

REFI PAMPA S.A.

**Estados financieros
al 30 de septiembre de 2022,
presentados en forma comparativa**

REFI PAMPA S.A.

CONTENIDO

MEMORIA

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

RESEÑA INFORMATIVA

NÓMINA DEL DIRECTORIO Y COMISIÓN FISCALIZADORA

DATOS GENERALES DE LA SOCIEDAD

ESTADOS FINANCIEROS

- Estado de Situación Financiera
- Estado de Resultados Integrales
- Estado de Cambios en el Patrimonio
- Estado de Flujos de Efectivo

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Notas a los Estados Financieros
- Anexo I: Costo de las mercaderías vendidas
- Anexo II: Previsiones
- Anexo III: Gastos por su naturaleza

INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA POR LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES

INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES

INFORME DE LA COMISIÓN FISCALIZADORA

REFI PAMPA S.A.**MEMORIA****CAPITULO 1. Contexto Macroeconómico y Situación de la Industria****1.1 Contexto Macroeconómico**

El presente Ejercicio se desarrolló en un contexto de actividad económica caracterizado por inestabilidad y efecto “serrucho” con meses de aumento de actividad, especialmente durante el primer semestre del año con una recuperación cercana al 6.5% promedio, para luego detenerse en julio y comenzar un proceso de deterioro de las expectativas de crecimiento para el resto del año, finalizando una variación interanual de +4.8%.

En especial, ha sido relevante la incertidumbre generada luego de la salida del ministro de Economía Martín Guzmán, en el mes de Julio, la asunción de Silvina Batakis y posteriormente, en agosto, el Dr. Sergio Massa al frente de esa cartera anunciando el foco de su gestión en tres tópicos fundamentales: i) orden fiscal, ii) la no utilización de adelantos del tesoro y iii) el congelamiento de la planta estatal.

En el segundo trimestre del año el conflicto entre Rusia y Ucrania y las severas sanciones asociadas, gestaron efectos altamente negativos en las economías mundiales (principalmente en Europa) afectando al crecimiento y acelerando la inflación. En este contexto de alta incertidumbre se observó una fuerte presión sobre los precios de las materias primas y de los combustibles: petróleo, gas, alimentos, metales, etc. El Brent alcanzó valores superiores a U\$S 120/bbl al promediar el año, bajando luego a niveles cercanos a U\$S 90/bbl al finalizar el presente ejercicio, pero aun así mayor respecto a los años previos.

Hacia adelante, en el contexto internacional se espera una ralentización de la actividad producto del retiro de estímulos monetarios, la lucha contra la inflación en los países avanzados a través del incremento de tasas, conflictos geopolíticos y las políticas sanitarias implementadas en China. Este escenario, continúa presionando sobre los costos de financiamiento externo para los países emergentes y sobre los precios internacionales de las materias primas —como la energía—, que continúan en niveles históricamente elevados pese a la corrección a la baja de los últimos meses.

En este contexto, los altos precios internacionales han permitido al país incrementos relevantes de ventas de exportación. En el caso particular de Refi Pampa, los aumentos se explican no sólo por incrementos de precio de productos exportables sino también en volumen.

Por su parte, Argentina mantuvo durante el segundo trimestre altos niveles de producción de energía, alcanzando los 583 mil barriles/día de petróleo crudo en el mes de junio, lo que representó un incremento interanual del 14%. A su vez, con un fuerte empuje de Vaca Muerta, reforzado por el plan Gas.Ar, se registró la producción de gas no convencional más alta de la historia. Esto demuestra claramente la estrategia del país en el desarrollo de fuentes de energía para el autoabastecimiento y generación de saldos exportables.

En cuanto al Índice de Precios al Consumidor, presentó un aumento acumulado del 83,0%, logrando Refi Pampa su traslado a precios en el segmento de combustibles livianos minorista (retail) por 76% y en el canal de combustibles livianos en el canal mayorista por 96%.

El frente cambiario presentó mayores dificultades en el segundo semestre del año por escasez de divisas y bajas reservas del BCRA, lo que derivó en mayores restricciones cambiarias que imposibilitaron el normal desarrollo de las importaciones de insumos y bienes de capital con impacto en el abastecimiento y mayores costos locales respecto del proyecto en evolución Nuevo Topping; unidad de destilación que se encuentra desarrollando la compañía con capacidad nominal de procesamiento de 2300 m³/d. Dentro del período, Octubre 21 - Septiembre 22, la cotización del dólar respecto al peso, escaló de 98.78 a 147.32, provocando un aumento del 49,1%.

Las medidas de política económica recientemente implementadas vinculadas al fortalecimiento de las reservas, el ordenamiento fiscal y la preservación de los ahorros en pesos permitirían afianzar la estabilidad macroeconómica. En el mismo sentido, contribuiría más a mediano plazo la construcción y puesta en marcha del primer tramo del gasoducto Néstor Kirchner, que permitirá un importante ahorro de divisas y demandará más creación de empleo.

REFI PAMPA S.A.

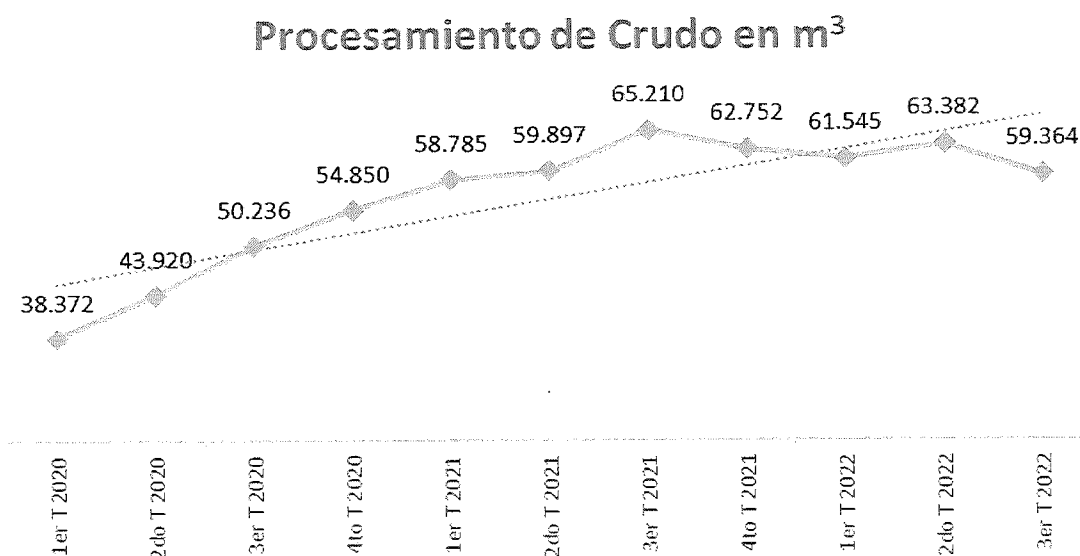
1.2 Situación de la Industria

El parque refinador local procesó 28.211.759 m³ de petróleo crudo entre octubre de 2021 y septiembre de 2022, con un promedio mensual de 2.350.980 m³. El mismo, representó un aumento del 6,4% respecto al período anterior, motivado principalmente por el incremento de la demanda post pandemia.

Con 247.043 m³ procesados en el período del presente estado financiero, Refi Pampa (la Sociedad) representó el 0,9% del procesamiento del mercado local, manteniendo similar participación respecto del ejercicio anterior.

Así, el procesamiento de crudo de la compañía fue de 677 m³/promedio día, lo que representó un 90% de la capacidad instalada, lo que técnicamente refiere a un 100% de la capacidad técnica si se descuentan los días de parada de planta por mantenimiento, paros o manifestaciones sociales.

Respecto a los niveles de procesamiento de la planta, puede observarse en el siguiente gráfico la tendencia al crecimiento a partir del 4to trimestre del año 2020, momento en el cual se finalizaron obras de mejora y revamping en la refinería. Puede destacarse que la refinería durante este ejercicio encontró y se sostuvo en su techo en cuanto al nivel de procesamiento en función de lo que la infraestructura le permite. De esta manera, durante el ejercicio se profundizó el proceso de ingeniería y construcción de una nueva unidad de procesamiento para poder incrementar la capacidad de procesamiento en el siguiente ejercicio.

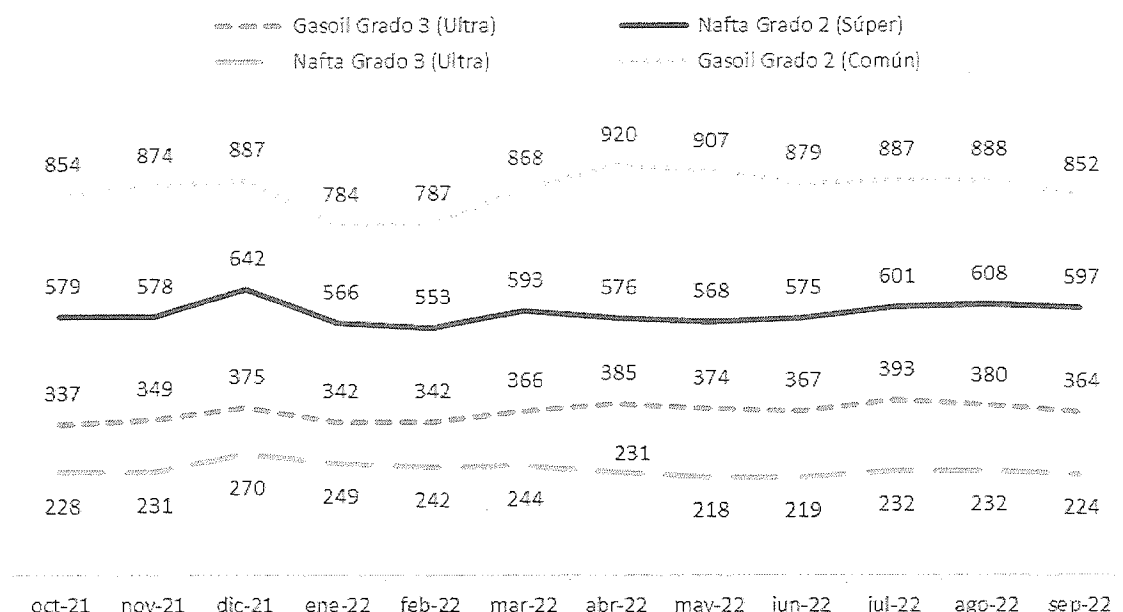


En cuanto a la comercialización, el mercado de combustibles livianos (Gas Óil y Naftas) creció un 16% respecto al período anterior, caracterizándose por un aumento de volumen en el Gas Óil del 12,9% (7,4% en Grado II y 28,7% en Grado III), y de las naftas, las cuales también aumentaron, haciéndolo en un 20,8% (16,7% Grado II y 32,5% en Grado III).

En el siguiente gráfico puede observarse la manera en que se comportó el mercado durante el período:

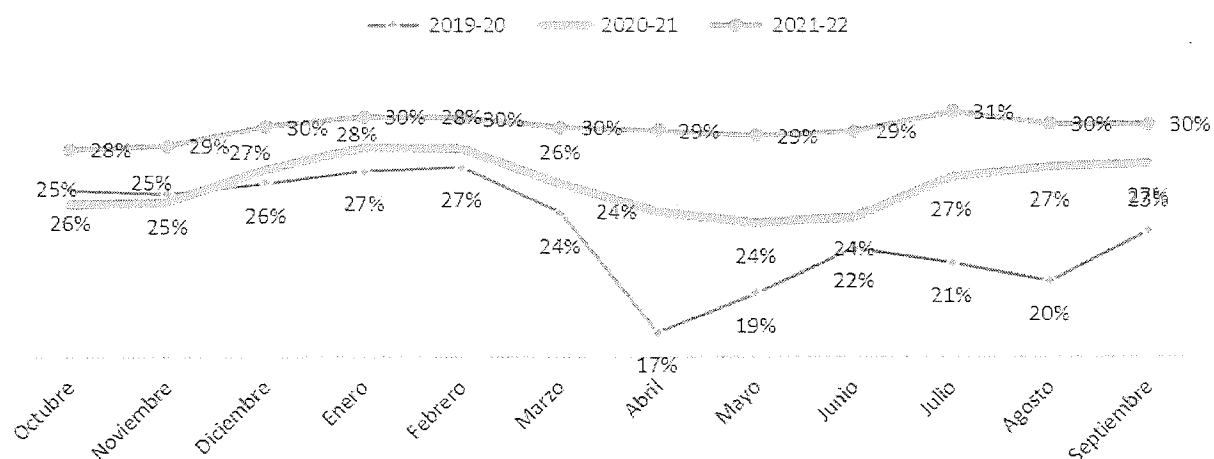
REFI PAMPA S.A.

Venta Combustibles Livianos en miles de m³



La participación del Gas Oil Grado 3 se incrementó durante el periodo analizado, alcanzando un 30% sobre el total de Gasoil. En el gráfico debajo puede verse la evolución durante los últimos tres ejercicios, profundizándose año a año la tendencia de mayor incidencia de los combustibles grado 3 sobre el total comercializado.

Participación GO Grado 3 / Total GO

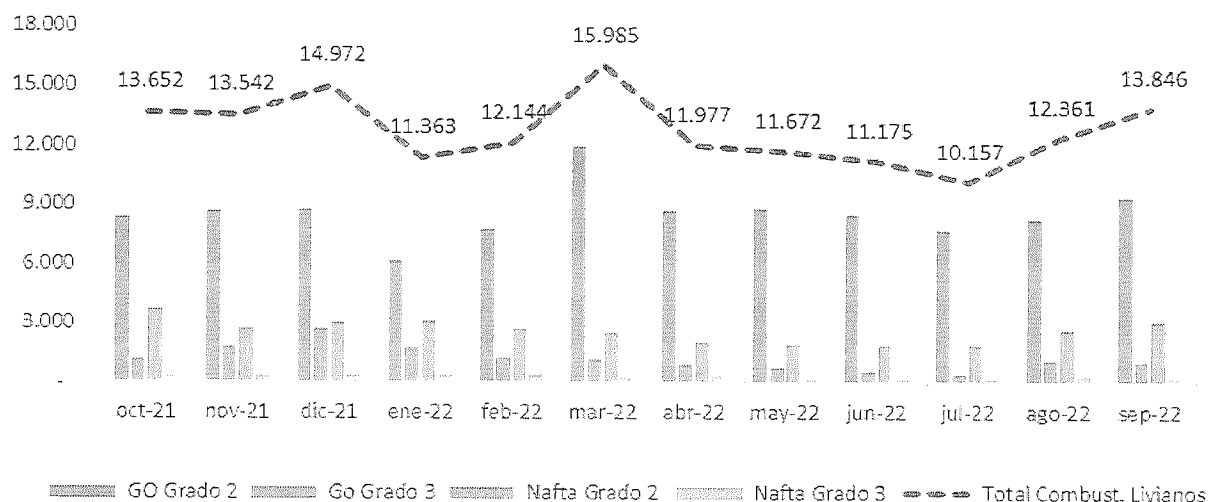


En lo que refiere a la sociedad en particular, los registros de venta de los cuatro combustibles livianos alcanzaron un total de 152,846 m³ en el período 2021-2022.

La comercialización de Gas Oil Grado 2 registró un promedio de ventas de 8.575 m³/mes, representando un 1% de participación en el mercado.

REFI PAMPA S.A.

VENTAS en m³



CAPITULO 2. La sociedad

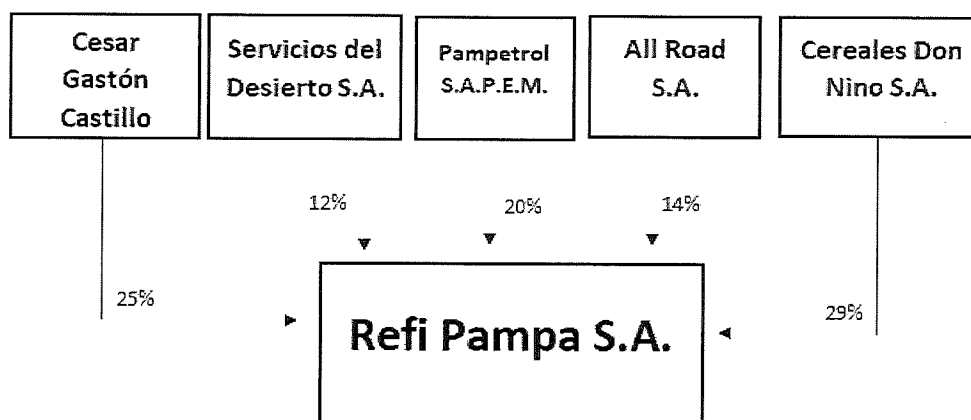
2.1 Constitución y composición accionaria

Refi Pampa S.A. es una sociedad anónima constituida el 24 de noviembre de 2011 bajo las leyes de la República Argentina, por un grupo empresario argentino. En 2012 comenzó su actividad con el fin de aportar al sector energético una solución eficiente en la refinación de petróleo crudo, concentrando sus esfuerzos en la producción de combustibles líquidos y derivados de alta calidad.

En la actualidad, dicho Grupo empresario detenta el 80% del capital social. El 20% restante, en fiel cumplimiento a la normativa local, pertenece a la empresa provincial PAMPETROL S.A.P.E.M., dedicada al aprovechamiento de los recursos hidrocarburíferos de La Pampa.

Con el fin de obtener financiamiento en el mercado, la Sociedad ingresó al régimen de oferta pública de la Comisión Nacional de Valores (en adelante, la "CNV"), cuya autorización fue otorgada por Resolución N° RESFC-2020-20643-APN-DIR#CNV el 19 de febrero de 2020.

Estructura Societaria de Refi Pampa S.A.



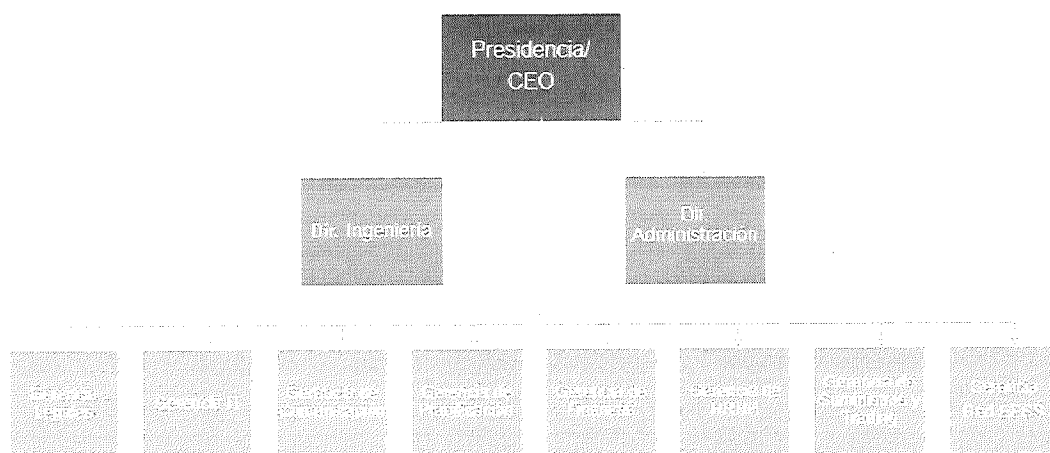
REFI PAMPA S.A.

2.1.1. Organización empresarial

El proceso de organización para la toma de decisiones en la Sociedad se basa en criterios de división por funciones, unidades de negocio y en la estandarización de procesos.

La empresa ha mantenido una revisión continua de su estructura funcional y de los procesos generales de operación como también de los controles específicos de los principales procesos con impacto en el reporte financiero.

Durante el año 2022, la estructura organizacional de la Sociedad ha sido básicamente similar a la del año anterior, con ciertos cambios de organización de grupos, en busca de mejoras operativas y rendimiento de recursos involucrados. A continuación, se expone la estructura organizativa de Refi Pampa S.A.:



2.1.2. Política de dividendos

De acuerdo con la legislación argentina, la decisión y pago de dividendos anuales, en la medida en que cumpla con los requisitos de la Ley General de Sociedades y sus modificatorias, serán determinados por los accionistas en la asamblea anual ordinaria de accionistas. En general, aunque no necesariamente, el Directorio realiza una recomendación respecto del pago de dividendos. A la fecha, Refi Pampa nunca ha decidido el pago ni ha distribuido dividendos.

De acuerdo con la Ley General de Sociedades y conforme a lo previsto en nuestro estatuto social, de las utilidades líquidas y realizadas que arroje el estado de resultados del ejercicio, se destinará: a) como mínimo el 5% hasta alcanzar el 20% del capital social en circulación, a reserva legal, la cual no está disponible para su distribución a los accionistas; b) a remuneración de los directores y en su caso, síndicos y c) el saldo, en todo o en parte a dividendos de las acciones ordinarias o a fondos de reservas facultativas o de previsión, o al destino que determine la asamblea.

Si bien Refi Pampa no tiene una política predeterminada de distribución de dividendos, según su estatuto, no podrá distribuir utilidades antes de la aprobación por asamblea anual ordinaria de accionistas del resultado del ejercicio.

Desde el inicio de sus actividades, conforme a los resultados de la Sociedad y a otros factores considerados relevantes, el Directorio recomendaba, en cada oportunidad de generación de utilidades netas, la no distribución de dividendos entre los accionistas, con el fin de potenciar el crecimiento mediante su capitalización.

Sin perjuicio de ello, en caso de existir utilidades netas, dentro del marco legal y societario, y siempre que la situación económica financiera del negocio lo permita, el Directorio se encuentra abierto a distribuir entre los accionistas el mayor porcentaje de dividendos posible.

REFI PAMPA S.A.**2.1.3. Principales hitos del ejercicio.**

Respecto a la comercialización de Lubricantes, Refi Pampa continuó con el desarrollo comercial de este segmento, alcanzando un volumen total de ventas de 4.195 m³, lo que representó un incremento del 67% en comparación con el periodo anterior (2.507 m³). En el mes de septiembre 22 se logró el récord de ventas de la empresa, alcanzando 503 m³ en dicho mes.

Asimismo, la compañía desarrolló nuevos canales de comercialización para productos como la nafta virgen y el fuel oil, a precios de exportación.

Relacionado al mercado minorista, nuestra empresa, a través de la bandera “Voy con Energía”, ha contribuido al abastecimiento de combustibles avanzando con la firma de 19 contratos (14 posiciones abanderadas en el período), continuando con el plan de desarrollo en estaciones de servicio. Actualmente, la red se compone de 34 estaciones abanderadas y 5 Agro servicios, con 5 posiciones más, próximas a ser inauguradas.

La ampliación de capacidad de nuestra refinería es uno de los proyectos más relevantes que actualmente se está llevando a cabo. La nueva unidad de Topping permitirá triplicar la actual capacidad de refinación de 750 m³/día estimando que la finalización de la obra, la puesta en marcha inicial y pruebas se realizarán hacia fin del año 2022, estando completamente operativa durante el primer trimestre de 2023.

Por consiguiente, la Sociedad emitió en mayo 2022 una nueva obligación negociable Clase II Serie B denominada en UVA's bajo el Programa Global de emisión de obligaciones negociables simples, no convertibles en acciones, por un monto máximo de hasta US\$ 50.000.000. Dicha emisión a ser suscripta e integrada en Pesos al valor UVA inicial, y pagaderas en Pesos al Valor UVA aplicable con un Valor Nominal de 8.643.789 UVA's equivalentes a \$ 999.999.949,4, a tasa de interés anual fija 0%, con vencimiento a los 36 meses contados desde la fecha de emisión; con el objetivo principal de financiar la construcción de la nueva unidad de proceso mencionada.

Con dicha ampliación, la Planta sita en Colonia 25 de mayo, podrá incorporar a su proceso hasta 2300 m³/día de un blend de crudo convencional y no convencional aumentando la capacidad productiva actual de 750 m³/día a 3050 m³/día.

Adicionalmente, con la nueva unidad de topping funcionando, la Sociedad aumentará su producción de nafta virgen; solventes, aguarrases, diesel grado 2, IFOs y fuel oil e incorporará como nuevo producto al LPG lo que permitiría alcanzar una participación del 2,5% en el mercado, continuando el desarrollo de los canales de comercialización y la consolidación de los ya existentes.

Es relevante destacar que, la licitación de la emisión estuvo sobre suscripta, ya que recibió órdenes por 52.267.725 UVA's equivalente a \$ 6.046.853.105,25. En otras palabras, la operación recibió ofertas 6 (SEIS) veces superiores a lo previsto inicialmente.

Corresponde destacar que, la presente emisión se desarrolló bajo el régimen general, organizado por medio de los siguientes colocadores, a saber: (i) Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U.; (II) Banco BBVA Argentina S.A.; (III) Macro Securities S.A.; (IV) Banco Comafi S.A.; y (v) Puente Hnos. S.A.

Paralelamente, la Sociedad procedió a cancelar en su totalidad la Obligación Negociable, Clase I, la Serie A en fecha 10 de diciembre de 2021 y la Serie B en fecha 10 de julio de 2022, en sus respectivos vencimientos.

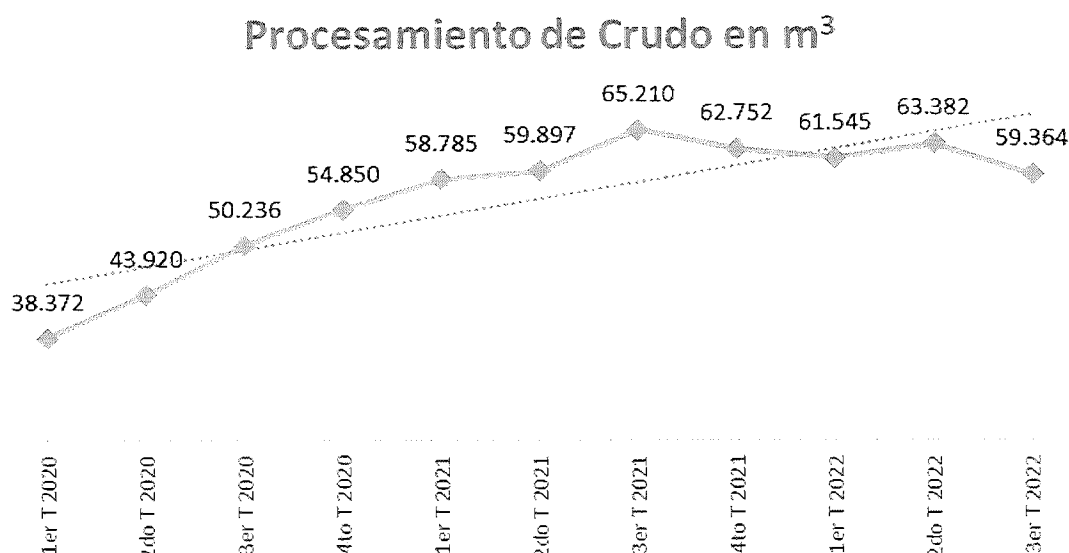
REFI PAMPA S.A.

2.2 Descripción de las operaciones

2.2.1. Compras de materia prima e insumos

Respecto al procesamiento de crudo en nuestra Refinería, se ha incrementado en un 3,5% comparando el período Oct20/Sep21 (238.742 m³) vs Oct21/Sep22 (247.043 m³). El gráfico 2.2.1 refleja lo comentado y permite visualizar el incremento constante en la capacidad de procesamiento.

Gráfico 2.2.1: procesamiento de crudo.



Respecto a la canasta de crudos procesados, se continuaron desarrollando alternativas con distintas proporciones de mezcla en una búsqueda constante de maximizar la producción de destilados medios y minimizando los pesados y livianos. De esta manera, se continuó diversificando el abastecimiento, adquiriendo crudos de diferentes productores de la cuenca neuquina. Durante el periodo en análisis, la empresa ha operado con 15 proveedores.

2.2.2. Recursos Humanos

En el transcurso de este último año (octubre 2021 a septiembre de 2022) continuamos con un crecimiento sostenido de puestos laborales. Iniciamos el periodo con 96 empleados en nómina y lo finalizamos con 112 personas contratadas en forma directa. Esto marca una curva en los últimos 2 años de crecimiento por encima del 15% en relación con nómina de contratación directa.

Se requirió robustecer distintos equipos de trabajo, en primera instancia para adaptarnos al crecimiento propio del negocio y al cumplimiento de los objetivos de gestión implementados, y a su vez, tuvimos que contratar profesionales especialistas en distintas ramas de ingeniería para diseñar, liderar, gestionar y fiscalizar el proyecto de nuevo topping de refinación que tiene como objetivo finalizar en el año 2023.

Nuestro mayor desafío fue y sigue siendo, optimizar el desarrollo profesional, personal y creativo del capital humano existente y del futuro que se seleccionará para los nuevos proyectos; creando y potenciando cada oportunidad de capacitación, para quienes demuestren a través de su desempeño y valores propios, que contribuyen al Negocio de la Compañía y están conectados con nuestro Propósito, Misión y Visión.

Capacitaciones

Durante este periodo continuamos desarrollando un intensivo plan de capacitación y desarrollo, orientado a distintos grupos y empleados de distinto seniority, contratándose 23 capacitaciones específicas, tanto virtuales como presenciales.

REFI PAMPA S.A.

Nro	CAPACITACIÓN	CANT. DE PARTICIPANTES	FECHA INICIO	SECTORES PARTICIPANTES
1	CAPACITACION LABORATORIO REFINERIA BIOSANO	4	28/10/2022	LABORATORIO REFINERIA
2	BOMBAS CENTRIFUGAS Y SELLOS MECANICOS	2	14/6/2022	PLANTA JUNIN
3	ANALISIS CAUSA RAIZ	4	24/5/2022	REFINERIA
4	PROCESO DE RUTEO Y DISTRIBUCION DEL TRANSPORTE	6	3/10/2022	LOGISTICA
5	EVALUACION ECON.FIN DE PROYECTOS DE INVERSION	1	2/6/2022	PLANIFICACION COMERCIAL
6	ACTUALIZACION TRIBUTARIA	4	30/3/2022	IMPUESTOS
7	FACTURA DE CREDITO ELECTRONICA	16	13/9/2022	COMPRAS / CONTADURIA / CTAS A PAGAR / FACTURACION / IMPUESTOS / TESORERIA
8	CAPACITACION LIDERES MANDOS MEDIOS	10	6/4/2022	COMPRAS / CONTADURIA / INGENIERIA / REFINERIA / RR.HH
9	CURSO DE INSP. PRUEBA Y MANT. DE LOS SIST DE PROTECCION CONTRA INCENDIOS	2	1/8/2022	REFINERIA / SEG E HIGIENE
10	ADMINISTRACION DE PERSONAL	3	17/5/2022	RR.HH
11	LIDERES MANDOS MEDIOS 2DA EDICION	11	13/7/2022	AUDITORIA/ IMPUESTOS / PLANEAMIENTO COMERCIAL / REFINERIA
12	NEGOCIACION EFECTIVA	4	6/6/2022	VENTAS ESPECIALES
13	SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	1	2/7/2022	RR.HH
14	PRECOMISIONADO Y COMISIONADO DE OBRAS	8	18/8/2022	REFINERIA/ INGENIERIA
15	CURSO EXCEL INICIAL	4	23/6/2022	VENTAS ESPECIALES
16	CURSO EXCEL INTERMEDIO	14	27/6/2022	COMUNICACIONES / CONTADURIA / IMPUESTOS / LOGISTICA / PLANTA JUNIN / REFINERIA / SEG E HIGIENE / VENTAS ESPECIALES
17	TABLAS DINAMICAS	9	5/9/2022	AUDITORIA/ CONTADURIA / IMPUESTOS / LOGISTICA / REFINERIA / VENTAS ESPECIALES
18	TABLEROS DE CONTROL	4	13/9/2022	AUDITORIA / COMUNICACIONES / CONTADURIA
19	CURSO EXCEL MACROS	10	19/9/2022	COMUNICACIONES / CONTADURIA / IMPUESTOS / IT / REFINERIA / RR.HH / VENTAS ESPECIALES
20	CURSO EXCEL POWER QUERY	9	4/10/2022	AUDITORIA / COMUNICACIONES / CONTADURIA / IMPUESTOS / RR.HH / REFINERIA
21	CURSO POWER BI INICIAL	27	27/6/2022	AUDITORIA / COMUNICACIONES / CONTADURIA / FINANZAS /
22	CURSO POWER BI AVANZADO	9	22/11/2022	IT / REFINERIA / VENTAS ESPECIALES
23	CURSO IFRS - NORMAS INTER. DE INF.FINANCIERA	12	16/11/2022	CONTADURIA / IMPUESTOS / CTAS A PAGAR

Se iniciaron planes de desarrollo para gerentes, mandos medios y profesionales destacados, ofreciendo el pago del 50 % de maestrías o posgrados propuestos por la compañía. De esta propuesta 3 gerentes y 2 profesionales han finalizado sus posgrados, maestrías o diplomaturas en el año 2022.

En relación con los Gerentes de la empresa participamos de 2 capacitaciones específicas relacionadas especialmente con Liderazgo y Formación de Equipos de Trabajo. Estuvieron dictadas por Especialistas destacados en el ámbito académico profesional.

En el caso de la Refinería específicamente, iniciamos 2 programas de capacitación que tienen como objetivo prioritario preparar al capital humano que ya trabaja en la empresa para nuevos puestos de jefaturas y para seleccionar los próximos ingresos a la refinería.

REFI PAMPA S.A.Programa de Formación - Líderes de Turno:

Con la inscripción de 8 empleados, Panelistas y Relevos de Panel, se inició la formación de Mandos Medios con vistas a la búsqueda de los futuros Supervisores de Turno de la refinadora.

La misma se dio en dos ediciones, la primera de abril 2022 finalizando en mayo 2022 y la segunda edición en Julio 2022 hasta agosto 2022.

Programa de Formación en Refinación - Colonia 25 de mayo:

Con vistas a los futuros ingresos de profesionales por la ampliación de la Refinadora en Julio 2022 se confirmó el programa de capacitación en procesos de refinación para la comunidad de graduada/os en la localidad.

En agosto 2022, se elevó el programa a la Intendencia y secretarías con quienes se mantuvieron las reuniones para el inicio de este, en septiembre 2022.

Con el intendente Municipal y el secretario de Gobierno de la localidad Colonia 25 de mayo se coordinó la cesión del Auditorio Municipal y las aulas de la Tecnicatura para la realización del curso y posteriores evaluaciones.

El programa contó con 12 clases y participaron 36 graduados de la Tecnicatura en Petróleo dictada por la Universidad de La Pampa.

El mismo dio inicio el 19/09/2022. Las clases fueron dictadas por Profesionales de Refi pampa que prepararon los contenidos específicos para cada materia: Jorge Frías - Recursos Humanos // Emilia Bazán - Laboratorio // Martellono Ariel y Molina Patricia - MSC // Oldani Roberto - Gerente de Planta con asistencia en clases puntuales de Brito Ángel (Coordinador de Mantenimiento y Obras); Idrogo Oliver (Instrumentista).

Sumando acciones que puedan contribuir a capacitar al personal de distintas áreas, en septiembre 2022 se realizó un simulacro de derrame con principio de incendio en la planta de acopio de combustible de la localidad de Junín. Del mismo participaron operadores de planta, responsables de MSC y Policía Ecológica. El principal objetivo de este simulacro es lograr que el personal de la empresa conozca las acciones previstas para realizar prácticas de emergencias con óptimo desempeño, de modo que se generen y consoliden los hábitos correctos de respuesta. Sumándole, que Policía Ecológica (bomberos) memorice los puntos claves de la planta (red de incendio - monitores) en caso de que ocurra algún evento desafortunado.

Salarios

Se realizaron 3 ajustes salariales acorde a la pauta inflacionaria durante el mes de enero de 2022, abril 2022, y en julio de 2022. De tal modo, entre ambos ajustes se otorgó un aumento acumulado de un 70.09% promedio para personal fuera de convenio.

El personal de plantas tuvo ajustes por paritaria de CCT correspondiente (planta Colonia 25 de mayo CCT 1339/13 y planta Junín CCT 449/06).

El programa de BONO compañía tuvo en el periodo 2 evaluaciones, mes de octubre de 2021 y mes de abril de 2022. Los bonos otorgados se sustentaron en la evaluación anual de desempeño. El fundamento del pago de bono es el logro de objetivos de rentabilidad de la compañía, objetivos grupales y objetivos personales. Fueron evaluados la totalidad de los empleados.

REFI PAMPA S.A.

2.2.3. Responsabilidad Social Empresaria

Continuamos por cuarto año consecutivo con el programa de asistencia económica y educativa a 8 adolescentes de las localidades de Junín, Cañuelas y Colonia 25 de mayo, asistiéndolos con la compra de útiles escolares, alimentos, indumentaria y calzado. Eran 9 alumnos, pero lamentablemente uno de ellos no continuó con sus estudios.

Asimismo, estamos presentes en las necesidades puntuales de cada alumno, brindando apoyo escolar a una estudiante en matemáticas y abonando a otras clases de inglés en una institución privada.

Por otra parte, en mayo donamos 4 smart TVs a la escuela EEP N° 30 "25 de mayo", ubicada en Junín, para sumar una herramienta audiovisual al proceso de enseñanza de los niños. Queremos contribuir en su aprendizaje porque sabemos que la educación es fundamental para su futuro.

2.2.4. Prevención de Riesgos

En septiembre se realizó un simulacro de derrame con principio de incendio en la planta de acopio de combustible de la localidad de Junín. Del mismo participaron operadores de planta, responsables de MSC y Policía Ecológica. El principal objetivo de este simulacro es lograr que el personal de la empresa conozca las acciones previstas para realizar prácticas de emergencias con óptimo desempeño, de modo que se generen y consoliden los hábitos correctos de respuesta. Sumándole, que Policía Ecológica (bomberos) memorice los puntos claves de la planta (red de incendio - monitores) en caso de que ocurra algún evento desafortunado.

2.3 Análisis del resultado económico y de la situación financiera

2.3.1. Resultado Económico

La Sociedad obtuvo, en el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022, una ganancia neta de \$815,32 millones, superior a la obtenida en el ejercicio anterior de ganancia neta \$357,62 millones. Asimismo, el ejercicio arrojó una ganancia operativa de \$1.893,13 millones, notablemente superior a la ganancia operativa de \$940,23 millones obtenidos en 2021.

El siguiente cuadro muestra un resumen de los resultados de la Sociedad:

	Millones de pesos			
	30/09/2022	30/09/2021	Variaciones	%
Ingresos netos por ventas	27.801,23	25.459,13	2.342	9,20%
Costo de servicios y productos vendidos	(22.317,47)	(21.492,95)	(825)	3,84%
Resultado bruto	5.483,75	3.966,18	1.518	38,26%
Otros ingresos	-	17,75	(18)	-100,00%
Gastos de comercialización	(2.670,67)	(2.386,05)	(365)	15,31%
Gastos de administración	(896,59)	(657,65)	(238)	36,33%
Otros egresos	-	-	-	0,00%
Resultado de actividades operativas	1.893,13	940,23	953	101,35%
Ingresos financieros	450,59	285,47	165	57,84%
Costos financieros	(1.694,06)	(1.049,44)	(645)	61,43%
Resultado por exposición monetaria	880,70	564,10	317	56,13%
Resultados financieros, neto	(362,77)	(199,87)	(163)	81,50%
Resultado antes del impuesto a las ganancias	1.530,36	740,37	790	106,70%
Impuesto a las ganancias	(715,04)	(382,94)	(332)	86,72%
Resultado y resultado integral del ejercicio	815,32	357,42	458	128,11%

REFI PAMPA S.A.

2.3.2 Ingresos por ventas

Los ingresos por ventas y servicios ascendieron a \$27.801,23 millones, un 9,20% superior respecto del ejercicio anterior. Las ventas de combustibles livianos y pesados se incrementaron un 10,25%.

	Millones de pesos		Variación	%
	30/09/2022	30/09/2021		
Ventas en mercado local (*)	27.447,89	24.895,31	2.552,59	10,25%
Ventas en el exterior	344,12	555,65	211,53	-38,07%
Ventas por servicios	9,21	8,17	1,04	12,72%
	27.801,23	25.459,13	2.342,10	9,20%

2.3.3 Gastos Operativos

Las compras de materia prima aumentaron un 1,88% en relación con el ejercicio anterior, si bien es un porcentaje ínfimo se puede ver como el grado de aprovechamiento de materia prima subió con respecto al ejercicio anterior ya que vemos un incremento en el margen bruto de 38,26%.

El incremento de los cargos correspondientes a remuneraciones, cargas sociales y otros beneficios al personal es consecuencia de los aumentos salariales y otros beneficios otorgados por la Sociedad a su personal durante el actual ejercicio, considerando también que a septiembre 2021 la Sociedad contaba con 96 empleados, mientras que a septiembre 2022 la Sociedad cuenta con 112 empleados.

Los mayores gastos operativos y por servicios de mantenimiento y conservación de inmuebles, son consecuencia de los mayores servicios recibidos y por los aumentos de precios pautados con las empresas prestadoras.

La variación de impuestos y tasas se debió principalmente al mayor volumen de comercialización operado en 2022 respecto a 2021.

2.3.4 Resultados Financieros

Los resultados financieros netos para el ejercicio cerrado el 30.09.2022 arrojaron una pérdida de \$362,77 millones, superior a la obtenida en el ejercicio anterior de pérdida \$199,87 millones. Este incremento ha sido consecuencia, fundamentalmente, de la mayor diferencia de cambio negativa debido a la operatoria de la empresa y a la deuda en moneda extranjera al cierre del ejercicio.

Asimismo, dado que al 30.09.2022 se ha practicado una Re expresión de los saldos debido al contexto inflacionario de la Argentina comparando con las cifras del cierre al 30.09.2021 la cual originó una pérdida del poder adquisitivo de la moneda que alcanza los \$880,70 millones.

2.3.5 Impuesto a las ganancias

El cargo por impuesto a las ganancias es calculado en base a la metodología del impuesto diferido, teniendo así un activo por impuesto diferido de \$27,55 millones. El impuesto a las ganancias correspondiente al ejercicio asciende a \$715,04 millones dado que el resultado del ejercicio dio ganancia por \$1.530,36 millones.

2.3.6 Deudas bancarias y financieras

Durante el año 2022, tal como lo viene haciendo Refi Pampa S.A., se cumplió con los compromisos asumidos, habiendo cancelado los vencimientos de capital e intereses de los préstamos de capital de trabajo y adelantos en cuenta suscriptos con entidades bancarias.

Durante este ejercicio la Sociedad se terminó de cumplir con el compromiso asumido en el ejercicio anterior en relación a las obligaciones negociables emitidas en el ejercicio anterior.

REFI PAMPA S.A.

2.3.7 Indicadores

	Fórmula	30.09.2022	30.09.2021
Liquidez	Activo Corriente/Pasivo Corriente	1,03	0,97
Solvencia	Patrimonio Neto/Pasivo Total	0,54	0,50
Inmovilización del Capital	Activo No Corriente/Activo Total	0,58	0,51
Rentabilidad	Resultado del Ejercicio/Patrimonio Promedio	0,22	0,11

2.4 Estructura de capital

El capital social de la Sociedad es de \$ 15.000.000, representado por 15.000.000 de acciones de un peso de valor nominal cada una y con derecho a un voto por acción, las cuales se encuentran emitidas, suscriptas y totalmente integradas.

2.5 Gobierno Corporativo

La Sociedad continúa implementando las mejores prácticas de gobierno corporativo para brindar una mayor transparencia y confiabilidad a los inversores. Las mismas, son trabajadas constantemente teniendo en cuenta la legislación local y las tendencias del mercado. Para más información, remitimos lectura al Anexo I de esta Memoria, donde surge el informe de gobierno societario requerido por el Código de Gobierno Corporativo exigido por las Normas de la CNV (Texto Ordenado 2013) modificado por la Resolución General CNV N° 797/19.

2.5.1. Directorio

La Sociedad es administrada por un Directorio compuesto por cuatro directores Titulares y cuatro directores Suplentes. Los directores son elegidos por tres ejercicios, pudiendo ser reelegibles. La composición del Directorio de la Sociedad al 30 de septiembre de 2022 es la siguiente:

Conforme lo dispuesto por la Ley General de Sociedades y modificatorias y el estatuto de Refi Pampa S.A., la toma de decisiones de la Sociedad está a cargo del Directorio. El mismo está compuesto por cuatro directores titulares e igual o menor número de directores suplentes según lo determine la Asamblea, revistiendo un porcentaje de sus miembros el carácter de independientes conforme a los criterios de independencia estipulados por las normas de la CNV. Los directores son elegidos por tres ejercicios y pueden ser reelegidos. La composición del directorio de la Sociedad al 30 de septiembre de 2022 está conformada por los siguientes miembros:

Director Titular	Director Suplente
César Gastón Castillo	Carlos Gustavo Lazzarini
Gabriel Faroppa	Valeria Nathalia Rinaldi
Edgardo Luciano Carpinteri	Hugo Andrés Pérez
Fabio Reinaldo Grandon	Fernando Luciano Urtasun

2.5.2. Comisión Fiscalizadora

La fiscalización de la Sociedad es ejercida por una Comisión Fiscalizadora compuesta por tres síndicos titulares e igual número de síndicos suplentes designados por los accionistas conforme normativa vigente. Ejercen su cargo por tres ejercicios, pudiendo ser reelegidos. La composición de la Comisión Fiscalizadora de la Sociedad al 30 de septiembre de 2020 es la siguiente:

Síndico Titular	Síndico Suplente
Ignacio Fariás	Hugo Ricardo Tirenni
Stefania Bolado	Ivana Elizabeth Saromé
Ivana Gabriela Medina	Juan Manuel Carpinteri

REFI PAMPA S.A.

Compensación a miembros del Directorio y gerentes.

Los honorarios de los miembros del Directorio pueden fijarse por Asamblea General Ordinaria, en el momento de aprobación de la Memoria y el Balance anual. La política de remuneraciones del personal gerencial de REFI PAMPA S.A. se compone de una remuneración fija y mensual.

CAPITULO 3. Perspectivas de la Sociedad

La compañía presenta perspectivas de crecimiento y desarrollo dentro del sector donde se desenvuelve, las cuales apuntan principalmente a obtener una mayor escala, mayores eficiencias y mayor integración.

En este sentido, los principales proyectos que la compañía se encuentra desarrollando son los siguientes:

- Ampliación de la refinería (Nuevo Topping)

El proyecto se trata de la construcción de una unidad de destilación atmosférica (Topping), la cual permitirá aumentar la capacidad de procesamiento de crudo. Mientras que en el presente Refipampa puede procesar unos 750 m³/día de crudo, la nueva unidad agregaría un adicional de 2.300 m³/día, alcanzando un total de 3.050 m³/día. La ampliación de capacidad implica la instalación de una nueva columna principal de la cual se extraerán los productos destilados en conjunto a nuevas torres secundarias de desnaftado y side strippers. Este sistema requiere además la instalación de un nuevo horno de procesos con capacidad para el calentamiento de casi 60.000 kg/h de crudo y otros servicios auxiliares como la instalación de un nuevo sistema de refrigeración, sistema de venteo de gases, alimentación eléctrica y tratamiento de efluentes. Con esta nueva unidad se logrará obtener según el crudo procesado: Nafta liviana (~10.400 kg/hr), Nafta pesada (~19.800 kg/hr), Gas oil liviano (~29.500 kg/hr), Gas oil pesado (~5.500 kg/hr), Propano-Butano LPG (~1.300 kg/hr), Gasolina C5+ (~4.200 kg/hr), Crudo reducido (~9.700 kg/hr) y otros gases no condensables que serán reaprovechados en el horno.

Así, se proyecta que la sociedad podría alcanzar una participación del 2,5% en el mercado de combustibles, continuando el desarrollo de nuevos canales de comercialización y la consolidación de los ya existentes.

- Oleoducto y parque de tanques

El proyecto consiste en la construcción de un oleoducto compuesto por tres ductos y sus instalaciones de trampa de scrapper, cruces y válvulas de bloqueo de línea.

Estos tres ductos consistirían en lo siguiente:

Un oleoducto de 13,5km de longitud y 8'' de diámetro, para el transporte de crudo de alimentación a la refinería desde las instalaciones de Oldelval en la Estación de Bombeo Medanito.

Un segundo oleoducto de igual longitud y diámetro, para el transporte de crudo procesado por la refinería. Un tercer poliducto de 11 km de longitud aproximada y 6'' de diámetro, para el transporte de combustible desde la refinería hasta el futuro cargadero de camiones.

Este proyecto, combinado con la ampliación del parque de tanques en la refinería por un volumen de aprox. 16,000 m³ adicionales, permitiría obtener la infraestructura necesaria para incrementar la capacidad de procesamiento de crudo en 1,000 m³/día aproximadamente, y lograr una reducción de costos en logística terrestre.

- Desarrollo de la unidad de negocio de E&P, a través de la reciente adjudicación del área de Medanito Sur.

Recientemente, con la adjudicación de la Licitación Pública n° 3/22 para la explotación de la concesión del área "Medanito Sur", La Pampa, la compañía alcanzó su objetivo de, finalmente, convertirse en una empresa verticalmente integrada. La misma se encuentra ubicada en el borde de la

REFI PAMPA S.A.

Cuenca Neuquina, provincia de La Pampa, guardando cercanía con la localidad de 25 de Mayo, lugar en donde, se ubica y explota la refinería.

Asimismo, el área será operada por la compañía, para lo cual conformará una UT con su socio estratégico Pampetrol quien contará con un 20% de participación y brindará servicios de apoyo. El fin de la concesión se encuentra previsto para el 19 de junio de 2044.

El área cuenta con 5 yacimientos y 67 pozos de entre 900 y 1200 metros de profundidad, de los cuales 49 se encuentran en extracción efectiva de petróleo y 3 con inyección de agua. Actualmente, con un factor de recobro del 5%, su producción es de 51 m³/d de petróleo con un corte de agua de 71% y 5000 m³/d de gas.

Refi Pampa S.A. asumió un compromiso de inversión que implica la perforación de 6 pozos y la reparación de 6 pozos, en el transcurso de los primeros 24 meses desde la fecha de firma del contrato.

El plan integral de desarrollo del área considera la perforación de 35 pozos y 13 reparaciones que permitirían alcanzar una producción estimada de 200 m³/d. Los volúmenes estimados a ser recuperados económicamente hacia el final de la concesión alcanzarían los 781.000 m³ de petróleo. La actividad asociada implica inversiones por aproximadamente U\$s 48.5 millones durante los primeros 8 años de operación.

- Unidad de hidrodesulfuración y dewaxing (HDS)

La sociedad se encuentra llevando a cabo el proyecto de ingeniería de una unidad de hidrodesulfuración y dewaxing de 1500 m³/día, la cual permitirá reducir notablemente el contenido de azufre en el GASOIL GRADO 2 y producir GASOIL GRADO 3. De esta manera, una nueva unidad de hidrodesulfuración posibilitará producir un GAS OIL GRADO 3 con menos de 10 mg/kg de azufre, de acuerdo con la Resolución 1283/2006 SE, evitando de esta manera la necesidad de recurrir a importaciones para disponer de este combustible.

La unidad de desulfuración y dewaxing de Refipampa procesará las corrientes de kerosene, gas oil liviano y gas oil pesado proveniente de las unidades de topping atmosférico. La corriente de kerosene y de gas oil liviano ingresarán en un reactor donde se pone en contacto con la corriente de hidrógeno y se produce la desulfuración. Por otra parte, la corriente de gas oil pesado primero pasa por un reactor de dewaxing (desparafinado) para luego hacerse la hidrodesulfuración.

EL DIRECTORIO, 6 de diciembre de 2022.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO**

De conformidad con lo requerido por las normas de la CNV (T.O. 2013), modificado por la Resolución General CNV N° 797/19, el Directorio de Refi Pampa S.A. (en adelante “REFI PAMPA” y/o “Compañía” y/o “Sociedad” y/o “Empresa”) ha elaborado el siguiente informe correspondiente al grado de aplicación de los principios contenidos en el Código de Gobierno Societario para el ejercicio finalizado el 30 de septiembre de 2022.

ASPECTOS GENERALES:

El presente código de Gobierno Societario está conformado por un conjunto de prácticas, procesos y estructuras que procede a determinar y reglamentar el accionar de la Sociedad, estableciendo los derechos, roles y obligaciones a la totalidad de los agentes intervinientes, a saber, los Directivos, Gerentes, empleados y todas aquellas personas físicas o jurídicas que, sin presentar relación contractual con la Sociedad, desarrollan actividades propias de él. Así es como las políticas y normas aquí expuestas deben prevalecer y orientar los procedimientos y procesos adoptados por la Sociedad en desarrollo de su objeto social a los fines de procurar el correcto cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

Desde REFI PAMPA S.A., se destaca la importancia que tiene para las sociedades disponer de un sistema de gobierno corporativo, ya que permite desarrollar mejores prácticas en materia societaria como así también dar lugar al cumplimiento de los requisitos legislativos y reglamentarios en vigencia; haciendo foco en la ética y la transparencia como elementos claves para consolidar un negocio responsable en el plano económico, medioambiental y social.

En concreto, las practica de Gobierno Societario asumidas permiten identificar la manera en la que el Directorio y las Gerencias de las distintas áreas que conforman la Sociedad dirijan sus actividades a través de políticas necesarias para dar con el cumplimiento de los objetivos societarios; asegurando el acatamiento de los niveles de seguridad; e identificando concretamente cada una de las responsabilidades que se asumirán frente a los accionistas, teniendo en cuenta los intereses de todo aquellos terceros interesados en la actividad.

Las buenas prácticas de gobierno societario reglamentadas en el presente Código de Gobierno Societario dejan asentada las prácticas que ya vienen aplicándose en el marco del buen gobierno societario de la Sociedad. Las cuales son plasmadas en un cuerpo documental de revisión periódica y oportunamente actualizada en el marco para el diseño de la estructura orgánica, la implementación de la normativa vigente y el desarrollo de contenidos procedimentales relacionados con aspectos particulares de la gestión de la actividad.

En pocas palabras, cada uno de los empleados de la Sociedad, sin excepción alguna, se encuentran sujetos a lo establecido por el presente código, a los documentos mencionados que se originen y se establezcan a partir de él y a los códigos de mejores prácticas a los que se haya adherido o adhiera en el futuro, debiendo ajustar su conducta a lo reglamento. Que, a los fines de sumar mayor transparencia al proceso de aplicación del Código, el mismo será aprobado por el Directorio y posteriormente cualquier modificación que se produzca, también será debidamente aprobada por el Directorio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Las políticas de Gobierno Societario de REFI PAMPA S.A. se rigen por la legislación Argentina, su estatuto social y la Ley 19.550 de Sociedades Comerciales y sus modificatorias.

Asimismo, y como consecuencia de haber solicitado y obtenido autorización para realizar oferta pública de sus Obligaciones Negociables, se encuentra sujeta a la Ley de Mercado de Capitales, las normas de la Comisión Nacional de Valores (en adelante la “CNV”); entre otras leyes, normas y disposiciones aplicables.

Corresponde destacar que la CNV, mediante la Resolución General N° 516/07, aprobó los contenidos mínimos del Código de Gobierno Societario (“Código”), incorporando conceptos de buen gobierno

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

corporativo a la gestión empresarial, bajo la forma de lineamientos o recomendaciones que buscan darle transparencia. Que, posteriormente fue modificada por las Resoluciones Generales N° 606 de fecha 24 de mayo de 2012 y 797 de fecha 14 de julio de 2019.

El presente Código de Gobierno Societario adhiere a los lineamientos y mejores prácticas de la materia, mediante la cual se enmarcan todas las actuaciones de los Directivos, Gerentes, empleados y todas aquellas personas físicas o jurídicas que, sin presentar relación contractual con la Sociedad, desarrollan actividades propias de él. Es responsabilidad de todos los integrantes de REFI PAMPA S.A. el cumplir y velar por el cumplimiento del presente Código y de las políticas, procedimientos y reglamentos que de él deriven.

LA FUNCION DEL DIRECTORIO:**Principios:**

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

PRÁCTICA 1. EL DIRECTORIO GENERA UNA CULTURA ÉTICA DE TRABAJO Y ESTABLECE LA VISIÓN, MISIÓN Y VALORES DE LA COMPAÑÍA.

REFI PAMPA S.A. es una sociedad anónima constituida el 24 de noviembre de 2011 que inició su actividad con el fin de aportar al sector energético una solución eficiente en la refinación de petróleo crudo, concentrando sus esfuerzos en la producción de combustibles líquidos y derivados de alta calidad. Sus plantas de logística y almacenamiento situadas estratégicamente en Colonia 25 de mayo, provincia de La Pampa y Junín, provincia de Buenos Aires, permiten llegar a los principales centros agrarios, hidrocarburíferos, industriales, comerciales y turísticos del país. En ese sentido, la significativa diversificación de su cartera de clientes y canales de comercialización, permiten mantener una actividad estable durante la mayor parte del año.

Actualmente, la Sociedad se encuentra en un proceso de consolidación a los fines de lograr establecerse como una de las principales empresas refinadoras del país, en un marco de crecimiento continuo y sustentable, caracterizado por la innovación, la eficiencia, la excelencia en sus estándares de calidad y el orgullo de pertenencia de sus empleados. Por lo que, a los fines de hacer realidad su visión se encuentra en plena producción y comercialización competitivamente de productos y servicios de calidad,

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

abasteciendo los mercados en los cuales se desempeña; garantizando de esta manera la eficiencia de los procesos y velando por la satisfacción de sus clientes.

Cabe destacar que el Directorio de la Sociedad es el responsable de la Administración, y como tal es el encargado de aprobar las diversas políticas y estratégicas generales aplicadas a los diversos momentos de existencia de la Sociedad. Por lo que, a los fines de dar cumplimiento con los objetivos planteados en una convivencia de trabajo armoniosa, consideramos que sin la implementación de valores para hacer frente a la forma de actuar de cada uno de los empleados que conforman la sociedad como del tercero interesado, las relaciones humanas se debilitarán al no albergar criterios comunes para la vida en sociedad.

Es por ello, que se considera elemental la aplicación de los siguientes valores, para dar continuidad a nuestro continuo crecimiento Societario:

EXCELENCIA: busca ofrecerles a nuestros clientes servicios y productos de alta calidad a precios competitivos;

EFICIENCIA: diseñar planes, fijar objetivos y tomar decisiones objetivas en función del cumplimiento de nuestra actividad bajo los máximos estándares de calidad, asegurando un resultado positivo;

SUSTENTABILIDAD: desarrollar nuestros negocios con un horizonte estratégico que trascienda los intereses económicos inmediatos, contribuyendo al desarrollo económico, medio ambiental y social;

INNOVACIÓN: sostener una visión de largo plazo que nos impulse a buscar nuevas formas de competitividad de carácter innovadoras a los fines de optimizar la creatividad los recursos con los que contamos;

ORGULLO DE PERTENENCIA: promover un entorno de trabajo respetuoso, alentar la formación y el desarrollo de nuestros empleados y proporcionar la diversidad de opiniones, cultura, edades y géneros en nuestra estructura organizacional;

TRANSPARENCIA: comprometida a actuar bajo los máximos estándares de transparencia y ética.

Para ser miembro del Directorio, se requiere de cierta idoneidad que puede estar dada por sus antecedentes de desempeño en materia de la actividad; y/o sus cualidades profesionales y/o trayectoria en la función pública o privada en la materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial y el desarrollo de las actividades desempeñadas por la Sociedad. Por lo que se ha asumido el compromiso de llevar a cabo la actividad empresarial respetando los más altos estándares éticos, trabajando con eficacia, excelencia, empeño y transparencia, todo ello, a los fines de fortalecer la cultura organizacional ética, transparente, sólida y sustentable que viene aplicando la Sociedad a lo largo de su actividad; donde cada integrante, debe comprender la responsabilidad que le corresponde por el desempeño de su actividad en el cumplimiento de las normas y los valores éticos. Que, a los fines de lograr el correcto comportamiento ético, es que se ha elaborado un Código de Ética y Conducta, aprobado por el Directorio, el cual es aplicable a todos y cada uno de los empleados. Que, a través de sus valores y principios se ven reflejados las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos los empleados en su desempeño diario, principalmente en lo que respecta a las relaciones e interacciones que se mantiene con cada uno de los grupos de interés, siendo estos los propios empleados, clientes, colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

En línea con estos estándares de conducta ética, se implementó, un canal de denuncias, que será gestionado por la Gerencia de Recursos Humanos, para que todos aquellos empedados o cualquier tercero relacionado de alguno u otra manera con la actividad desarrollada pueda comunicar, incluso anónimamente, información relevante sobre posibles incumplimientos de este Código, su normativa de desarrollo o las políticas y procedimientos implantados para darles cumplimiento.

Desde Refi Pampa, se considera que el canal de denuncias es un elemento imprescindible para cualquier Sociedad que quiera implementar un sistema de cumplimiento con buenos resultados en el ámbito

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

preventivo. Por lo que para asegurar que el compromiso con la ética funcione, se ha decidido crear una estructura organizacional que permita difundir adecuadamente los valores y principios asumidos.

Todas aquellas situaciones que se opongan al Código de Ética y Conducta, deberán ser reportadas a la Gerencia de Recursos Humanos de la Sociedad que será la encargada de velar por su correcto funcionamiento, gestionando todas las consultas recibidas e implementando en caso de ser necesario la correspondiente investigación de forma idónea y confidencial; y a su vez, deberá de ser reportado de forma inmediata toda situación que puede tener efectos sobre las tareas de supervisión de la información financiera o de otros hechos significativos presentada a la CNV y a los mercados.

Es de suma importancia dejar asentado que toda la información que reciba la Sociedad será tratada de forma estrictamente confidencial, resguardando la identidad del denunciante y de todas las personas que participen de una investigación de ser necesario, así como todo dato relacionado con la misma.

Por último, pero no menos relevante, es menester destacar que la implementación de este código cuenta con el absoluto apoyo del Directorio; donde ninguna persona, sin importar la función o el cargo jerárquico que detente, tiene autoridad para hacer excepciones al Código y/o políticas, respeto de las cuales está comprometido a cumplir.

PRÁCTICA 2. EL DIRECTORIO FIJA LA ESTRATEGIA GENERAL DE LA COMPAÑÍA Y APRUEBA EL PLAN ESTRATÉGICO QUE DESARROLLA LA GERENCIA. AL HACERLO, EL DIRECTORIO TIENE EN CONSIDERACIÓN FACTORES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO SOCIETARIO. EL DIRECTORIO SUPERVISA SU IMPLEMENTACIÓN MEDIANTE LA UTILIZACIÓN DE INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO Y TENIENDO EN CONSIDERACIÓN EL MEJOR INTERÉS DE LA COMPAÑÍA Y TODOS SUS ACCIONISTAS.

El directorio asume la administración de manera diligente y prudente con el estándar del buen hombre de negocios previsto en la Ley General de Sociedades N°19.550 ("LGS") y las Normas CNV. Por lo que, consecuentemente, es el encargado de fijar las políticas y estrategias generales de la Sociedad (ver PRACTICA 1).

En particular, el Directorio es el encargado de aprobar el plan estratégico que llevará a cabo en conjunto las Gerencias de las distintas áreas, teniendo en consideración diversos factores, tanto económicos, sociales, ambientales, políticos y de buen gobierno societario.

Las funciones y responsabilidades de las Gerencias son establecidas por el Directorio a través de la definición de las estrategias corporativas. Por otra parte, la Gerencia General no deberá involucrarse en la toma de decisiones menores o en el detalle de los negocios, delegando dichas responsabilidades a las gerencias departamentales, sobre las que ejercerá un adecuado control a través de reuniones periódicas. En el desempeño de su gestión - la Gerencia General - deberá dar total cumplimiento con lo establecido en la normativa aplicable, con los lineamientos del presente Código, con el Código de Ética y Conducta vigente como con todos aquellos lineamientos internos que apruebe el Directorio. Asimismo, deberá procurar que su gestión sea de la más alta calidad dedicando el tiempo y el esfuerzo necesario para efectuar una adecuada gestión de los riesgos en forma integral; encargada de gestionar los recursos de la Sociedad discrecionalmente de acuerdo con los objetivos establecidos y evitando en todo momento posibles conflictos de interés. Las decisiones de la Gerencia General deberán de ser adecuadamente documentadas. Los miembros de las Gerencias estarán sujetos a las mismas incompatibilidades y estándares de conducta a los cuales se encuentran sujetos los miembros del Directorio.

El Directorio será el encargado de considerar el sistema integral de gestión de riesgos interno y externo (ver PRÁCTICA 17) como así también la visión, misión y valores de la Sociedad en la formulación de la estrategia (ver PRÁCTICA 1).

Cabe destacar que el intercambio de información existente entre el Directorio, la Gerencia General y cada una de las Gerencias y Comités que conforman a la Sociedad, cumplen un rol vital a la hora de generar los lineamientos estratégicos.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

PRACTICA 3. EL DIRECTORIO SUPERVISA A LA GERENCIA Y ASEGURA QUE ÉSTA DESARROLLE, IMPLEMENTE Y MANTENGA UN SISTEMA ADECUADO DE CONTROL INTERNO CON LÍNEAS DE REPORTE CLARAS.

Teniendo como base el conocimiento sobre las oportunidades y/o amenazas, como aquellas fortalezas y/o debilidades de la Sociedad, y la misión, visión, estrategia y riesgos, el Directorio ha diseñado un sistema de control interno con línea de reportes claras entre cada uno de los empleados que conforman la Sociedad, lo que permite recibir todos los pedidos de mejoras o cambios necesarios para la Sociedad. Que, a los fines de lograr la implementación de estos sistemas, el Directorio implementa políticas que cuentan con las descripciones de puestos de cada uno de los gerentes de cada área de ejercicio estableciéndose asimismo para cada uno de ellos las métricas y parámetros de evaluación de desempeño considerando siempre objetivos cuantitativos, de comportamiento, de corto y largo plazo.

Asimismo, Auditoría Interna es la encargada de supervisar el correcto funcionamiento de los sistemas de control interno, así como la fiabilidad de toda aquella información financiera.

Anualmente, el Directorio de la sociedad establece los objetivos de actuación de cada uno de las gerencias, en función de las necesidades de cada uno de los ejercicios, razón por la cual cada una de las Gerencias, deberá mantener informado al Directorio periódicamente sobre el grado de cumplimiento del presupuesto y plan de acción previsto para el período respectivo.

Respecto de las reuniones de Directorio, todos los miembros participan de las mismas, incentivándose un ámbito de discusión objetivo, con discusiones abiertas y sinceras sobre el desempeño de la gerencia y sus propuestas con respecto a la estrategia y acciones que derivan de esta.

PRACTICA 4. EL DIRECTORIO DISEÑA LAS ESTRUCTURAS Y PRÁCTICAS DE GOBIERNO SOCIETARIO, DESIGNA AL RESPONSABLE DE SU IMPLEMENTACIÓN, MONITOREA LA EFECTIVIDAD DE LAS MISMAS Y SUGIERE CAMBIOS EN CASO DE SER NECESARIOS.

El Directorio es el encargado de establecer de forma eficaz y eficiente los pilares fundamentales de las prácticas de gobierno societario, a efectos de verse coordinada eficientemente la relación entre la Gerencia, el Directorio y su propio funcionamiento. Asimismo, el Directorio, en los casos que sean necesarios de acuerdo al contexto de la Sociedad y la actividad en la que se desarrolla, recomendarán cambios que permitan una mejora en la implementación de las prácticas de gobierno societario con la realidad actual. Es por ello, el Directorio es el encargado de diseñar y aprobar las estructuras y políticas de gobierno societaria, con sustento en la interacción de la normativa vigente en materia de Gobierno Societaria dictada por la CNV y los demás mercados autorregulados.

Un buen Gobierno Corporativo es la base para el correcto funcionamiento de la Sociedad, ya que contribuye constantemente al crecimiento económico. Siendo la mejor forma de conservar y proteger a los futuros inversores la adopción e implementación de las mejores prácticas de gobierno corporativo con el propósito de lograr mayor confiabilidad y transparencia en el mercado en el que se desarrolla.

Las aplicaciones de las prácticas de gobierno corporativo se encuentran reflejadas en la toma de decisiones, como así también en los diversos mecanismos de control aplicados sobre el correcto funcionamiento (ver PRACTICA 3). Es por ello, que la Sociedad se encuentra en proceso de implementar una estructura de Comités Especializados para facilitar la tarea de control y gestión, con el fin de asegurar los recursos necesarios para la implementación de un sistema de buen gobierno societario. La conformación de cada uno de los Comités se encuentra detallada en su correspondiente código, mediante el cual se procede a detallar la composición y las funciones particulares.

Todos los Comités se encontrarán integrados por uno o más Directores y por alguno de los Gerentes de las diversas áreas referentes de temas.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

Sumado a lo expuesto, el control interno de la Sociedad se encuentra comprendida por un conjunto de procesos y procedimientos efectuados por el Directorio y las Gerencias, diseñados para promover una seguridad razonable en relación al logro de los objetivos de control fijados por la Sociedad. Se encuentra sujeto a una continua revisión y análisis de la viabilidad de acuerdo con los principios generales y los lineamientos establecidos por el Directorio. La presencia diaria de los directores en las operatorias permite que dicho control interno con el que cuenta la Sociedad, sea de total confiabilidad.

AUDITORIA INTERNA

Por otra parte, Auditoría Interna es la encargada de evaluar y monitorear el control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario con el fin principal de proporcionar una seguridad razonable en cuanto al logro de los objetivos, identificando las áreas críticas de cada una de las tareas que se realiza en la Sociedad e identificando conductas para emitir recomendaciones correspondientes para que los recursos sean utilizados de manera más eficiente, en función de los objetivos y metas de la Sociedad.

AUDITORIA EXTERNA

La Auditoría Externa de la Sociedad se encuentra a cargo de la consultora Becher y Asociados S.R.L. (en adelante “BDO”) la cual ha sido designado por el Directorio, para efectuar los controles de sus estados financieros y de otras informaciones que soliciten los órganos de contralor.

La Auditoría Externa tiene la misión de efectuar el examen o revisión de los estados financieros trimestrales y/o anuales de la Sociedad y de ejercer el resto de las tareas específicamente previstas en las disposiciones del Banco Central de la República Argentina (en adelante el “BCRA”) y las normas de auditoría vigentes reconocidas o establecidas por el Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Para el cumplimiento de su tarea, el Auditor Externo obtiene todos los elementos de juicio válidos y suficientes que respaldan las aseveraciones formuladas en sus informes trimestrales y anuales.

COMISIÓN FISCALIZADORA

Por último, la Comisión Fiscalizadora actualmente está compuesta por el número de TRES (3) síndicos titulares y tres (3) síndicos suplentes designados en Asamblea General de Accionistas de la Sociedad.

Para ser miembro de la Comisión Fiscalizadora se requiere de cierta idoneidad que podrá estar dada por sus antecedentes de desempeño en materia financiera; y/o sus cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial y el desarrollo de las actividades de la Sociedad.

La Comisión Fiscalizadora cumple un rol fundamental en el control legal y contable de las funciones y responsabilidades del Directorio, y sus atribuciones y deberes se encuentran definidas por el artículo 294 de la Ley 19.550.

PRACTICA 5: LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO TIENEN SUFICIENTE TIEMPO PARA EJERCER SUS FUNCIONES DE FORMA PROFESIONAL Y EFICIENTE. EL DIRECTORIO Y SUS COMITÉS TIENE REGLAS CLARAS Y FORMALIZADAS PARA SU FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN, LAS CUALES SON DIVULGADAS A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DE LA COMPAÑÍA.

Los miembros del Directorio dedican el tiempo y esfuerzo necesario para considerar las cuestiones que le son sometidas a consideración, delimitando los roles y responsabilidades para el correcto desarrollo de las actividades dedicadas por la Sociedad en pos de promover los objetivos del negocio, teniendo en especial consideración los conocimientos, la experiencia y las condiciones de integridad personal y reputación de los integrantes de la Sociedad. Los miembros del Directorio consideran que la experiencia que aportan

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

resulta sumamente positiva para la gestión de la Sociedad. En tal sentido, los accionistas procuran que la elección de los miembros del Directorio recaiga sobre personas de idóneas y con reconocida experiencia en la materia desarrollada por la Sociedad

Los directores celebran de forma periódica reuniones de actualización relativa al estado de los diversos negocios desarrollados por la Sociedad, donde se resuelven las decisiones a adoptar en el corto, mediano y largo plazo, en base a la información especialmente preparada a tales fines por los Directores y los Gerentes de cada una de las áreas.

Los directores en dichas reuniones han demostrado gran compromiso en su asistencia a las reuniones que la Sociedad ha celebrado, demostrado altos estándares de ética e integridad, tanto en el ámbito personal como profesional.

Asimismo, la Sociedad cuenta con las herramientas necesarias para garantizar que el Directorio cuente con la suficiente antelación, para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión.

La Sociedad entiende que la transparencia de la información es un pilar del buen gobierno societario y de una buena administración, por lo cual se la ha dado a conocer de forma clara, exacta, completa y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo los impactos conocidos y probables. Es por ello que, contar con políticas de transparencia de la Información permite delimitar los lineamientos esenciales y el curso de acción previsto para procurar el correcto acceso a la información, elementos fundamentales para la toma de decisiones del Directorio, de las Gerencias, de los clientes y de los terceros en general.

En síntesis, a los fines de cumplimentar la política de transparencia diseñada por la Sociedad y a los efectos de dar total cumplimiento con las disposiciones establecidas por la Ley 26.831, normas CNV, entre otras disposiciones, se ha procedido a publicar en el sitio web de la Sociedad, el Reglamento de del Directorio, el presente Código, como los Códigos de cada uno de los Comités que se crearán, todo ello a los fines de garantizar de esta manera a los accionistas, inversores y al público en general que la información exhibida y puesta a disposición será veraz y completa, reflejando la verdadera situación financiera así como el resultado de sus actividades.

Asimismo, la Sociedad se compromete en publicar de forma regularmente en su sitio web, en la Autopista de la Información Financiera (en adelante la "AIF") de la CNV entre otros sitios de público acceso, información requerida por la normativa aplicable.

Toda la información tratada, será gestionada de manera profesional y confidencial, para evitar posibles conflictos de intereses y corresponde destacar que toda excepción de divulgación de información se basará en restricciones legales o contractuales aplicables, debidamente justificadas.

LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA
PRINCIPIOS:

- VI. El presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros.
Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde
- VII. El presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

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

PRACTICA 6. EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO ES RESPONSABLE DE LA BUENA ORGANIZACIÓN DE LAS REUNIONES DEL DIRECTORIO, PREPARA EL ORDEN DEL DÍA ASEGURANDO LA COLABORACIÓN DE LOS DEMÁS MIEMBROS Y ASEGURA QUE ESTOS RECIBAN LOS MATERIALES NECESARIOS CON TIEMPO SUFICIENTE PARA PARTICIPAR DE MANERA EFICIENTE E INFORMADA EN LAS REUNIONES. LOS PRESIDENTES DE LOS COMITÉS TIENEN LAS MISMAS RESPONSABILIDADES PARA SUS REUNIONES.

El presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de directorio y de la Asamblea de Accionistas. Las reuniones son convocadas con anticipación para garantizar que los directores cuenten con la información previamente y en el tiempo suficiente para analizar la misma. Las reuniones son convocadas en los plazos estipulados de ley.

En línea con lo expuesto, según lo dispuesto en el Estatuto Social se establece que el Directorio se reunirá, como mínimo UNA (1) vez calendario, cuando lo disponga el Presidente del Directorio o cuando lo soliciten dos (2) de sus miembros.

Los miembros del Directorio cumplen con las disposiciones previstas por el Estatuto Social y el Reglamento de funcionamiento del mismo, cuyas principales conductas consisten en:

Realización de cuantos actos de gestión, representación y control sean necesarios o convenientes para la consecución del objeto social y del fin social previsto en los Estatutos. Del cumplimiento de esta obligación los Directores responderán ante los accionistas en Asamblea;

Orientarse al criterio de maximización de valor en beneficio de todos los accionistas, tal como lo impone el régimen normativo vigente para las sociedades que hacen oferta pública de acciones;

Aprobar el plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales; las políticas de inversiones y financiación; la política de gobierno societario; la política de responsabilidad social empresarial; las políticas de control y gestión de riesgos, el Código Ético y de Conducta y toda otra que tenga por objeto el seguimiento periódico de los sistemas internos de información, control, cumplimiento y buenas prácticas y, el desarrollo de programas de entrenamiento continuo para directores y gerencias.

Designar y revocar el cargo del Presidente; salvo que la designación del cargo la efectúe la Asamblea de Accionistas.

Delegar funciones en cualquiera de sus miembros pudiendo integrar diferentes comités, en los términos establecidos por la Ley y el Estatuto, como así también para disolverlos cuando lo considere necesario.

Presentar los informes y propuestas de acuerdos que, conforme a lo previsto en la Ley y en el Estatuto, debe elaborar el Directorio para conocimiento y aprobación por la Asamblea de Accionistas.

Establecer su propia organización y funcionamiento, en especial, modificar el Reglamento.

Ejercitar las facultades que la Asamblea de Accionistas haya concedido al Directorio, que sólo podrá delegar si lo prevé de forma expresa la Asamblea de Accionistas, así como las restantes facultades que este Reglamento le otorga;

PRACTICA 7. EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO VELA POR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO INTERNO DEL DIRECTORIO MEDIANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS FORMALES DE EVALUACIÓN ANUAL.

El presidente del Directorio, en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos es el principal responsable de organizar y preparar las reuniones, encargados de analizar las propuestas de los directores y medidas tendientes a mejorar el funcionamiento del órgano por medio de conversaciones dinámicas que se coordinan eficientemente.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

La información tratada en cada reunión, así como las presentaciones y materiales necesarios, son distribuidos con anterioridad a cada reunión de Directorio, lo cual beneficia al intercambio de ideas, de manera informada y participativa por parte de todos y cada uno de los miembros del Directorio. Esta forma de organización permite que los miembros del Órgano de Administración logren participar de manera eficiente e informada, favoreciendo el intercambio de opiniones y el debate con los expositores.

Adicionalmente, de acuerdo con las recomendaciones de la CNV, el Directorio implementó anualmente un proceso de autoevaluación en colaboración con la Gerencia de Recursos Humanos que permiten un control del funcionamiento, su eficiencia y cumplimiento de los deberes, ello con el fin de mantener una mejora continua en el manejo interno del Directorio y a los efectos de dar integral cumplimiento con el plan de mejora continua en materia de gobierno corporativo que se viene llevando adelante.

La autoevaluación se realiza abarcando dos dimensiones: la del Directorio como órgano colegiado y la de cada Gerente de las áreas de ejercicio.

Con la implementación de la Autoevaluación, se permitió tener un control regularmente de la eficiencia del Directorio y el cumplimiento de sus deberes, así como profesionalizar la gestión, entre otras cuestiones, todo lo cual son mejores prácticas de gobierno corporativo en consonancia con las mejores prácticas.

Una vez procesados los resultados de la Autoevaluación, se ponen en conocimiento del Directorio, al efecto de considerar si el funcionamiento y eficacia fue satisfactorio y plantear mejoras a los resultados.

PRACTICA 8. EL PRESIDENTE GENERA UN ESPACIO DE TRABAJO POSITIVO Y CONSTRUCTIVO PARA TODOS LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ASEGURA QUE RECIBAN CAPACITACIÓN CONTINUA PARA MANTENERSE ACTUALIZADOS Y PODER CUMPLIR CORRECTAMENTE SUS FUNCIONES.

El Directorio funciona dentro de un ambiente de trabajo serio y productivo, propicio para el diálogo donde todos los miembros se encuentren plenamente informados y puedan expresar sus opiniones. A su vez, con la colaboración de la Gerencia de Legales distribuye el material con la antelación suficiente a la reunión de Directorio con la finalidad de favorecer al debate participativo y profundo. Por lo que, en tal sentido, en cada una de las reuniones desarrolladas, el presidente fomenta el intercambio constructivo de opiniones entre sus miembros y es el encargado de garantizar la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones (ver PRACTICA 7).

PRACTICA 9: LA SECRETARÍA CORPORATIVA APOYA AL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO EN LA ADMINISTRACIÓN EFECTIVA DEL DIRECTORIO Y COLABORA EN LA COMUNICACIÓN ENTRE ACCIONISTAS, DIRECTORIO Y GERENCIA.

La Sociedad no dispone de una Secretaría de Directorio, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos seguidos por la Gerencia de Legales, quien es el encargado de lograr una administración y comunicación efectiva del Directorio (Ver PRACTICA 5). Dicha Gerencia procura que el Directorio siga los procedimientos correctos conforme el Estatuto Social de la Sociedad, las normas aplicables y el Reglamento del Directorio; como así también es quien asiste al presidente en la organización de las actividades del Directorio incluyendo la información, Convocatoria, información remitida a los directores y la presentación de informes de las reuniones, de ser necesario.

PRACTICA 10: EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO ASEGURA LA PARTICIPACIÓN DE TODOS SUS MIEMBROS EN EL DESARROLLO Y APROBACIÓN DE UN PLAN DE SUCESIÓN PARA EL GERENTE GENERAL DE LA COMPAÑÍA.

Una de las funciones del Directorio es la implementación de un plan de sucesión en caso de vacantes en puestos gerenciales en la Sociedad. Es por ello, que, en conjunto con la Gerencia de Recursos Humanos,

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

son los encargados de mantener actualizados los descriptivos de cada uno de los puestos, destacando las responsabilidades y perfiles de cada cargo, con el objetivo de evitar ausencia de liderazgo que pudieran causar daños operativos a la Sociedad.

La Sociedad potencia a que todos sus colaboradores desarrollen habilidades interdisciplinarias como equipo, para poder suplirse en caso de que se requiera, razón por la cual los gerentes de cada área de ejercicio han diseñado un plan de acción personalizado, identificando las fortalezas del área y oportunidades individuales con el propósito de potenciar su actividad y apoyar el crecimiento profesional para los próximos ejercicios. (ver PRACTICA 7).

COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO**PRINCIPIOS:**

- IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.
- X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

PRACTICA 11: EL DIRECTORIO TIENE AL MENOS DOS MIEMBROS QUE POSEEN EL CARÁCTER DE INDEPENDIENTES DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS VIGENTES ESTABLECIDOS POR LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES.

Desde que se encuentra en vigencia la obligación normativa de contar con un mínimo de directores independientes en el Directorio, la Sociedad ha dado riguroso cumplimiento de esta normativa. Ya que de conformidad con lo detallado y en cumplimiento de la norma, actualmente se cumple con el mínimo de DOS (2) directores titulares independientes según los criterios vigentes establecidos por la CNV. El modo y término de elección de los miembros del Directorio se encuentra detallado en el artículo 14 del Estatuto Social.

PRACTICA 12: LA COMPAÑÍA CUENTA CON UN COMITÉ DE NOMINACIONES QUE ESTÁ COMPUESTO POR AL MENOS TRES (3) MIEMBROS Y ES PRESIDIDO POR UN DIRECTOR INDEPENDIENTE. DE PRESIDIR EL COMITÉ DE NOMINACIONES, EL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO SE ABSTENDRÁ DE PARTICIPAR FRENTE AL TRATAMIENTO DE LA DESIGNACIÓN DE SU PROPIO SUCESOR.

La sociedad no dispone de un Comité de Nominaciones puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos seguidos actualmente para designar del actual empleado o Directivo, sin perjuicio, de lo expuesto y de acuerdo con el alcance establecido en la normativa vigente, son desarrolladas efectivamente por el Directorio, con el soporte de la Gerencia de Recursos Humanos y los gerentes de primera línea en cada caso particular. De todas maneras, la Sociedad evaluará la conveniencia de designar un Comité de Nominaciones en un futuro.

PRACTICA 13: EL DIRECTORIO, A TRAVÉS DEL COMITÉ DE NOMINACIONES, DESARROLLA UN PLAN DE SUCESIÓN PARA SUS MIEMBROS QUE GUÍA EL PROCESO DE PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA OCUPAR VACANTES Y TIENE EN CONSIDERACIÓN LAS RECOMENDACIONES NO VINCULANTES REALIZADAS POR SUS MIEMBROS, EL GERENTE GENERAL Y LOS ACCIONISTAS.

La Sociedad garantiza, a través de la función de los actuales miembros del Directorio, la debida función para cada uno de los nuevos miembros electos; y en caso de creer necesario, la Sociedad trabajará en la formalización de este proceso en el futuro.

De todas maneras, el Directorio y la Gerencia de Recursos Humanos se encuentran trabajando en un plan de sucesión que guíe el proceso de selección de vacantes que pudieran generarse en el Directorio o

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

puestos gerenciales en la Sociedad. Asimismo, el Directorio analizará la conveniencia de la creación de un comité a tales fines, y en su defecto, delegará en éste el desarrollo de una matriz que identifique los aspectos esenciales para futuras designaciones de miembros del Directorio.

PRACTICA 14: EL DIRECTORIO IMPLEMENTA UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA SUS NUEVOS MIEMBROS ELECTOS.

La Sociedad garantiza a través de la función de los actuales miembros del Directorio, la correcta orientación para sus nuevos miembros electos, estableciendo un programa de orientación para directores que significa nutrir de información al director ingresante con el fin de que conozca la Sociedad, sus políticas, gestión, procedimientos e instalaciones (Ver PRACTICA 10).

Es por ello, que, mediante el Reglamento de Directorio, documento a través del cual se reglamenta que los integrantes del Directorio que sean designados por primera vez deberán ser instruidos sobre sus facultades, responsabilidades, reglamentos y políticas internas, las características del negocio, el mercado en el que actuarán y las normas sobre funcionamiento de cada uno de los órganos que conforman la Sociedad. El proceso de inducción estará a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. La cual será la encargada de coordinar el proceso de orientación de las nuevas autoridades durante los días posteriores a su designación en al cual se brindará toda la información relevante de la Sociedad, abarcando tópicos relacionados con el propósito de la Sociedad, la actividad desempeñada, el funcionamiento de sus órganos y las materias de análisis que corresponden a cada comité de Directorio.

REMUNERACION**PRINCIPIOS**

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

PRACTICA 15. LA COMPAÑÍA CUENTA CON UN COMITÉ DE REMUNERACIONES QUE ESTÁ COMPUESTO POR AL MENOS TRES MIEMBROS. LOS MIEMBROS SON EN SU TOTALIDAD INDEPENDIENTES O NO EJECUTIVOS.

En consideración con la estructura organizacional de la Sociedad, se entiende que no resulta necesario la existencia de un comité de Remuneraciones. La Gerencia de Recursos Humanos es la encargada de determinar la elección, evaluación y remuneración de los Gerentes, garantizando parámetros objetivos en materia de remuneración teniendo en cuenta factores como rol a desempeñar, dedicación y experiencia.

PRACTICA 16: EL DIRECTORIO, A TRAVÉS DEL COMITÉ DE REMUNERACIONES, ESTABLECE UNA POLÍTICA DE REMUNERACIÓN PARA EL GERENTE GENERAL Y MIEMBROS DEL DIRECTORIO.

La Sociedad considera que por su estructura organizacional no requiere de un Comité de Remuneraciones. El directorio es quien aprueba la política de remuneraciones de la Sociedad junto a la Gerencia de Recursos Humanos, y quien se encarga de determinar la elección, evaluación y remuneración de cada una de las Gerencias de áreas y al hacerlo considera el cumplimiento de objetivos, desempeño, entre otros.

Corresponde destacar que la política de remuneración del Directorio se ajusta a lo establecido en la Ley General de Sociedades.

AMBIENTE DE CONTROL**PRINCIPIOS**

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

- XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el Cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.
- XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

PRACTICA 17: EL DIRECTORIO DETERMINA EL APETITO DE RIESGO DE LA COMPAÑÍA Y ADEMÁS SUPERVISA Y GARANTIZA LA EXISTENCIA DE UN SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN DE RIESGOS QUE IDENTIFIQUE, EVALÚE, DECIDA EL CURSO DE ACCIÓN Y MONITOREE LOS RIESGOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA COMPAÑÍA, INCLUYENDO -ENTRE OTROS- LOS RIESGOS MEDIOAMBIENTALES, SOCIALES Y AQUELLOS INHERENTES AL NEGOCIO EN EL CORTO Y LARGO PLAZO.

Las actividades relacionadas al petróleo y gas están sujetas a riesgos operativos específicos y/o económicos de la industria, algunos de los cuales están fuera de control, como los riesgos de producción, equipo y transporte, así como los desastres naturales y otras incertidumbres, incluyendo los relacionados con las características físicas de los yacimientos de petróleo o de gas natural. Las operaciones de Refi Pampa pueden ser restringidas, retrasadas o canceladas debido a condiciones climáticas adversas, dificultades mecánicas, escasez o retrasos en la entrega de equipos, cumplimiento de las regulaciones gubernamentales, incendios, explosiones, estallidos, fallas en tuberías, formaciones presurizadas anormalmente y riesgos medioambientales, tales como derrames de petróleo, fugas de gas, rupturas o descargas de gases tóxicos. Si estos riesgos se materializan, la Sociedad podría sufrir pérdidas operacionales sustanciales, interrupciones en sus operaciones y/o daños a su reputación. Además, si ocurre algún incidente operativo que afecte a las comunidades locales y a las comunidades étnicas en áreas cercanas, necesitará incurrir en costos y gastos adicionales para remediar las áreas afectadas y/o para compensar cualquier daño que pudiera causar. Estos costos adicionales podrían tener un impacto negativo en la rentabilidad de los proyectos que decida emprender la Emisora.

Como consecuencia de ello, la Sociedad ha adoptado la implementación de auditorías periódicas por parte de Auditoría Interna sobre los procesos considerados críticos en la Sociedad a los fines de informar acerca de (a) la gestión del área de Auditoría Interna (incluyendo sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control), y (b) en forma previa a la presentación de los estados contables, las conclusiones de las revisiones y auditorías externas, como así también las políticas de independencia y calidad de los auditores externos. Cabe destacar que la Sociedad posee un sistema de control interno adecuadamente diseñado para prevenir y detectar riesgos.

Si bien no existe una designación formal de un comité de riesgo, las políticas de Riesgos son actualizadas permanentemente conforme las mejores prácticas en la materia y son supervisadas y verificadas a través de los miembros de Auditoría Interna. Con ese fin, se ha profundizado el alcance, la determinación y la identificación de los niveles de incertidumbre inherentes al desarrollo de la actividad permitiendo avanzar en el control y gestión de los riesgos más relevantes de cada área estructura organizacional que permite, a

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

través de las distintas gerencias. Asimismo, el Directorio monitorea, administra y establece el plan de acción para mitigar y prevenir los riesgos detectados y potenciales.

PRACTICA 18: EL DIRECTORIO MONITOREA Y REvisa LA EFECTIVIDAD DE LA AUDITORÍA INTERNA INDEPENDIENTE Y GARANTIZA LOS RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN ANUAL DE AUDITORÍA EN BASE A RIESGOS Y UNA LÍNEA DE REPORTE DIRECTA AL COMITÉ DE AUDITORÍA.

El Directorio es el encargado de revisar y monitorear la eficacia de la gestión de la auditoría interna; como asimismo es quien brindan los recursos humanos y presupuestarios con relación al tamaño de la Sociedad y la complejidad de sus negocios.

Por otro lado, el área encargada de la Auditoría interna es quien informa y evalúa los riesgos identificados dentro de la estructura societaria como así también es quien propone acciones a implementar para mitigar los mismos, efectuando tareas de supervisión de los sistemas de control interno y llevando a cabo investigaciones internas sobre posibles sucesos de fraude o desvíos a las debidas y esperadas conductas de los empleados, clientes y/o proveedores, en consideración con el Programa de Integridad.

PRACTICA 19: EL AUDITOR INTERNO O LOS MIEMBROS DEL DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA INTERNA SON INDEPENDIENTES Y ALTAMENTE CAPACITADOS.

El departamento de auditoría interna, ejerce sus funciones con total grado de objetividad y diligencia, teniendo como referente las directrices que establecen las “Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna”, así como el código ético y de conducta que resulta de aplicación, contando con plena autoridad para implementar políticas y procedimientos con el objeto de mejorar la efectividad del control interno y administración de riesgos a los que se encuentra expuesta la Sociedad, poseyendo adecuados conocimientos en materia financiera, empresariales y contables, contando con la autoridad necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, amplia e independiente.

Sus funciones incluyen la evaluación permanente de todos los procesos internos sean de conformidad con lo estipulado, por las normas tanto internas como externas y, que toda la información que se genera desde la Sociedad, especialmente de tipo financiera, sea válida y confiable.

PRACTICA 20: EL DIRECTORIO TIENE UN COMITÉ DE AUDITORÍA QUE ACTÚA EN BASE A UN REGLAMENTO. EL COMITÉ ESTÁ COMPUESTO EN SU MAYORÍA Y PRESIDIDO POR DIRECTORES INDEPENDIENTES Y NO INCLUYE AL GERENTE GENERAL. LA MAYORÍA DE SUS MIEMBROS TIENE EXPERIENCIA PROFESIONAL EN ÁREAS FINANCIERAS Y CONTABLES.

Actualmente se encuentra analizando la conveniencia y necesidad de crear un Comité de Auditoría con su respectivo Código, a los fines de analizar la integridad y fiabilidad de los estados financieros de la Sociedad, así como la supervisión de los sistemas de control interno y la calidad de los reportes financieros elaborados por el Directorio y cada una de las gerencias.

PRACTICA 21: EL DIRECTORIO, CON OPINIÓN DEL COMITÉ DE AUDITORÍA, APRUEBA UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN Y MONITOREO DE AUDITORES EXTERNOS EN LA QUE SE DETERMINAN LOS INDICADORES QUE SE DEBEN CONSIDERAR AL REALIZAR LA RECOMENDACIÓN A LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS SOBRE LA CONSERVACIÓN O SUSTITUCIÓN DEL AUDITOR EXTERNO.

El Directorio de la Sociedad propone la designación de auditores externos. Su propósito es que la auditoría de los estados financieros de la Sociedad cumpla con los más altos estándares de calidad e independencia que resulten aplicables, recayendo en una firma independiente, que reúna las capacidades necesarias para acometer su trabajo de forma eficaz, responsable y de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 105 de la Ley 26.831 y en el art. 20, del Cap. III, Secc. VI, de las Normas de la CNV, N.T.2013, la decisión de conservar o sustituir a los Auditores Externos corresponde a la Asamblea de Accionistas de la Sociedad.

Por su parte, la Asamblea de Accionistas de la Sociedad considera a su vez la designación de los auditores externos que se expedirán sobre los Estados financieros correspondientes al ejercicio de que se trate, así como también considera sus honorarios.

ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO**PRINCIPIOS**

XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

PRACTICA 22: EL DIRECTORIO APRUEBA UN CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA QUE REFLEJA LOS VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE INTEGRIDAD, ASÍ COMO TAMBIÉN LA CULTURA DE LA COMPAÑÍA. EL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA ES COMUNICADO Y APLICABLE A TODOS LOS DIRECTORES, GERENTES Y EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA.

La Sociedad considera que la confianza de sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, es fundamental en la integridad y responsabilidad para el desempeño profesional de cada uno de sus empleados como el accionar de todo aquel que se vea de alguna u otra manera relacionada con la actividad de la sociedad, razón por la cual ha desarrollado la implementación de un Programa de Integridad aprobado por el Directorio.

El programa establece un marco común y pautas de actuación para que la interacción con terceros quede asegurada bajo (i) los máximos estándares éticos y su actuar bajo los máximos estándares; (ii) las normas de transparencia; y (iii) su legislación aplicable. Todo ello, a los fines de mantener un entorno legal, honesto y ético y desarrollar la vida en sociedad en un ambiente respetuoso.

El Programa, se compone por una serie de documentos que abordan los temas más relevantes en términos de riesgos de negocio y cumplimiento de la normativa vigente aplicable a nuestra actividad. El Código de Ética y Conducta con su correspondiente Manual de procedimiento de la Línea Ética y el presente Código constituyen los principales documentos en los que se definen los lineamientos a aplicar y se reflejan los procesos de las distintas áreas que nos integran como Sociedad. Que, para garantizar su integral cumplimiento, nuestro Directorio designará los órganos de Gobierno necesarios.

El principal objetivo será velar por el correcto funcionamiento de las pautas de conducta definidas, con el fin principal de general las acciones necesarias para promover una cultura ética y de cumplimiento, tanto a nivel interno como en relación con nuestros socios de negocio.

Por último, a través de la implementación y reglamentación de la Línea Ética se podrán efectuar denuncias de incumplimientos al Código de Ética y Conducta (ver PRACTICA 4).

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

Además, la Sociedad promueve e incentiva la adopción de valores y principios de comportamiento alineados con los que se definen en el Código Ético y de Conducta. Los empleados se comprometen formalmente, en todo momento, con el cumplimiento del Código; y ningún empleado podrá justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del Código.

PRACTICA 23: DIRECTORIO ESTABLECE Y REVIS A PERIÓDICAMENTE, EN BASE A LOS RIESGOS, DIMENSIÓN Y CAPACIDAD ECONÓMICA UN PROGRAMA DE ÉTICA E INTEGRIDAD. EL PLAN ES APOYADO VISIBLE E INEQUÍVOCAMENTE POR LA GERENCIA QUIEN DESIGNA UN RESPONSABLE INTERNO PARA QUE DESARROLLE, COORDINE, SUPERVISE Y EVALÚE PERIÓDICAMENTE EL PROGRAMA EN CUANTO A SU EFICACIA. EL PROGRAMA DISPONE: (I) CAPACITACIONES PERIÓDICAS A DIRECTORES, ADMINISTRADORES Y EMPLEADOS SOBRE TEMAS DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO; (II) CANALES INTERNOS DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES, ABIERTOS A TERCEROS Y ADECUADAMENTE DIFUNDIDOS; (III) UNA POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES CONTRA REPRESALIAS; Y UN SISTEMA DE INVESTIGACIÓN INTERNA QUE RESPETE LOS DERECHOS DE LOS INVESTIGADOS E IMPONGA SANCIONES EFECTIVAS A LAS VIOLACIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA; (IV) POLÍTICAS DE INTEGRIDAD EN PROCEDIMIENTOS LICITATORIOS; (V) MECANISMOS PARA ANÁLISIS PERIÓDICO DE RIESGOS, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA; Y (VI) PROCEDIMIENTOS QUE COMPRUEBEN LA INTEGRIDAD Y TRAYECTORIA DE TERCEROS O SOCIOS DE NEGOCIOS (INCLUYENDO LA DEBIDA DILIGENCIA PARA LA VERIFICACIÓN DE IRREGULARIDADES, DE HECHOS ILÍCITOS O DE LA EXISTENCIA DE VULNERABILIDADES DURANTE LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN SOCIETARIA Y ADQUISICIONES), INCLUYENDO PROVEEDORES, DISTRIBUIDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS, AGENTES E INTERMEDIARIOS.

El Directorio ha asumido la responsabilidad de diseñar e implementar un Programa de Integridad en el que se definen los lineamientos de ética y transparencia corporativa adheridos por la Sociedad.

El Programa de Integridad se compone por una serie de documentos que abordan los temas más relevantes en términos de riesgos de negocio y cumplimiento de la normativa vigente aplicable a la Sociedad. El Código de Ética y Conducta viene a definir los lineamientos de primer orden que se reflejan en los procesos de las distintas áreas que integran la Sociedad.

Para garantizar el cumplimiento de los lineamientos éticos definidos, el Directorio se encuentra generado los órganos de Gobierno necesarios y ha designado los roles y responsabilidades acordes a tal fin. De esta manera, el principal objetivo del documento será velar por el correcto funcionamiento de las pautas de conducta definidas, generando las acciones necesarias para promover una cultura ética y de cumplimiento, tanto a nivel interno como en relación con sus socios de negocio.

Con el objetivo de promover la comunicación de toda aquella conducta que se considere contraria a los objetivos definidos por la Sociedad, y garantizar la consolidación de las buenas prácticas societarias con base en la ética y el compliance, la Sociedad pondrá a disposición de sus empleados y todos aquellos terceros interesados u canal de Denuncia, denominado Línea Ética. Herramienta necesaria y esencial en la promoción de una cultura ética y transparente.

El Programa de Integridad apoya y fomenta la cultura ética de la Sociedad y la integridad de quienes se relacionan con ella, y guarda relación con los riesgos propios de la actividad, su extensión y capacidad económica y es de aplicación obligatoria para la Sociedad y todas las personas que prestan tareas y sus servicios.

PRACTICA 24: EL DIRECTORIO ASEGURA LA EXISTENCIA DE MECANISMOS FORMALES PARA PREVENIR Y TRATAR CONFLICTOS DE INTERÉS. EN EL CASO DE TRANSACCIONES ENTRE PARTES RELACIONADAS, EL DIRECTORIO APRUEBA UNA POLÍTICA QUE ESTABLECE EL ROL DE CADA ÓRGANO SOCIETARIO Y DEFINE CÓMO SE IDENTIFICAN, ADMINISTRAN Y DIVULGAN AQUELLAS TRANSACCIONES PERJUDICIALES A LA COMPAÑÍA O SÓLO A CIERTOS INVERSORES.

En materia de conflictos de interés, además de cumplir con la normativa vigente, la Sociedad cuenta con mecanismos internos, administrados por las diversas gerencias, para prevenir y evitar conflictos de interés, a través de la implementación de políticas claras y procedimientos específicos de identificación, manejo y resolución de conflictos de interés que pudieran surgir entre los empleados de la Sociedad,

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

gerentes de primera línea y síndicos en su relación con la Sociedad o con personas relacionadas con la misma.

Los mecanismos de acción ante diferentes situaciones de conflicto son los siguientes:

- i. Informar a la Gerencia de Recursos Humanos si existieran familiares que posean una participación patrimonial o intereses en una compañía que realice negocios con la Sociedad;
- ii. No recibir ni aceptar presentes significativos, préstamos o tratos preferenciales de personas, instituciones o empresas con las que la Sociedad realice negocios;
- iii. Solicitar autorización en caso de hacer negocios en nombre de la Sociedad en la que un familiar cercano pudiera beneficiarse;
- iv. No trabajar para un proveedor, cliente o competidor mientras se desempeña laboralmente en la Sociedad, ni utilizar tiempo, materiales o instalaciones para trabajo externo que no se relacione con la función a la cual se desempeña;
- v. Actuar legal y honestamente;
- vi. Priorizar los intereses de la Sociedad por sobre los intereses personales o de otra índole
- vii. La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta para el Tratamiento de Denuncias por Conflictos de Interés.

Tanto el Código de Ética y Conducta como su Manual se encuentran publicados en la web.

PARTICIPACION DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS**PRINCIPIOS**

- XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
- XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes relacionadas.

PRACTICA 25: EL SITIO WEB DE LA COMPAÑÍA DIVULGA INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA, PROPORCIONANDO ACCESO OPORTUNO E IGUAL A TODOS LOS INVERSORES. EL SITIO WEB CUENTA CON UN ÁREA ESPECIALIZADA PARA LA ATENCIÓN DE CONSULTAS POR LOS INVERSORES.

La Sociedad cuenta con un sitio web institucional, a saber “www.REFIPAMPA.com.ar”, mediante la cual se procede a divulgar toda aquella información relevante en el cual los interesados pueden acceder a información de diversa naturaleza relacionada con la Sociedad. Este sitio Web posee además sectores específicos que brindan información sobre diversos temas societarios.

Asimismo, se encuentra en el Sitio Web la información suministrada y actualizada periódicamente por la Gerencia de Comunicaciones relativa a las últimas actividades desempeñadas de la Sociedad.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

Asimismo, la información transmitida por medios electrónicos responde a los más altos estándares de confidencialidad e integridad y propende a la conservación y registro de la información.

Por último, la Sociedad cuenta con una política interna respecto al procedimiento de divulgación de información relevante de la Sociedad, en el que participan cada una de las áreas internas de manera de analizar la información a divulgar y su coordinación, en cumplimiento de las normas aplicables.

PRACTICA 26: EL DIRECTORIO DEBE ASEGURAR QUE EXISTA UN PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE SUS PARTES INTERESADAS Y UN CANAL DE COMUNICACIÓN PARA LAS MISMAS.

El Directorio de la Sociedad, a través del Código de Sustentabilidad, establece quienes serán los grupos de interés de la Sociedad, definiéndolos, razón por la cual la Sociedad cuenta con un accionar sustentable reglamentado a través de dicho Código mediante el cual trata aquellos temas relevantes de este ámbito.

Sumado a lo expuesto, el Directorio en conjunto con el área de finanzas es el encargado de mantener una comunicación constante con los accionistas e inversores, brindándoles información acerca de la Sociedad de acuerdo con las normas aplicables.

Los Grupos de Interés de la Sociedad:
Directores

Empleados en General

Todos aquellos individuos y organizaciones que tienen vinculación con la Sociedad. Estos grupos no sólo están identificados, sino que se conocen sus posiciones, nivel de influencia e impacto, mientras que la Sociedad cuenta con canales formales de comunicación y áreas específicas.

Es importante destacar que la Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta que rige el comportamiento de quienes se desempeñan o tienen relaciones con la Sociedad, a saber: directores, Gerentes del área de ejercicio, empleados en generales y todos aquellos terceros interesados en la actividad desarrollada por la Sociedad. Dicho Código establecen las pautas generales que deben regir la conducta de la Sociedad y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios y valores éticos de sus respectivas culturas.

El canal formal para recibir denuncias sobre el incumplimiento o vulneración de las conductas previstas en el Código de Ética y Conducta será la Línea Ética, la cual se encuentra bajo la supervisión de la Gerencia de Recursos Humanos.

PRACITCA 27: EL DIRECTORIO REMITE A LOS ACCIONISTAS, PREVIO A LA CELEBRACIÓN DE LA ASAMBLEA, UN "PAQUETE DE INFORMACIÓN PROVISORIO" QUE PERMITE A LOS ACCIONISTAS -A TRAVÉS DE UN CANAL DE COMUNICACIÓN FORMAL- REALIZAR COMENTARIOS NO VINCULANTES Y COMPARTIR OPINIONES DISCREPANTES CON LAS RECOMENDACIONES REALIZADAS POR EL DIRECTORIO, TENIENDO ESTE ÚLTIMO QUE, AL ENVIAR EL PAQUETE DEFINITIVO DE INFORMACIÓN, EXPEDIRSE EXPRESAMENTE SOBRE LOS COMENTARIOS RECIBIDOS QUE CREA NECESARIO.

De conformidad con la Ley General de Sociedades y reflejado en el Código de Gobierno Societario y la legislación vigente, la Sociedad da total cumplimiento los regímenes informativos periódicos establecidos.

El Directorio realiza las convocatorias a participar de las asambleas a los Accionistas, por los medios que tanto el estatuto social como la normativa vigente prescriben. Con anterioridad a la celebración de cada Asamblea de Accionistas, mediante acta de Directorio donde se convoca a la misma, se establecen los temas que serán tratados en el Orden del Día, tal como lo exige la normativa aplicable.

REFI PAMPA S.A.**CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO (Continuación)**

Es una práctica formal y habitual de la Sociedad, remitir previamente a la celebración de una Asamblea de Accionistas, toda información y/o documentación relevante y necesaria para la toma de decisión de los Accionistas, en el marco del orden del día a tratar o considerar.

Cabe destacar que, por medio de la página web, los accionistas podrán nutrirse de toda la información societaria y de gobierno corporativo pertinente. Que, a su vez, a los fines de mantener contacto directo con los inversores, se ha desarrollado un sector específico dentro de la Sociedad, la cual es la encargada de mantener contacto para informar a los accionistas (ver PRÁCTICA 25).

PRACTICA 28: EL ESTATUTO DE LA COMPAÑÍA CONSIDERA QUE LOS ACCIONISTAS PUEDAN RECIBIR LOS PAQUETES DE INFORMACIÓN PARA LA ASAMBLEA DE ACCIONISTAS A TRAVÉS DE MEDIOS VIRTUALES Y PARTICIPAR EN LAS ASAMBLEAS A TRAVÉS DEL USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS DE COMUNICACIÓN QUE PERMITAN LA TRANSMISIÓN SIMULTÁNEA DE SONIDO, IMÁGENES Y PALABRAS, ASEGURANDO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE LOS PARTICIPANTES.

El estatuto Social en su apartado décimo cuarto estipula de forma explícita la implementación de medios electrónicos para la celebración de Directorio. Cabe destacar que el Reglamento del Directorio promueve la participación informada de los accionistas en las Asambleas y garantiza la adopción cuantas medidas sean oportunas para facilitar que la reunión de Directorio ejerza efectivamente las funciones que le son propias conforme a la Ley y/o a los Estatutos Sociales.

PRACTICA 29: LA POLÍTICA DE DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS ESTÁ ALINEADA A LA ESTRATEGIA Y ESTABLECE CLARAMENTE LOS CRITERIOS, FRECUENCIA Y CONDICIONES BAJO LAS CUALES SE REALIZARÁ LA DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS.

Si bien no hemos adoptado una política formal en materia de dividendos, en cada ejercicio social el Directorio evalúa prudentemente la posibilidad de realizar una recomendación de pagar dividendos a los accionistas, dentro del marco de una gestión que considerará también, entre otros factores, los requerimientos de capital relacionados con los planes de inversión, la atención de los servicios de deuda, las necesidades de capital de trabajo, las restricciones legales, impositivas y/o contractuales que aplicaren en cada momento, y las condiciones generales del contexto económico y financiero.

La Sociedad documenta la elaboración de la propuesta de destino de resultados acumulados de la Sociedad que deriven en constitución de reservas legales, estatutarias, voluntarias, pase a nuevo ejercicio y/o pago de dividendos

-según lo que apruebe la Asamblea de Accionistas- a través de la elaboración de la memoria anual y las actas de Directorio correspondientes.