



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

1. MENSAJE DEL PRESIDENTE DE EMESA

En EMESA estamos convencidos de que la ética es el pilar que sostiene nuestro crecimiento y la clave para consolidar la confianza que la sociedad deposita en nosotros. Cada proyecto que realizamos, cada decisión que tomamos y cada vínculo que construimos encuentran sentido cuando se realizan con transparencia, responsabilidad e integridad.

Nuestro Código de Ética y Conducta refleja ese compromiso, siendo la expresión de nuestra cultura y la manera en que elegimos trabajar. Nos guía a actuar con coherencia, fortalece nuestras relaciones con clientes, proveedores y socios estratégicos, y asegura que nuestra contribución al desarrollo energético de Mendoza se realice de manera sostenible y confiable.

Invito a todos a asumir este Código con convicción. Su cumplimiento fortalece nuestra reputación y nos permite consolidar a EMESA como una empresa confiable, innovadora y comprometida con el desarrollo sostenible de Mendoza.

Gerardo Rabinovich

Presidente del Directorio de EMESA S.A.P.E.M

Agosto 2025

2. INTRODUCCIÓN

Este Código tiene por objetivo establecer la conducta esperada de todas aquellas personas que conforman EMESA y su cadena de valor, con la finalidad de actuar en base a altos estándares de integridad y honestidad que permitan resguardar su valiosa reputación.

Siguiendo las pautas establecidas por su Ley de creación N° 8.423, su Estatuto, su Sistema de Gestión de Cumplimiento y el Sistema de Gestión de Calidad adoptados, EMESA no tolera el logro de resultados a costa de la violación de la ley o de principios éticos.

Por el contrario, EMESA insta al cumplimiento de su objeto a través de la innovación tecnológica, eficiencia, transparencia y competencia empresarial, acatando en todos los casos el marco normativo legal nacional y provincial.

Así, el Código reúne de manera clara y práctica un conjunto de lineamientos basados en los valores de la Compañía, su Ley de creación, el estatuto que reglamenta su actividad y sus Sistemas de Gestión vigentes. (Calidad y cumplimiento).

En ellos se plasma la ética de la Compañía, las actitudes que se consideran adecuadas para asegurar la reputación de su patrimonio y la buena relación con el personal, clientes, proveedores, gobiernos y todos su stakeholders.

Es esencial que todos conozcan este documento, para conocer mejor la Compañía, y asuman el compromiso de difundirlo y de seguir las conductas en él explicitadas.

Si bien este Código prevé una amplia guía acerca del comportamiento individual y empresario aceptado, no puede contemplar todas las situaciones posibles a considerar.

En consecuencia, este Código no reemplaza la responsabilidad ni la obligación de cada uno de los que forman parte de la Compañía de ejercer un buen criterio que refleje los valores y principios contenidos en el presente Código.

Una vez difundido el mismo, no será admisible su transgresión, alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas de algún superior.

3. SUJETOS ALCANZADOS Y AMBITO DE APLICACIÓN.

Son destinatarios del Código, cualquiera sea su ubicación geográfica, los Directores y empleados –ya sean permanentes o temporarios- (en adelante Empleados), así como los asesores, contratistas, subcontratistas, proveedores o socios en empresas que lleven a cabo negocios o se relacionen con EMESA (en adelante Terceros).

4. VALORES ÉTICOS CORPORATIVOS DE EMESA

Los valores que definen la cultura e identidad de EMESA son:

Integridad

Es el comportamiento esperado en personas rectas, leales, justas, objetivas y honestas.

Exige mantener un comportamiento intachable y promover una rigurosa coherencia entre las prácticas corporativas y los Valores Éticos Corporativos de EMESA.

Transparencia

Los procesos de decisión implicados en la relación de EMESA con sus partes interesadas, se desarrollan con objetividad a partir de criterios estrictamente profesionales, previamente establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Gestión de Cumplimiento

La difusión de información debe ser veraz, contrastable, adecuada y fiel de la gestión y llevar a cabo una comunicación clara, tanto interna como externa.

Sustentabilidad

Desarrollar las actividades en forma sostenible y orientada al respeto al ambiente y la sustentabilidad.

Profesionalismo

Asegurar la prestación del servicio de acuerdo con los parámetros y exigencias comprometidos, enmarcados en el Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema de gestión de cumplimiento de la compañía, con un nivel de calidad y de eficiencia que satisfaga a los agentes del mercado energético.

Innovación

Sustentar el compromiso con la innovación tecnológica y la excelencia en cada una de las operaciones.

Responsabilidad

Asumir las responsabilidades y actuar conforme a ellas, comprometiéndose para cumplir los objetivos propuestos en el marco de los Valores Éticos Corporativos de EMESA.

Trabajo en equipo

Fortalecer la colaboración armoniosa y eficiente entre todos los empleados y colaboradores, formando equipos inclusivos, aprovechando conocimientos y diversas perspectivas para alcanzar el éxito compartido. Es responsabilidad de cada uno de nosotros contribuir a la integración entre las personas dentro de sus áreas y promover la colaboración entre todas ellas.

5. LINEA ÉTICA

La Línea Ética es un sistema que permite reportar, entre otras cuestiones, situaciones y/o comportamientos que pudieran constituir una violación real o potencial al Código.

EMESA fomenta el uso de una Línea Ética y garantiza que no se aplique ningún tipo de represalia en su relación y desarrollo laboral y/o contractual contra quienes la utilicen de buena fe.

Es un canal confidencial, seguro, administrado por un tercero independiente y al que se podrá acceder de manera anónima.

Los informes de incumplimiento al Código de Conducta se pueden realizar a través de los siguientes canales:

- Por teléfono, dejando un mensaje a través de línea anónima: 0800 – 444 – 7722
- Por correo electrónico, a la dirección: lineadenuncias.emesa@pwc.com
- Por internet, cargando el formulario en www.lineadedenuncias.com
- Personalmente o a través de un tercero en la oficina del responsable de ética y transparencia en EMESA.

6. COMITÉ DE ÉTICA



El Comité de Ética de EMESA está compuesto por el Presidente del Directorio, el Gerente General, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Asuntos legales e Institucionales y el Responsable del Sistema de Gestión de Calidad.

Es el órgano responsable de evaluar y resolver aquellas situaciones que fueran declaradas ante él mediante la Línea Ética y/o cualquier otro canal disponible y que involucren incumplimientos reales o potenciales en relación con las previsiones del Código.

De la misma manera, será el encargado de administrar el Código, interpretar y resolver situaciones no descriptas específicamente en él.

El quórum para sesionar será de la mayoría absoluta de sus miembros y sus decisiones se adoptarán por mayoría simple.

La conducción de la investigación será llevada a cabo por un Oficial de Ética y Cumplimiento / Compliance Officer que será designado por el Directorio.

7. CUMPLIMIENTO DE LA LEY

EMESA se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta, ya sean municipales, provinciales, nacionales y/o internacionales.

Es en este marco que cada uno de los que forman la Compañía deben comportarse conforme a las leyes y costumbres locales, siempre que éstas últimas no contradigan los valores éticos corporativos y/o principios de la Compañía.

Asimismo, deben tomar los recaudos necesarios para asegurar que la Compañía no pueda ser involucrada directa o indirectamente en incumplimientos de la legislación aplicable.

Por ende, ningún Empleado de la Compañía podrá involucrarse con Terceros en la violación de ley alguna.

8. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Todos los Empleados y Terceros deben tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro.

Se encuentra terminantemente prohibida cualquier conducta agravante o

que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad, incapacidad o cualquier otra

diferencia personal.

Bajo ninguna circunstancia se permitirán conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

9. TOLERANCIA CERO AL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

Todos los Empleados y Terceros vinculados con la Compañía deben garantizar que todas las actividades se realicen con el máximo nivel de integridad y eficacia.

EMESA tiene tolerancia cero a cualquier acto de soborno y/o corrupción.

Está terminantemente prohibida para los Empleados y Terceros la práctica de ofrecer o recibir una ventaja o pago, de cualquier naturaleza o clase de o para cualquier persona, incluyendo, pero sin ser limitativo, a funcionarios públicos, partidos políticos, sector público o cualquier empresa privada o persona natural con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas o pretender que ésta abuse de su influencia en beneficio de la Compañía.

Todos los Empleados de la Compañía y Terceros que actúan en su nombre tienen prohibido participar, de cualquier modo, incentivando, aprobando, pagando, suministrando, retransmitiendo, encubriendo, cooperando, recibiendo o de cualquier forma posibilitando, la práctica de soborno para cualquier funcionario público para influenciar o recompensar cualquier acción oficial o decisión de tal persona en beneficio de la Compañía.

El término funcionario público se emplea de forma genérica para incluir a funcionarios, oficiales y empleados del gobierno o de cualquier organismo público, agencia o titularidad pública u organizaciones internacionales públicas. Incluye también, a candidatos a cargos políticos, empleados o políticos de partidos políticos, así como a los partidos políticos.

Con el objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los Empleados y Terceros prestarán especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.

10. TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN Y DEMÁS INTERACCIONES CON EL SECTOR PÚBLICO

El principio de transparencia en la contratación es una de las principales herramientas

para poder conseguir el objetivo de una gestión eficiente.

Sin transparencia real, existe el riesgo de corrupción.

EMESA se compromete a contar con una política de compras que permita cumplir con la normativa vigente para prevenir ilícitos y/o actos de corrupción en el ámbito de los procesos de compras y contrataciones, así como en la ejecución de contratos, el pago de impuestos, situaciones de fiscalización, o cualquier otra interacción con el sector público y privado.

11. CONFLICTO DE INTERÉS

Existirá conflicto de intereses cuando el interés de un Empleado -ya sea personal o de terceros vinculados a éste- colisione o pudiere colisionar con los deberes y obligaciones inherentes a su condición de Empleado de la Compañía (ya sea en razón de la posición que ocupa y/o de cualquier otra circunstancia), amenazando la equidad e imparcialidad que es esperada de todos los Empleados y Terceros.

Los Empleados y Terceros deben abstenerse de incurrir en situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Compañía, así como de representar a la Compañía, intervenir o influir en la toma de decisiones, en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, tuvieran un interés personal.

Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de la Compañía, dando cumplimiento asimismo a las normas que resultaren aplicables.

Asimismo, los Empleados no podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las de EMESA.

Los Empleados deben:

- Informar las participaciones directas o indirectas que posean, por sí o a través de terceros y/o familiares, en empresas proveedoras, clientes, competidores, contratistas y/o sub-contratistas de la Compañía.
- Abstenerse de hacer recomendaciones para que la Compañía realice negocios con empresas, organizaciones o particulares en los que tengan algún interés personal, directo o indirecto.
- Abstenerse de otorgar a otras empresas, organizaciones o particulares, ventajas indebidas en cualquier transacción de negocios, debiendo mantenerse imparciales.
- Abstenerse de involucrarse en relaciones que podrían dar lugar a un conflicto real, potencial o aparente con la Compañía, o que pudieran de alguna manera tener un

efecto negativo sobre su propia libertad de acción.

- Abstenerse de utilizar los bienes o información propiedad de la Compañía en virtud de su posición en la misma, para beneficio personal o de terceros o para competir con EMESA.

Aquellos que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses deberán comunicarlo mediante el envío de un correo electrónico a las direcciones de los miembros del Comité de Ética o cumplir con el procedimiento que en el futuro se implemente, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, a fin de que se evalúe si su actuación imparcial puede verse comprometida.

OBSEQUIOS Y ATENCIONES

Los obsequios y atenciones, dependiendo de su magnitud y oportunidad, pueden dar la impresión de haber sido otorgados o recibidos para persuadir o influir indebidamente en las decisiones del beneficiario; por lo cual, no deben aceptarse u otorgarse si es que pueden ser percibidos como comprometedores del juicio o integridad, o como una forma de influenciar inapropiadamente una relación o decisión de negocios.

Se encuentra prohibida la entrega y/o aceptación de obsequios y atenciones hacia y/o provenientes de funcionarios públicos cualquiera sea su valor.

La aceptación de obsequios y/o atenciones que no provengan, directa o indirectamente de funcionarios públicos, no pueden superar el valor máximo de USD 200. Este valor deberá ser calculado por el receptor. Los casos que no se encuadren en esta definición deberán ser rechazados.

Adicionalmente, se prohíbe la recepción u otorgamiento de obsequios, atenciones u otros beneficios:

- Para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada;
- Para generar un sentido de obligación o compromiso en el receptor;
- Que sea lujoso, excesivo o frecuente.
- Que sea ofrecido o dado a miembros de la familia de un Empleado y/o Tercero;
- Que sea en dinero en efectivo o instrumento comercial fácilmente convertible en efectivo;
- Que sea solicitado por un Empleado para direccionar un beneficio o ventaja o



dado a alguien que ofrece un beneficio o ventaja para EMESA;

Que sea solicitado o entregado a un Empleado de EMESA a cambio de cumplir una obligación que legal o funcionalmente le corresponda. En caso de dudas sobre recepción y/o entrega de obsequios, atenciones u otros beneficios existe el deber de consultar al Comité de Ética para obtener orientación.

Las restricciones para aceptar obsequios, atenciones u otros beneficios se extienden a los familiares directos de los Empleados.

Cualquier donación que se desee efectuar en nombre de EMESA requiere autorización previa del Comité de Ética y Cumplimiento, debiendo cumplir en todos los casos los principios y prohibiciones establecidas en este Código y/u otras políticas internas que en el futuro se aprueben.

12. PROTECCIÓN Y USO RESPONSABLE DE ACTIVOS

Todos los Empleados tienen la obligación de salvaguardar los bienes materiales (locales, equipos, herramientas de trabajo, etc.) o inmateriales (imagen, prestigio, información financiera, de productos y del personal) que pertenecen a la Compañía y estar atentos a informar sobre situaciones que puedan conducir a la pérdida o al uso indebido de dichos activos.

La información que pueda ser considerada ilegal, ofensiva o inadecuada no debe ser en ningún caso procesada, descargada, almacenada y/o difundida.

Está prohibido descargar, almacenar, copiar y/o difundir por cualquier medio, información y/o contenidos de cualquier naturaleza en violación de las leyes de propiedad intelectual.

La descarga, instalación, transmisión y/o uso de software en violación de cualquier derecho de autor o prestación, está prohibido.

Los activos de la Compañía sólo deben ser usados para los fines que fueran confiados en relación con el trabajo, por tanto, todos los Empleados reconocen expresamente que el uso de la información, los sistemas y, en particular, los servicios de Internet, deberá regirse por las necesidades de la Compañía y no por intereses personales, y que no habrá expectativa alguna de privacidad en la información que se genere y/o transmita utilizando las herramientas y redes provistas por EMESA.

La Compañía se reserva el derecho de controlar y monitorear el uso de los activos asignados, por cuanto la información producida y almacenada en los sistemas de la Compañía son propiedad de EMESA, por lo tanto, la Compañía se reserva el derecho a acceder a ella.

13. COMPETENCIA LEAL Y DEFENSA DE LA COMPETENCIA

EMESA evitará toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

La Compañía entiende que la lealtad en la competencia y el respeto a los derechos del consumidor son factores que favorecen el desarrollo del mercado sobre bases sustentables.

EMESA respeta a sus competidores y procura superarlos de manera legítima, ofreciendo productos y soluciones con una especial relación costo beneficio a sus clientes.

No se admiten actitudes que puedan constituir calumnia o difamación de los competidores.

14. CESE DE LA RELACIÓN CON EMESA

Los Empleados y Terceros que finalicen la relación laboral y/o comercial con la Compañía, se abstendrán de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con EMESA, incluidas listas o relaciones de clientes.

Los Empleados y Terceros reconocen y aceptan que el trabajo desarrollado para la Compañía, tenga o no la consideración de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente y en su integridad a EMESA.

Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional en la Compañía, quedarán en posesión de EMESA, sin que la persona saliente pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna sin autorización escrita de la Compañía.

En este orden, los Empleados y Terceros se comprometen a devolver el material propiedad de la Compañía en el momento de cesar en su actividad.

16. VIGENCIA

Este documento estará en vigor desde el día 2 de Octubre del 2025 hasta que se apruebe una nueva actualización.

Será revisado periódicamente con el objetivo de ajustar sus requerimientos a la realidad de la empresa y su relación con el entorno y con sus grupos de interés.