

**CODIGO DE ETICA
Y CONDUCTA**

Marzo 2026

Nuestro propósito es impulsar el desarrollo sostenible mediante soluciones energéticas renovables que generen valor para las comunidades, protejan el ambiente y promuevan un crecimiento responsable. Para lograrlo, debemos actuar con integridad y transparencia en todas nuestras decisiones, cumplir estrictamente la normativa vigente, promover prácticas responsables en materia social, ambiental y de seguridad, y construir relaciones basadas en el respeto, la ética y la confianza con nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades. Para ello hemos desarrollado el presente Código de Ética y Conducta, para asegurarnos de que todos conozcamos y entendamos las pautas que han de guiarnos en las decisiones que tomamos y la manera en que nos comportamos. El presente Código pone de manifiesto nuestra visión, nuestra misión y nuestros valores. Asimismo, detalla las obligaciones y responsabilidades legales y éticas de todos los sujetos obligados y provee una guía sobre cómo actuar ante la ausencia de normas claras y específicas. Todo nuestro personal tiene la responsabilidad de leer, comprender y adoptar este Código y actuar siempre respetando sus disposiciones y nuestros estándares de ética y conducta. Cuando no encuentre una solución en el Código o en nuestras políticas, los alentamos a que busquen la orientación adecuada, manteniendo siempre el buen juicio y el sentido común y actuando sólo de maneras que apoyen nuestros valores. Construir y preservar nuestro nombre y buena reputación es de vital importancia y responsabilidad de cada uno de nosotros.

El Directorio

I. INTRODUCCIÓN

Este Código de Ética y Conducta (en adelante, “CEC” o “Código”) establece las pautas de comportamiento profesional y personal para todas las personas vinculados a Empresa Federal de Energía S.A. (en adelante, “la Empresa” o “la Sociedad”), que rigen tanto en el ámbito laboral interno como en las relaciones con clientes, proveedores, socios comerciales, comunidades y demás grupos de interés.

Los principios y reglas incluidos en este Código establecen el modo en que la Empresa afronta su responsabilidad social, ética y legal promoviendo un modelo de negocio sostenible, responsable y alineado con los criterios ESG. En un contexto global en permanente evolución, la Empresa reafirma su compromiso firme y claro con los objetivos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

Para la elaboración del presente CEC se han tenido presentes los requisitos establecidos por la Ley 27.401, así como los lineamientos de los principales estándares y tratados internacionales en materia de derechos humanos, prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, lucha contra la corrupción, protección del ambiente, cambio climático y desarrollo sostenible, incluyendo las mejores prácticas aplicables al sector de energías renovables.

Todo ello, con el objetivo prioritario de continuar fortaleciendo la concienciación de todos y cada uno de los empleados, profesionales, directivos y accionistas que conforman la Empresa, respecto del estricto cumplimiento de la normativa vigente, la prevención de conductas ilícitas y la adopción de prácticas responsables que contribuyan a la mitigación del cambio climático, al uso eficiente de los recursos naturales y al respeto por las comunidades donde la Empresa desarrolla sus actividades..

Este CEC no constituye un manual exhaustivo que contempla cada una de las posibles situaciones, sino que se trata de una guía de actuación y comportamiento, cuyo objetivo fundamental es ayudar a tomar decisiones en base a los principios y normas aquí expresadas. Por tal motivo, cada Sujeto Alcanzado es responsable de actuar con criterio, diligencia y responsabilidad, alineando su conducta con los valores de sostenibilidad, integridad, seguridad, respeto y excelencia que promueve la Empresa.

El presente CEC y las normas que se desprenden del mismo forman parte del Programa de Integridad desarrollado por la Empresa y del marco de gobernanza ESG, facultándose al responsable Interno a desarrollar e implementar cualquier otra norma o política de conducta o procedimiento complementaria que resulten necesarios.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este CEC es de aplicación a Empresa Federal de Energía S.A., así como a todos sus accionistas, directivos, empleados y profesionales que trabajan para la Empresa (en adelante, “*Sujetos Alcanzados*”), con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad laboral, sin perjuicio del deber de cumplir con las leyes, normas y regulaciones vigentes en cada jurisdicción en la que la Empresa opere.

El respeto y cumplimiento de los principios y normas establecidos en este Código son, siempre y sin excepción, de obligado cumplimiento para todos los Sujetos Alcanzados, incrementándose la responsabilidad medida que aumenta el nivel jerárquico de cada sujeto.

El cumplimiento de este CEC será responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los Sujetos Alcanzados, y una vez difundida la aplicación del presente, no será admisible su transgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas de un superior jerárquico.

Se espera que los Sujetos Alcanzados además de cumplir el presente CEC, adopten una conducta proactiva frente a eventuales incumplimientos de terceros, promoviendo la integridad, la transparencia y el respeto por los principios éticos, ambientales y sociales que rigen la actuación de la Empresa, incluyendo el uso de los canales de consulta y denuncia establecidos a tal efecto.

III. VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores y principios de actuación de la Empresa, que son promovidos mediante el presente Código, son los siguientes:

- **Confidencialidad:** Proteger y tratar con la máxima reserva, discreción y responsabilidad la información de clientes, socios comerciales, accionistas, empleados y demás partes interesadas, garantizando su uso adecuado y el respeto a la privacidad, conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos y confidencialidad.
- **Derechos Humanos:** Respetar, promover y proteger los derechos humanos en todas las actividades de la Empresa, reconociendo que las personas constituyen su principal activo. En este sentido, la Empresa se compromete a cumplir con las normas y tratados internacionales de derechos humanos que gozan de jerarquía constitucional conforme al artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional Argentina.

Asimismo, la Empresa asume el compromiso de garantizar que todas las personas que integran su cadena de valor sean tratadas con dignidad, equidad y respeto, trabajando activamente para asegurar que en todas sus relaciones se respeten los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Este compromiso se basa en los principales marcos desarrollados por las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo, entre otros, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

- **Ética e Integridad:** Mantener un comportamiento recto y honesto, promoviendo una rigurosa coherencia entre las prácticas empresariales y los valores éticos corporativos.
- **Legalidad:** Desarrollar las actividades comerciales y profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento y en cada lugar donde éstas sean llevadas a cabo.
- **Responsabilidad:** Asumir de manera consciente y diligente las responsabilidades inherentes a cada función, orientando los esfuerzos al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa y a la creación de valor sostenible en el largo plazo

- **Responsabilidad social:** Desarrollar sus actividades generando valor para la sociedad y las comunidades donde opera; cooperando con organizaciones públicas y/o privadas para contribuir al desarrollo de su entorno y comunidad.
- **Responsabilidad y gestión ambiental:** Desarrollar sus actividades integrando el cuidado del ambiente como eje estratégico de las decisiones y operaciones, con un enfoque en la prevención de impactos, promoviendo el uso eficiente de los recursos, y la mejora continua del desempeño ambiental.
- **Salud y Seguridad:** Brindar condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a la salubridad y seguridad. La empresa exige un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención en la protección de los empleados, contratistas, clientes y entorno local.
- **Transparencia:** Difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente, en línea con los principios de buen gobierno corporativo y con los compromisos ESG asumidos.
- **Diversidad, Equidad e Inclusión:** Promover un espacio de trabajo equitativo, diverso e inclusivo, en el que todas las personas se sientan valoradas y respetadas, independientemente de su género, raza, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual o identidad de género, nivel educativo o discapacidad. La Empresa promueve la no discriminación, el trato digno y la igualdad de oportunidades y de desarrollo profesional, integrando estos principios en todas sus operaciones.

El cumplimiento de los valores y principios de actuación enunciados constituye el marco de referencia en el cual la Empresa desea que todos sus miembros desarrollen su actividad profesional. En consecuencia, todos los Sujetos Alcanzados deben ajustar nuestra conducta al estricto cumplimiento de los valores y principios precedentemente mencionados, actuando de manera coherente con los compromisos éticos, sociales, ambientales y de gobernanza asumidos por la Empresa.

IV. PAUTAS DE CONDUCTA

Los valores y principios enunciados precedentemente constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todos los Sujetos Alcanzados y permiten definir pautas concretas

de comportamiento cuyo cumplimiento es obligatorio. Se reitera que esta normativa no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito laboral, sino que su objetivo es establecer estándares mínimos de conducta que deben orientar a todos los Sujetos Alcanzados, en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad laboral.

A. Respeto y cumplimiento de la legalidad.

El cumplimiento de la ley y del ordenamiento jurídico en general, es una obligación básica y prioritaria de todos los Sujetos Alcanzados. Todos deben cumplir con las normas legales vigentes (municipales, provinciales, nacionales y extranjeras aplicables) en cada momento, además de respetar y seguir las políticas propias y los compromisos y obligaciones adoptados por la Empresa en sus reglamentos internos.

B. Ética e integridad.

La Empresa considera que la confianza depositada por nuestros clientes, socios y entorno en el que opera, es el pilar básico para desarrollar la actividad empresarial y que esta confianza sólo se logra y permanece constante en base a un comportamiento íntegro y ético. Como consecuencia de ello, constituye una obligación de todos los Sujetos Alcanzados actuar de manera íntegra y ética en todas y cada una de las circunstancias que se presenten en el marco de su ámbito laboral, profesional, empresarial y orgánico-funcional.

C. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Es un objetivo de la Empresa promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación o de comportamientos ofensivos e inapropiados de cualquier clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas.

Como consecuencia de lo expuesto, los Sujetos Alcanzados deben conducirse con respeto y cortesía, absteniéndose de realizar cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas o sindicales, origen nacional o social, género, orientación sexual, estado civil, incapacidad o cualquier otra diferencia personal. Los Sujetos Alcanzados tienen terminantemente prohibido incurrir en conductas de acoso, abuso de autoridad,

amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

D. Salud y seguridad en el trabajo.

La protección de la salud y la seguridad de los colaboradores de la empresa en el lugar de trabajo es una alta prioridad para la Empresa. Por ello, existe el compromiso de facilitar a los empleados un entorno y un espacio de trabajo seguro y saludable, mediante la actualización permanente y continuada de las medidas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa legal vigente aplicable y los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales en esta materia.

Es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados cumplir de forma rigurosa con las normas de salud y seguridad adoptadas por la Empresa. Todos los Sujetos Alcanzados y en especial aquellos que deban hacer uso de equipamientos especiales para el desarrollo de actividades que conlleven algún riesgo especial, son emplazados a divulgar entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos específicos y a promover el cumplimiento de las prácticas de prevención de riesgos.

E. Obligaciones y deberes de los Sujetos Alcanzados.

Los Sujetos Alcanzados están sujetos a obligaciones y a deberes dentro de su ámbito de actuación en la Empresa. Las acciones y el modo en que actúen incide en forma directa en la reputación de la Empresa en el mercado y en la sociedad.

Un comportamiento inadecuado o el quebranto de la ley por parte de cualquiera de los Sujetos Alcanzados, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de nuestra organización. Es responsabilidad de todos y cada uno de los Sujetos Alcanzados observar y mantener un comportamiento adecuado para promover la buena imagen y reputación de la Empresa.

Es tarea de todos los Sujetos Alcanzados cumplir las siguientes responsabilidades:

- Cumplir con los principios y normas descritas en este Código.
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que apliquen a su puesto de trabajo.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a su superior jerárquico en referencia al cumplimiento de sus obligaciones y del presente Código.
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por la Empresa.

- Colaborar activamente y de buena fe en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en la Empresa.

F. Conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses surgen cuando entran en colisión los intereses personales de un colaborador, con los intereses de la Empresa. Por ello, todos los Sujetos Alcanzados tienen la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de la Empresa, evitando incurrir en situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales, que pueda surgir por el uso de información o de activos propiedad de la Empresa o que se pueda beneficiar con ellos a terceros.

El Sujeto Alcanzado que se vea afectado por un conflicto de interés, por sí, por sus familiares, por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por sus tutelados, apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a la entera disposición de la Empresa los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia concreta, para evitar de este modo que su actuación laboral pueda verse comprometida.

Está terminantemente prohibido que los Sujetos Alcanzados realicen alguna de las siguientes acciones:

- Realizar tareas o trabajos, o prestar servicios idénticos a los que presta la Empresa en sociedades competidoras. No obstante lo anterior, y con anterioridad al inicio de actividades¹ remuneradas en otras sociedades, el colaborador deberá notificarlo y podrá obtener permiso² por escrito.
- Dirigir o ayudar en la dirección o toma de decisiones de sociedades que sean competidoras de la Empresa.
- Adquirir participaciones, directa o indirectamente, de sociedades competidoras de la Sociedad en el caso que dicha participación permita al colaborador ejercer influencia en la administración y dirección de dichas sociedades.

¹ No es necesario comunicar actividades puntuales y no recurrentes, ponencias, conferencias, u otras actividades diferentes de las prestadas habitualmente por el colaborador para la Empresa.

² El permiso puede no concederse si las actividades suponen un ataque a los intereses de la Empresa. Asimismo, se podrá revocar un permiso concedido con anterioridad en el caso de que hayan variado las condiciones originales de la concesión y supongan un perjuicio de los intereses de la Empresa.

- Utilizar, para su uso personal, sociedades con las que se tenga relación comercial como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, si de dicha relación pudiera derivar cualquier tipo de ventaja o beneficio para el uso personal. Esto es especialmente aplicable en el caso de los colaboradores que por su actividad profesional en la Empresa pudieran ejercer una influencia significativa, directa o indirectamente, en la concesión de una operación o en la firma de un contrato con la Empresa.

G. Responsabilidad de los Órganos de Dirección y Supervisión.

La cultura de ética e integridad que la Empresa desea fomentar en el seno de la organización debe comenzar en los Órganos de Dirección.

Como consecuencia de ello, los directores y gerentes de las diferentes áreas, además de tener el deber de conocer y cumplir con las leyes aplicables y con las normativas internas de la Empresa sobre la materia, deben ganarse el respeto de sus colaboradores mostrando un comportamiento personal y profesional ético, íntegro, honesto y de respeto mutuo, y deben liderar su unidad dando ejemplo.

Además, como responsables de sus colaboradores, son responsables de la organización y supervisión, y deben asegurarse de que todos los empleados reciben la información y la formación adecuada para cumplir y respetar las normas a las que están sujetos de acuerdo a su puesto laboral.

Además de las todas las obligaciones contenidas en el presente código, los directores y gerentes, tienen además las siguientes obligaciones:

- En los procesos de selección de personal, deben seleccionar a sus colaboradores en base a sus méritos y cualificaciones personales y profesionales, y en base a su idoneidad para el desempeño laboral.
- Proporcionar las instrucciones a sus colaboradores, debiendo ser claras, precisas y vinculantes, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes y normas.
- Supervisar y controlar en forma continua el cumplimiento de la ley por parte de sus colaboradores.
- Comunicar de forma clara e inequívoca a sus colaboradores la importancia de actuar con ética e integridad en la actividad profesional diaria. Del mismo modo, deben transmitir con idéntica claridad y rotundidad, que cualquier quebranto de la

ley es inaceptable e intolerable, y que la organización no dudará en aplicar todas las medidas sancionadoras disponibles.

La responsabilidad de supervisión y control de los directores y gerentes, en ningún caso o circunstancia, exime a los restantes Sujetos Alcanzados de su propia responsabilidad en el deber de cumplimiento de las leyes y normas vigentes adoptadas por la Empresa.

H. Transparencia en la Información.

En la Empresa cree en la importancia de ser transparentes con la información que se envía al mercado; en aspiración de la Empresa y, por ende, de los Sujetos Alcanzados obtener la máxima confianza por parte de los clientes, proveedores, socios comerciales, inversores, organismos reguladores y demás partes interesadas, teniéndose el deber de ofrecer información veraz y completa, que refleje adecuadamente la imagen fiel de la situación económica, financiera y patrimonial de nuestra organización, así como el resultado de las operaciones, de conformidad con el marco normativo aplicable, y en particular, con los principios y criterios contables contenidos vigentes.

Como consecuencia de lo expuesto, todos los Sujetos Alcanzados y en particular aquellos cuya actividad profesional habitual sea la de elaborar información económico financiera, de manera directa o indirecta, tienen la obligación de asegurar que los libros, documentos e informes son completos, precisos, reflejan de forma honesta todas las operaciones –tanto ingresos como gastos- y que se realizan aplicando los principios y prácticas de contabilidad admitidos.

I. Confidencialidad y protección de la información.

La Empresa considera que la información en cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de vídeo de las cámaras de seguridad, es un activo muy valioso y fundamental en el desarrollo de las actividades profesionales y empresariales; es por esto, que se ha implementado una política de protección y seguridad de la información, con el objetivo de salvaguardar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma, y evitar así riesgos de manipulación, pérdida, destrucción o fuga de la información, ya sea de forma intencionada o accidental, y tanto si el riesgo es interno como externo a la Empresa.

Toda la información que no sea pública, y que pertenezca a la Empresa o haya sido confiada a la Empresa por clientes, proveedores, agentes y colaboradores externos, consultores y terceros en general, tiene la consideración, con carácter general, de **información privada y confidencial**. En caso de duda, toda información debe presumirse de uso restringido.

Todos los Sujetos Alcanzados, tienen el deber y la obligación de mantener el secreto profesional sobre aquella información a la que hayamos tenido acceso en el desarrollo de nuestra actividad laboral, de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Dichos deberes y obligaciones son extensibles a las empresas que nos prestan servicios y a las que les facilitamos información; debe exigirse que se proteja la privacidad y confidencialidad de dicha información.

Revelar información privada y confidencial a terceros -con la excepción de los requerimientos de los tribunales de justicia y otras autoridades competentes, que deberán contestarse a través de los canales y circuitos establecidos a tal efecto- contraviene el espíritu del presente Código.

Ningún Sujeto Alcanzado podrá comentar o dar información sobre la organización, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, foros de internet, etc. sin la autorización específica para ello. El envío de comunicaciones y, en especial, de publicidad a clientes o terceros en general, deberá realizarse siguiendo los circuitos definidos.

Se considera, a modo de ejemplo, información privada y confidencial, y que debe ser objeto de las especiales medidas de protección y secreto profesional la siguiente:

- Informaciones de carácter personal de los empleados y clientes, y con especial importancia, aquellos relacionados con la salud.
- Información concerniente a la Empresa, como por ejemplo precio de los servicios, volumen de ventas, beneficios, posicionamiento en mercados, datos de clientes o cualquier otra información relativa al negocio y que pueda ser utilizada por nuestros competidores; excepto en aquellos casos particulares en que sea necesario y se cuente con la autorización correspondiente.
- Información sobre la fabricación o investigación y desarrollo.
- Cifras y datos de los reportes internos.

La obligación del secreto profesional sobre la información privada y confidencial tiene duración indefinida, es decir, debe mantenerse incluso una vez finalizada la relación laboral, ya que su publicación podría causar un perjuicio a la Empresa, con independencia de cuando se realizare. Indudablemente, el Sujeto Alcanzado cuya relación laboral haya cesado, tiene la obligación de devolver toda la información de carácter privado y confidencial que haya obtenido en el desarrollo de su actividad profesional en la Empresa, incluyendo, a estos efectos, cualquier tipo de documentación y dispositivos de almacenamiento.

J. Protección y buen uso de los bienes.

En las oficinas y otras instalaciones de la Empresa hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopadoras, computadoras, software, Internet/Intranet, máquinas y otras herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y servidores, que están a disposición de todos los Sujetos Alcanzados y que son necesarios para el desempeño de las actividades laborales. Éstos deben ser únicamente utilizados para la actividad de la Empresa y no para uso personal o extra profesional y/o el ejercicio de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de la Empresa.

Está especialmente prohibido el uso de bienes para realizar actividades ilegales, que produzcan un perjuicio a la imagen de la Empresa, o que generen incrementos significativos de costos y es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados la protección, uso adecuado y salvaguarda de aquellos bienes entregados.

Bajo ningún concepto, un colaborador está autorizado a almacenar o enviar información, mediante los sistemas y redes propiedad de la Empresa, que incite al odio racial, a la violencia o a cualquier acto delictivo, o cuyo contenido pueda constituir una ofensa sexual. Asimismo, está explícitamente prohibido realizar grabaciones o reproducciones de video o audio, o realizar cualquier otro tipo de registro mediante equipos o instalaciones de la Empresa, si no es con el consentimiento del superior jerárquico y en el marco de la actividad profesional que se desarrolla en la Empresa.

Para asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de información, para evitar cualquier tipo de abuso o causar daños y perjuicios a la organización o para investigar un hecho irregular detectado o denunciado, la Empresa se reserva el derecho de monitorizar y analizar el modo en que los Sujetos Alcanzados utilizan sus activos, lo

cual podría incluir –en la medida que la legislación aplicable lo permita- el derecho a inspeccionar los correos electrónicos (enviados o recibidos desde las casillas cuyo dominio pertenezca a la Empresa), datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la compañía; respetando, siempre y en todo caso, los derechos individuales de las personas, considerados en las normas vigentes.

K. Competencia leal y defensa de la competencia.

La Empresa tiene el compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando la libre competencia que redunde en beneficios para los consumidores y usuarios, y por lo tanto en la sociedad. Para ello, todos los Sujetos Alcanzados están obligados a desarrollar su actividad en el marco del cumplimiento de las reglas de leal competencia, comprometiéndose a no realizar actos de publicidad engañosa de la actividad de la Empresa y a evitar cualquier tipo de conducta que pueda constituir un abuso de mercado o restricción a la libre competencia.

Además, la Empresa obliga a los Sujetos Alcanzados a no obtener o aceptar de terceros información de la competencia obtenida de modo ilícito, y en concreto, mediante espionaje industrial, soborno, robo o interceptación de las comunicaciones por cualquier medio, así como a no difundir de manera consciente e intencionada información falsa sobre los competidores de la Empresa o sus productos o servicios.

En este sentido, los Sujetos Alcanzados están obligados a cumplir todas las disposiciones que resulten aplicables de la Ley 25.156, la Ley 24.240 y normas complementarias.

L. Relaciones con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales.

La Empresa está comprometida con la calidad y la excelencia, para lo cual nos esforzamos al máximo para no cometer errores y, cuando los cometemos, tratamos de remediarlos en la medida de lo posible.

Cuando se trabaja con **proveedores** es de esperar que éstos compartan los objetivos de calidad y excelencia establecidos por la Empresa, por eso, los procesos de selección se desarrollan con transparencia e imparcialidad, aplicando siempre criterios de calidad y costo, y evitando conflictos de interés personales entre los Sujetos Alcanzados y la Empresa. Se admite como única excepción a estos lineamientos, el caso de aquellos proveedores que debido a su larga e intachable trayectoria

trabajando con la Empresa (como por ejemplo aquellos que son tales desde el inicio de las actividades) merezcan un trato preferencial.

Además, también se espera que los proveedores compartan los valores y principios fundamentales de actuación considerados como tales por la Empresa, y que cumplan con la legalidad vigente.

Todos los Sujetos Alcanzados tienen el deber de fomentar el cumplimiento de este Código entre los proveedores.

En las relaciones de colaboración en negocios comunes con **socios comerciales**, se mantendrá una actitud de respeto, honestidad y confianza, compartiendo de forma transparente información, conocimientos y experiencias para desarrollar y alcanzar objetivos comunes, que nos proporcionen un beneficio mutuo. Por este motivo, se debe velar porque los empleados de esas empresas apliquen en su desempeño profesional los mismos valores y principios éticos que se promueven en este Código.

En las relaciones con **clientes**, se velará por el cumplimiento de todas las normas aplicables a la industria de la que se trate. En particular, en el caso de clientes pertenecientes a sectores o actividades consideradas de mayor riesgo o controversiales, la Empresa requerirá la presentación y actualización periódica de la documentación que acredite el cumplimiento de la normativa aplicable, como parte de sus procesos de debida diligencia.

Asimismo, la Empresa promoverá y, cuando corresponda, exigirá que sus clientes cuenten con su propio Código de Ética y Conducta, o con políticas equivalentes en materia de integridad, cumplimiento normativo y sostenibilidad, como condición para el establecimiento y mantenimiento de la relación comercial.

Por último, y en el supuesto que la Empresa en el futuro comience a desarrollar una actividad en virtud de la cual ofrezca a terceros productos o servicios a terceros, debe asumirse el compromiso de brindarlos con mayor calidad y con un alto valor agregado.

M. Relación con gobiernos y autoridades públicas: contratación con el Sector Público.

La Empresa manifiesta su neutralidad política y se compromete a actuar de forma íntegra, honesta, fiel y transparente en todos los tratos y relaciones que mantienen

con los diferentes organismos públicos. Está comprometida con el fiel cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables y, muy especialmente, con aquellas que prohíben cualquier tipo de actuación tendente a influir en la autoridad de los funcionarios públicos.

Asimismo, debe asegurarse una total transparencia en cualquier información que se presente o envíe a un organismo público, y en particular, corroborando que las declaraciones y liquidaciones de impuestos son veraces e íntegras. En este sentido, los Sujetos Alcanzados deben comprometerse a no obstaculizar en ningún caso las peticiones de información o inspecciones que los funcionarios públicos u organismos de supervisión y regulación lleven a cabo en el ejercicio legítimo de sus facultades, de conformidad con la legislación vigente; y en especial, cumplir debidamente con las resoluciones administrativas y judiciales firmes, de carácter ejecutivo. Para asegurar un correcto cumplimiento de dichas responsabilidades, cualquier solicitud de información, inspección o ejecución de resolución deberá ser comunicada por el colaborador que la reciba siguiendo los circuitos establecidos para ello.

N. Medidas anticorrupción: ofrecer y conceder, exigir y aceptar beneficios, ventajas, regalos u obsequios.

La Empresa defiende la honestidad del comercio y la transparencia de los mercados mediante la competencia justa, rechazando cualquier práctica corrupta. Se compite en base a la calidad de los productos y servicios de la Empresa; nunca ofreciendo a terceros -clientes, proveedores, consultores, competidores o autoridades- beneficios o ventajas que sean inapropiados y cuyo objetivo sea la obtención de una posición ventajosa o improcedente en una transacción comercial o en el mercado, en general. Los activos de la Empresa no pueden utilizarse para intentar influir en la voluntad del receptor de los mismos. En consecuencia, los Sujetos Alcanzados tienen prohibido ofrecer, prometer, garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta -mediante consultores, agentes, socios o intermediarios en general- a clientes, proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que la Empresa mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Igualmente, queda totalmente prohibido a todos los Sujetos Alcanzados exigir, solicitar, aceptar, obtener o recibir sobornos o promesas de en forma de dinero u otro tipo de beneficio, ventaja o favor de cualquier persona o entidad, que pudieran influir de algún modo en su objetividad e imparcialidad o influir en sus decisiones profesionales.

Adicionalmente, en los casos en los que la Empresa trabaje con consultores, agentes, intermediarios o socios comerciales, es preciso que éstos conozcan los valores y principios éticos de la Empresa en relación a las prácticas anticorrupción, así como las normas, y se sometan a ellas. Además, es responsabilidad de quien sea el encargado de firmar contratos de colaboración, evaluar previamente no solo la idoneidad profesional de dichos terceros, sino que también su reputación. En este sentido, se deberá contemplar la inclusión de cláusulas específicas y apropiadas en los mencionados contratos, con el objetivo de proteger a la Empresa.

Regalos, obsequios y atenciones.

Los Sujetos Alcanzados, por razón del cargo que ocupen o el trabajo que realicen en la Empresa, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán hacer directa o indirectamente obsequios, regalos o promesas a ninguna persona y/o entidad que mantenga o pueda mantener una relación comercial, profesional o administrativa con la Empresa, que no se consideren propios del curso normal de los negocios y siempre que estén permitidos por ley, por las propias normas y procedimientos del beneficiario o por los procedimientos de su unidad. Se encuentra terminantemente prohibida la entrega de regalos, incentivos, o beneficios de cualquier tipo en un esfuerzo por influenciar en decisiones de cualquier índole por parte del beneficiario.

No deberán solicitar ni recibir regalos a título personal de terceros que tengan o intenten hacer negocios con la Empresa.

Recepción de Regalos:

Se deberá informar al Responsable Interno todo obsequio cuyo valor de mercado supere los 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos o

que no sean meros artículos promocionales con el logotipo o nombre de la compañía (ejemplo: lapiceras, relojes, camisetas con logotipos, pequeña canasta de regalo para las fiestas). El Responsable Interno, a su leal saber y entender resolverá sobre el destino de dichos obsequios, pudiendo determinar su devolución inmediata.

Asimismo, las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, convenciones, conferencias, presentaciones comerciales o cursos técnicos, deben estar autorizadas por el 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. Y el mismo necesariamente debe estar autorizado por el gerente o del área cuando supere el valor de mercado de 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos.

Bajo ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero o bienes asimilables ni fácilmente convertibles en dinero.

Los gerentes de cada área han de asegurar la oportuna difusión de estos criterios entre sus clientes y proveedores.

Ñ. Patrocinio, donaciones y contribuciones a organizaciones políticas y sindicales.

Patrocinar es contribuir con dinero o en especie a un evento organizado por terceros, con el fin de lograr una contraprestación en forma de publicidad de la Empresa. Es contrario a los valores y principio éticos de la Empresa, utilizar el patrocinio para obtener ventajas competitivas ilegítimas e ilegales, o apoyar actos o eventos cuyo fin sea incompatible con los mismos, o que pudieran dañar la imagen de la organización. Además, los acuerdos de patrocinio deben quedar reflejados en un contrato escrito, donde de forma clara quede constancia de las contraprestaciones de dichos acuerdos para la Empresa.

La Empresa está comprometida con la sociedad, y por ello realiza donaciones con fines sociales y humanitarios. Para asegurar el buen destino y uso de las donaciones, es preciso que todas las donaciones que realicemos sean absolutamente transparentes, quedando siempre claro quién es el receptor último de dichas donaciones y cuál es el objetivo de las mismas. Está prohibido realizar donaciones a personas, entidades u

organizaciones cuyos objetivos sean incompatibles con los valores y principios éticos de la Empresa, o que pudieran dañar su buena imagen y reputación.

O. Medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

El blanqueo de capitales consiste en disimular el origen y la naturaleza del dinero procedente de actividades ilícitas o criminales -tales como el terrorismo, la prostitución, el narcotráfico, el tráfico ilegal de armas y en general cualquier tipo de actividad basada en el fraude, los sobornos o la extorsión- mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Es objetivo y voluntad de la Empresa desarrollar negocios y realizar actividades comerciales con clientes, proveedores, consultores y socios comerciales de confianza, que no estén implicados en actividades ilegales o cuyos fondos provengan de fuentes ilegítimas.

Desde la Empresa ***no se facilita el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas***. Por este motivo, se debe colaborar con las autoridades competentes, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, aportando toda la información que nos soliciten de acuerdo con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia.

P. Responsabilidad Social Empresaria.

La Empresa está comprometida con la sociedad, el ambiente y el entorno en el cual opera, y trabaja para disminuir los impactos negativos que genera con su actividad y mejorar los impactos positivos.

Tiene como objetivo promover la sustentabilidad en todas sus áreas, delineando un plan estratégico que tenga como fin un cambio cultural en todos los colaboradores internos y externos. Es por ello que hace algunos años, sus directivos y gerentes han asumido un fuerte compromiso con la responsabilidad social empresaria y han comenzado a trabajar en pos de mejorar la calidad de vida de su público interno como externo; trabajando fuertemente en la prevención de la ludopatía; en buenas prácticas hacia sus empleados y en la conservación del ambiente que lo rodea.

Q. Responsabilidad y Gestión Ambiental

La protección del ambiente constituye una alta prioridad para La Empresa. En este marco, es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados cumplir de manera rigurosa con las normas, políticas y procedimientos de gestión ambiental adoptados por la Empresa.

Asimismo, todos los Sujetos Alcanzados, y en especial aquellos que deban desarrollar actividades que conlleven riesgos ambientales específicos, deberán divulgar entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos específicos, así como promover el cumplimiento de las medidas de prevención, control y mitigación de impactos ambientales.

R. Responsabilidad Empresarial de respetar los Derechos Humanos

La Empresa tiene el compromiso de respetar los derechos humanos, es decir, actúa con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de los Sujetos Alcanzados y terceros, así como abordar los impactos negativos en los que esté implicada.

Este compromiso se extiende a toda la cadena de valor de la Empresa y se encuentra alineado con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y demás estándares internacionales aplicables.

S. Marketing y Relaciones Públicas

Las prácticas de marketing y relaciones públicas relacionadas con las reivindicaciones ambientales y sociales de La Empresa están regidas por los siguientes principios:

- a) La empresa hace afirmaciones precisas, verificables y fundamentadas, basadas en datos fiables o científicos.
- b) La empresa es veraz, transparente y responsable sobre los impactos sociales y medioambientales de las operaciones de la empresa, tanto positivos como negativos.
- c) La empresa sigue directrices éticas al utilizar canales y prácticas sensibles de marketing y relaciones públicas.

T. Lobby (Cabildeo) Responsable

La Empresa reconoce la importancia de participar en espacios institucionales y sectoriales que contribuyan al desarrollo de políticas públicas responsables y al fortalecimiento del sector de las energías renovables. Si bien la Empresa no realiza actividades de cabildeo directo, participa en cámaras y asociaciones empresariales que representan intereses comunes del sector energético renovable.

En este marco, la Empresa adopta los siguientes principios de lobby responsable:

a) Contribución positiva: Toda actividad de representación institucional en la que La Empresa participe, directamente o a través de cámaras empresariales, deberá orientarse a promover impactos positivos para la sociedad y/o el ambiente, en línea con el propósito de La Empresa.

b) Evidencia y fundamento técnico: Las posiciones públicas, aportes técnicos, comunicaciones institucionales o posturas sectoriales que apoye la Empresa deberán basarse en información verificable, datos confiables y, cuando corresponda, evidencia científica o técnica pertinente.

c) Contribuciones políticas: La Empresa no realiza contribuciones políticas, financieras ni en especie a partidos, candidatos o campañas electorales u organizaciones con fines partidarios.

d) Prevención de corrupción y soborno: Toda actuación vinculada a organismos públicos, entes reguladores, cámaras empresariales o relaciones gubernamentales se rige estrictamente por los valores, principios, lineamientos y pautas del presente Código de Ética y Conducta de la Empresa.

e) Trabajo con intermediarios y cámaras: Cuando la Empresa participe en cámaras empresariales, foros técnicos u otras organizaciones intermediarias, se asegurará de que:

- Las posturas públicas de dichas organizaciones sean coherentes con los principios éticos, ambientales y sociales de la Empresa.

- Existan instancias internas para revisar y, de corresponder, objetar o no adherir a posicionamientos que resulten contrarios a sus valores o compromisos.
- Se lleve registro de la participación institucional de la Empresa en dichos espacios.

V. RESPONSABLE INTERNO

Con el objetivo de velar por el buen cumplimiento de los valores y principios éticos del presente CEC, como asimismo de todos los contenidos del Programa de Integridad de la Empresa, se ha decidido designar a un Responsable Interno del Programa de Integridad (en adelante, “*Responsable Interno*” o “*Compliance Officer*”).

El Responsable Interno deberá ser designado por el Directorio de la Empresa.

La remoción del Responsable Interno también se resolverá mediante decisión del Directorio, el cual deberá designar a su sucesor en el mismo acto en que se resuelva la remoción del antecedente.

Las funciones y responsabilidades del Responsable Interno son las siguientes:

- Promover la difusión y el conocimiento del contenido del presente Código entre todos los Sujetos Alcanzados, desarrollando los programas de formación que fueren necesarios.
- Supervisar el contenido del Código de Ética y Conducta, y en su caso, proponer modificaciones, recomendaciones y en su caso actualizaciones del mismo, al Directorio de la Empresa.
- Ser el intérprete del contenido del Código de Ética y Conducta.
- Canalizar las dudas y las denuncias en relación al contenido del presente Código.
- Establecer los planes de prevención necesarios para hacer cumplir el contenido del Código de Conducta y Conducta.
- Supervisar el cumplimiento de las normas del Código de Ética y Conducta, y en caso de comprobar incumplimientos, proponer las sanciones disciplinarias y las medidas judiciales que estime corresponder.

- Realizar el monitoreo y evaluación continua de la efectividad del Programa de Integridad.
- Desarrollar e implementar medidas y aspectos complementarios del Programa de Integridad de la Empresa, promover su conocimiento y supervisar su cumplimiento.
- Ante supuestos de transformación y adquisiciones societarias, implementar un programa de debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades en las personas jurídicas involucradas.

El Responsable Interno estará dotado de la autoridad y de los medios necesarios para implementar y hacer cumplir las medidas de control interno que se consideren necesarias y adecuadas para lograr los objetivos previstos en el presente Código.

El Responsable Interno asimismo podrá resolver la formación de un Comité de Ética, con el cual podrá compartir o bien podrá delegar las funciones y responsabilidades que considere menester.

VI. OBLIGATORIEDAD

Todos los Sujetos Alcanzados tienen el deber y la obligación de cumplir con los valores y principios éticos de este Código, así como con todas las normas que de él se deriven.

La empresa velará por la no aplicación de ningún tipo de castigo o represalia sobre ningún colaborador que, actuando con integridad, lealtad y de buena fe, haya denunciado ante el Comité de Ética cualquier comportamiento contrario a los valores y principios éticos reflejados en este CEC.

Los Sujetos Alcanzados que estén envueltos en alguna investigación o proceso judicial, que pueda afectar de algún modo a sus deberes y obligaciones hacia la Empresa, o que pueda poner en peligro su buena imagen y reputación, deberán comunicarlo diligentemente a sus superiores jerárquicos inmediatos y/o al Comité de Ética, salvo que la ley lo prohíba explícitamente.

Además, todos los Sujetos Alcanzados se comprometen a cooperar de forma activa y diligente en el transcurso de cualquier investigación o auditoría interna o externa.

El presente CEC, deberá estar siempre actualizado y disponible en todas las dependencias de la Empresa, para todos los Sujetos Alcanzados.

VII. CANAL DE DENUNCIAS

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas establecidas en el presente CEC, se establece la creación de un canal de denuncia de irregularidades (en adelante, “*Canal de Línea Ética*” o “*CLE*”), así como un *Formulario de Quejas* a disposición del público en el sitio web institucional, a los cuales podrán dirigirse tanto los Sujetos Alcanzados como terceros, para comunicar de forma confidencial las irregularidades de potencial transcendencia, o las conductas que adviertan en el seno de la Empresa, que puedan implicar la comisión de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del CEC.

Transparencia y confidencialidad

La Empresa garantiza la confidencialidad de las personas que procedan a presentar algún tipo de comunicación, garantizando asimismo la transparencia en la gestión del propio canal.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del *Canal de Línea Ética* y/o *Formulario de Quejas* tendrá la consideración de información confidencial y, por tanto, no será comunicada sin su consentimiento al denunciado, garantizando la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia.

La Empresa se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los Sujetos Alcanzados que hubieran comunicado a través del *Canal de Línea Ética* y/o *Formulario de Quejas*, cualquiera de las irregularidades ya referidas.

Canalización de los comunicados

A los efectos de gestionar los comunicados que puedan presentarse, se ha habilitado expresamente la dirección de correo electrónico **efesaintegridad@gmail.com** a la que

deberán remitirse los escritos de denuncia, así como el *Formulario de Quejas* disponible en el sitio web institucional, a través del cual también podrán canalizarse dichas comunicaciones.

Contenido de los comunicados

Los escritos de comunicación, que no están sometidos a ningún modelo preestablecido, deberán contener, necesariamente, la siguiente información:

- a) Irregularidad denunciada, con mención detallada de las circunstancias de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, soporte documental o indicación de las pruebas o evidencias de las que se dispone.
- b) Identificación de los responsables directos de la irregularidad, en caso de ser conocidos.

Y opcionalmente a criterio del denunciante, nombre y datos de contacto del mismo.

Gestión del Canal de Línea Ética

El CLE estará gestionado por el Responsable Interno. A la vista de los hechos denunciados, el Responsable Interno adoptará las medidas que considere oportunas, pudiendo encargar parte de la investigación de los hechos o actuaciones denunciados a otras áreas o departamentos diferentes, cuando lo estime conveniente.

Como resultado del análisis e investigación realizada, el Responsable Interno le dará a la denuncia el curso que considere oportuno, atendiendo a la naturaleza de los hechos comunicados, a los efectos de que por el órgano que corresponda se tomen las medidas que sean pertinentes, del tipo que sea, con las consecuencias inherentes a las mismas.

VIII. SANCIONES ANTE INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código será considerado, según el caso, una falta laboral, incumplimiento contractual o incumplimiento orgánico - funcional, cuya gravedad se determinará valorando los hechos y sus consecuencias, el nivel de responsabilidad del sujeto que cometió el incumplimiento y la reincidencia del mismo en este tipo de conductas.

Cada incumplimiento que sea comprobado por la Empresa traerá aparejada la aplicación de las sanciones que ameriten los hechos de que se traten, pudiéndose aplicar desde un apercibimiento hasta la aplicación de las sanciones que a continuación se detallan:

- a) Personal en relación de dependencia, convencionado o no: suspensión o despido;
- b) Proveedores y asesores externos: Rescisión del contrato su fuere de tracto sucesivo y eliminación o suspensión como proveedor en los demás casos;
- c) Clientes: suspensión con plazo expreso o prohibición de ingreso a cualquiera sala de juegos operada por la empresa;
- d) Miembros del directorio: multa de hasta el 10% de los honorarios que se le asignen y/o remoción del cargo;
- e) Miembros del órgano de fiscalización: pérdida de la retribución o remoción del cargo;
- f) Accionistas: multa de hasta el 10% de los dividendos cuya aprobación y distribución se aprueben distribuir en la asamblea ordinaria inmediatamente posterior al incumplimiento.

Las sanciones previstas precedentemente lo son sin perjuicio de la responsabilidad material que la empresa decida imponer y reclamar al infractor.

IX. INQUIETUDES Y CONSULTAS

Ante cualquier inquietud que pueda surgir en relación a la interpretación del presente Código, así como la aplicación práctica del mismo, deberá consultarse al superior jerárquico inmediato o bien al Responsable Interno o al Comité de Ética, en caso de corresponder.

X. VIGENCIA

Las normas que emanan del presente CEC serán operativas y en consecuencia obligatorias para todos los Sujetos Alcanzados a partir del 2 de marzo de 2026; resultando de cumplimiento obligatorio hasta tanto no sea dictado un nuevo Código en su reemplazo.