, o que puedan afectar negativamente su propia libertad de acción o la de otros Directores o empleados de ACONCAGUA ENERGÍA.
- ✓ No utilizar los bienes o información propiedad de ACONCAGUA ENERGÍA para beneficio personal o de terceros, ni para competir con ACONCAGUA ENERGÍA.

Los Directores y el personal que puedan verse afectados por un conflicto de intereses deben comunicarlo al Departamento de Responsabilidad Social Empresarial, al Comité de Ética o al Directorio, según corresponda, antes de llevar a cabo la operación o concluir el negocio en cuestión, para evaluar si su imparcialidad puede estar comprometida.

5.2.5 Regalos, obsequios y atenciones

Los Directores y el personal, en virtud de sus cargos, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otro tipo de favores de personas o entidades que puedan afectar su objetividad o influir en

una relación comercial, profesional o administrativa.

De igual manera, no podrán ofrecer directa o indirectamente obsequios, regalos o promesas a ninguna persona o entidad que mantenga o pueda mantener una relación comercial, profesional o administrativa con ACONCAGUA ENERGÍA, a menos que estos estén dentro del curso normal de los negocios y sean permitidos por la ley, las normas y procedimientos del beneficiario, o los procedimientos de su unidad. Queda estrictamente prohibida la entrega de regalos, incentivos o beneficios de cualquier tipo con el objetivo de influir en decisiones de cualquier índole por parte del beneficiario. Además, no deben solicitar ni aceptar regalos a título personal de terceros que tengan o intenten hacer negocios con ACONCAGUA ENERGÍA.

Recepción de regalos

- ✓ Cualquier obsequio cuyo valor de mercado supere los 100 (cien) dólares estadounidenses, o su equivalente en moneda local, o que no sean meros artículos promocionales con el logotipo o nombre de la compañía (por ejemplo: lapiceras, relojes, camisetas con logotipos, pequeñas canastas de regalo para las fiestas), deberá ser devuelto.
- ✓ Ante la recepción de otros tipos de obsequios (como viajes, préstamos, capacitaciones, atenciones personales, etc.) y/o las promesas de recibirlos en el futuro, se debe informar al superior directo. Este será responsable de custodiar los bienes y llevar a cabo las siguientes acciones:
 - Devolverlo inmediatamente al tercero.
 - En caso de que la devolución no sea posible, remitirlos al Departamento de Responsabilidad Social para su uso en el proyecto solidario vigente.
- ✓ Las invitaciones para participar en eventos de negocios, convenciones, conferencias, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben contar con la autorización del nivel jerárquico superior.

Entrega de Regalos:

Para el caso que se decida realizar regalos empresariales o de negocios, éstos deben estar autorizados previamente mediante el procedimiento que prevea la Empresa. El mismo debe estar autorizado por el Gerente del área cuando supere el valor de mercado de 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en moneda local.

En ningún caso se permitirá dar o aceptar dinero o bienes fácilmente convertibles en efectivo. Tanto ACONCAGUA ENERGÍA como sus empleados deben garantizar la difusión oportuna de estos criterios entre sus clientes y proveedores.

Estas disposiciones serán aplicables a todos los demás Sujetos alcanzados por esta normativa.

5.2.6 Transparencia en la información

Los Sujetos alcanzados deben tomar las medidas necesarias para garantizar la transparencia en el manejo de la información. Este principio de transparencia y veracidad también se aplicará a la comunicación interna.

Todas las transacciones de ACONCAGUA ENERGÍA deben registrarse con claridad y precisión en sus

archivos, registros y libros.

Información reservada y de uso restringido

ACONCAGUA ENERGÍA reconoce que la información es uno de sus activos principales, esencial para la gestión de sus actividades. Por este motivo, ha establecido una política de seguridad de la información que se aplica a todos los Sujetos alcanzados. El objetivo de esta política es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información mediante su correcta identificación y clasificación, con el fin de prevenir su exposición, pérdida o corrupción. Toda la información no pública de propiedad o custodiada por ACONCAGUA ENERGÍA debe considerarse de uso restringido.

La revelación, difusión o uso de información de uso restringido para fines particulares o no autorizados constituye una falta de lealtad hacia ACONCAGUA y puede resultar en acciones disciplinarias y/o sanciones correspondientes. Por lo tanto, los Sujetos alcanzados asumen las siguientes obligaciones:

- ✓ Mantener la máxima diligencia y cuidado para no divulgar información a la que accedan en el desempeño de sus funciones.
- ✓ No divulgar a terceros información, conocimientos técnicos, datos, resultados de estudios o estadísticas de cualquier tipo, a menos que cuenten con autorización previa y expresa por escrito de ACONCAGUA ENERGÍA, según las normas y procedimientos vigentes.
- ✓ Los Directores y el personal no deben obtener beneficios personales derivados del uso de información restringida o conocimiento de oportunidades comerciales disponibles debido a su posición en ACONCAGUA ENERGÍA.
- ✓ Cumplir con los requisitos de restricción de acceso a toda la información, salvo que la divulgación sea requerida por la ley.
- ✓ Los Directores y el personal que tengan acceso a información de clientes, proveedores, Directores o empleados de ACONCAGUA ENERGÍA, son responsables de su custodia y uso adecuado.
- ✓ No deben utilizar de manera fraudulenta dicha información. El deber de restricción de uso y divulgación de la información sigue siendo aplicable después de finalizar la relación laboral, comercial o de cualquier índole con ACONCAGUA ENERGÍA.

En caso de duda, se debe considerar que toda información es de uso restringido.

5.2.7 Uso de Información Privilegiada

La negociación de valores negociables de ACONCAGUA ENERGÍA basada en información sustancial no pública, así como proporcionar esta información a terceros, es ilegal y puede resultar en acciones legales.

Los Sujetos alcanzados por este Código deben mantener estricta confidencialidad y, por lo tanto, no pueden divulgar directa o indirectamente ninguna información relevante no pública. Esto incluye información que, debido a su importancia, podría afectar el valor de cotización de los valores negociables de ACONCAGUA ENERGÍA o el desarrollo de su negociación en los mercados. Cualquier violación de la política actual sobre el manejo de este tipo de información puede resultar en acciones legales contra el Sujeto alcanzado.

5.2.8 Competencia leal y defensa de la competencia

Los Sujetos alcanzados se abstendrán de llevar a cabo publicidad engañosa sobre las actividades comerciales de ACONCAGUA ENERGÍA y evitarán cualquier conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

5.2.9 Cese de la relación con ACONCAGUA y sus sociedades controladas

Los Sujetos alcanzados que finalicen su relación con ACONCAGUA ENERGÍA deben abstenerse de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con la empresa, incluyendo listas o relaciones de clientes.

Además, reconocen y aceptan que cualquier trabajo desarrollado para ACONCAGUA ENERGÍA, independientemente de su consideración como propiedad intelectual, pertenece exclusivamente a la empresa. Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de su actividad profesional en ACONCAGUA ENERGÍA estarán bajo la propiedad de la empresa, y la persona saliente no podrá copiar, reproducir o transmitir dichos materiales de ninguna manera sin autorización escrita de ACONCAGUA ENERGÍA.

En este contexto, los Sujetos alcanzados por este Código se comprometen a devolver todo el material propiedad de ACONCAGUA ENERGÍA que esté en su posesión en el momento de finalizar su actividad con la empresa.

5.2.10 Medidas contra el soborno y la corrupción

Los Sujetos alcanzados no podrán realizar ni ofrecer, de manera directa o indirecta, ningún pago en efectivo, en especie o cualquier otro tipo de beneficio a personas al servicio de entidades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para cargos públicos, con la intención de obtener o mantener, de manera ilícita, negocios u otras ventajas.

Asimismo, se prohíbe a los Sujetos alcanzados realizar u ofrecer, de forma directa o indirecta, cualquier pago en efectivo, en especie o beneficio a personas con la intención de que estas abusen de su influencia, real o aparente, para obtener negocios u otras ventajas de entidades públicas o privadas.

De igual modo, se les prohíbe realizar o ofrecer, de manera directa o indirecta, cualquier pago en efectivo o en especie a personas, si se tiene conocimiento de que parte o la totalidad del dinero o bienes serán ofrecidos o entregados, directa o indirectamente, a entidades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para cargos públicos, con los mismos propósitos mencionados anteriormente.

Además, no se permiten pagos de facilitación o agilización de trámites, que consistan en la entrega de dinero u otros valores, sin importar su cuantía, a cambio de asegurar o acelerar el proceso de trámites o actuaciones ante órganos judiciales, administraciones públicas u organismos oficiales en los que ACONCAGUA ENERGÍA esté involucrada, en beneficio o interés de la empresa.

Los Sujetos alcanzados reconocen que el incumplimiento de estas disposiciones puede causar un daño significativo a la reputación y el buen nombre de ACONCAGUA ENERGÍA, además de las consecuencias previstas en la normativa específica. Asimismo, para prevenir el blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas, los Directores y el personal deben prestar especial atención a

situaciones donde existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, cumpliendo con todas las disposiciones legales aplicables

5.2.11 Fraude – Procedimiento

ACONCAGUA ENERGÍA reconoce que el fraude comprende cualquier declaración falsa hecha intencionalmente o la ocultación de hechos para inducir a otras personas a actuar en su detrimento. Esto incluye actos deliberados para privar a otros de propiedad o dinero mediante engaño u otros comportamientos desleales.

Algunos ejemplos de fraude incluyen conflictos de intereses, falsificación o alteración de registros y documentos, delitos financieros, pérdida o desaparición de activos, robo, hurto, abuso de confianza, tráfico de influencias, uso de información privilegiada, desvío de fondos, estafa mediante el uso no autorizado de tarjetas de crédito y operaciones ilegales a través de cajeros automáticos, entre otros.

Para facilitar la denuncia de sospechas de violaciones al Código de Ética y Conducta de ACONCAGUA ENERGÍA, se ofrecen cuatro canales de comunicación accesibles para cualquier persona vinculada directa o indirectamente con la empresa:

- ✓ Línea telefónica: +54 9 11 70342657
- ✓ Correo electrónico: lineaetica@aconcaguaenergia.com
- ✓ Correo postal: Línea Ética ACONCAGUA ENERGÍA | Pje. Dr. Ricardo Rojas 401, Piso 7° – C1001 AEA - Buenos Aires, Argentina.
- ✓ Presentación personal en la dirección mencionada.

Cualquier individuo que presencie un acto de fraude dentro de la empresa debe denunciarlo a través de estos canales, dirigidos al departamento de Recursos Humanos, que recibirá los reclamos o denuncias de cualquier manera posible (teléfono, correo electrónico, en persona, a través de familiares, compañeros o terceros).

El receptor de toda inquietud denuncia y/o información sobre conflictos deberá dar noticia de manera inmediata a la asesoría legal, cuyos integrantes decidirán si es pertinente la sustanciación de un sumario para investigar las causas y si existen sujetos intervinientes en los hechos, a fin de concluir si es necesario formular correcciones en prevención de posibles y futuros riesgos.

El receptor de las denuncias informará de inmediato al departamento legal, que decidirá si es necesario abrir una investigación. En caso de que se requiera, se realizará una investigación minuciosa del incidente, documentando todos los aspectos relevantes y proporcionando una respuesta al denunciante en un plazo máximo de 10 días. Si se abre un sumario administrativo, se establece un plazo máximo de 30 días para su sustanciación y resolución.

Se implementarán medidas preventivas, como reforzar la comunicación de los valores de la empresa y mejorar los controles, especialmente en transacciones que impliquen autorización y manejo de efectivo. Se realizará un monitoreo constante y control cruzado de cifras y validaciones, manteniendo la segregación de funciones.

6. Supervisión

La supervisión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este Reglamento estará a cargo, según corresponda, del Departamento de Responsabilidad Social, el Comité de Ética y/o el Directorio de ACONCAGUA ENERGÍA.



Diego Sebastián Trabucco
PRESIDENTE
ACONCAGUA ENERGIA



Javier Agustín Basso
VICEPRESIDENTE
ACONCAGUA ENERGIA

Revisión n° 6
Fecha de aprobación: 21-03-2024