

PETRÓLEOS SUDAMERICANOS S.A.

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

ANEXO IV DEL TÍTULO IV – RÉGIMEN INFORMATIVO PERIÓDICO DE
LAS NORMAS CNV (N.T. 2013 y modif.) INFORME SOBRE APLICACIÓN DE
LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
CORRESPONDIENTE A EJERCICIO CERRADO AL 31.12.2025

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

La práctica recomendada se aplica. El Directorio de Petróleos Sudamericanos S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) es el máximo órgano de administración de la Sociedad. Está integrado por cuatro Directores Titulares y por un Director Suplente. Todos cuentan con las competencias necesarias para realizar sus responsabilidades y funciones dentro de la Compañía. Todos los miembros del Directorio tienen vasta experiencia en el mundo de los negocios, en diferentes sectores.

La misión, visión y valores de la Sociedad, promovidos por el Directorio, son:

Misión

Petróleos Sudamericanos es una compañía de energía dedicada a la exploración, explotación y operación de campos maduros de manera segura, eficiente y sustentable; con capital humano altamente capacitado, comprometido con el medio ambiente y la generación de valor a los grupos de interés.

Visión

Petróleos Sudamericanos se proyecta como una compañía especializada en energía con foco en el desarrollo e implementación de proyectos energéticos sustentables en Argentina.

Valores

- Humildad: la Compañía toma las lecciones aprendidas como herramienta fundamental para orientar el camino a la excelencia operativa.
- Respeto: la Sociedad escucha y gestiona las expectativas de sus grupos de interés internos y externos, buscando relaciones de confianza y beneficio mutuo.
- Gratitud: la Compañía es agradecida con todos sus grupos de interés por permitir el desarrollo de sus actividades, de forma armónica y sostenible en los territorios donde opera.

Monitoreo y cumplimiento

El Directorio asegura el cumplimiento efectivo de la misión, visión y valores a través de la supervisión continua de su implementación en las distintas áreas de la Compañía. Este monitoreo se lleva a cabo mediante reuniones periódicas del Directorio y reportes elaborados por los responsables de cada área. En caso de desvíos, se adoptan medidas correctivas para asegurar la alineación con los valores corporativos.

El Código de Ética de la Compañía es un pilar central en la promoción de una cultura organizacional ética, transparente y sustentable. Establece los principios de comportamiento esperados para todos los miembros del Directorio, empleados y colaboradores, y actúa como guía para la toma de decisiones responsables y el cumplimiento de las normas internas y externas. Este Código abarca lineamientos sobre la gestión de conflictos de interés, el uso adecuado de la información confidencial y las políticas de integridad. Además, está disponible para su consulta pública en la página web institucional, donde también se incorpora un canal de denuncias confidencial y seguro, destinado a reportar posibles incumplimientos o conductas no éticas.

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.

La práctica recomendada se aplica. Los lineamientos generales de la estrategia y objetivos de la Sociedad son construidos por el Gerente General en conjunto con todos los miembros del Directorio.

Para lograr dicho cumplimiento efectivo de los objetivos del plan estratégico, cada gerencia es asignada a funciones particulares, contando siempre con gerentes con experiencia, a quienes el Directorio delega el cumplimiento de los objetivos. Estas áreas técnicas especializadas, asisten a la Gerencia General y al Directorio en el análisis de riesgos y oportunidades vinculados con dichos factores.

Es a partir de dichos lineamientos generales que el Directorio prepara el plan estratégico. De esta forma, el plan estratégico está integrado, en realidad, por una serie de planes para cada área, que contienen los objetivos específicos de gestión, KPIs y presupuestos, la política de inversiones y financiación, entre otros.

Los principales KPIs de medición del plan estratégico son Producción, OPEX, EBITDA, Utilidad económica y CAPEX. Asimismo, indicadores de incidentes ambientales y laborales.

El plan estratégico considera factores de negocio, que se mantengan en línea con la cultura corporativa, y con los principios del Código de Conducta. Como parte de este compromiso, además de cumplir con la normativa vigente en la materia, la Compañía ha fijado públicamente el objetivo de reducir su huella ambiental en sus operaciones principales.

Si bien la Compañía no emite reportes de sostenibilidad, el seguimiento del progreso hacia este objetivo se realiza internamente y es evaluado periódicamente por el Directorio.

En particular, dentro de la estructura organizacional de la Sociedad se encuentra el área de Salud, Seguridad y Medioambiente, con presencia en las distintas unidades de negocio, incluyendo las operaciones de Mendoza y de Río Negro -Neuquén. Esta área cuenta con profesionales especializados en materia de salud, seguridad industrial y gestión ambiental, quienes participan en la evaluación y seguimiento de los aspectos ambientales y sociales asociados a las actividades de la compañía.

En este marco, la Gerencia General considera los análisis técnicos elaborados por dichas áreas, información que resulta insumo para la supervisión que realiza el Directorio en el ejercicio de sus funciones.

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.

La práctica recomendada se aplica. El monitoreo, seguimiento de los planes y consecuente evaluación de cumplimiento de objetivos se basa en un análisis de resultados.

Así, la gestión de cada área se evalúa a partir del cumplimiento de metas. Para facilitar este proceso, la Sociedad implementa métricas y KPIs internos que permiten monitorear de manera objetiva el desempeño de la gerencia. Estos indicadores incluyen variables operativas, financieras y de eficiencia, entre otros, que son revisados periódicamente en reuniones de seguimiento dirigidas por los directores de área.

Dicha supervisión se lleva a cabo tanto de forma vertical (es decir, dentro de cada dirección hacia las gerencias que la componen), como así también de forma horizontal entre las gerencias. Por una parte, las gerencias mantienen reuniones periódicas de seguimiento de objetivos, las que son dirigidas por el director del área.

Por otra parte, la Sociedad cuenta con mecanismos para el desarrollo y retención de talentos, los cuales incluyen programas de capacitación continua y planes de desarrollo profesional, diseñados para alinear las habilidades del personal con los objetivos estratégicos de la Compañía.

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.

La práctica recomendada se aplica. El Directorio procura el cumplimiento de las políticas y demás obligaciones de gobierno societario emergentes de la normativa societaria, regulatoria, de transparencia y del mercado de capitales. Así, el Directorio es el responsable de la creación y difusión de todas las prácticas del gobierno societario, que son formalizadas en el presente Código de Gobierno Societario.

El marco de gobierno societario diseñado también incorpora incentivos para los directores y gerentes, promoviendo decisiones resilientes e inspiradas en el largo plazo. Estos incentivos están alineados con los objetivos estratégicos de la Sociedad y buscan fomentar la sostenibilidad operativa, financiera y social.

A tales efectos, el Directorio cuenta con la asistencia de las áreas internas competentes, particularmente el área legal y de control de gestión, que colaboran en el análisis de la normativa aplicable, las recomendaciones de los organismos reguladores y las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo.

Asimismo, en el marco del cumplimiento de las obligaciones regulatorias aplicables a la Sociedad, se analizan periódicamente posibles actualizaciones o mejoras en las políticas, estructuras y procedimientos internos vinculados con el gobierno corporativo, las cuales son sometidas a consideración del Directorio para su evaluación e implementación cuando corresponda.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.

La práctica recomendada se aplica. Todos los Directores cuentan con tiempo suficiente para cumplir sus obligaciones con respecto a la Sociedad. Los miembros del Directorio ejercen sus funciones de manera no exclusiva, lo cual es evaluado y considerado conforme al tamaño y necesidades actuales de la Sociedad. No obstante, se asegura que esta condición no interfiera con el cumplimiento de sus responsabilidades.

Al momento de proponer candidatos para integrar el Directorio, la Sociedad considera, además de los requisitos previstos en el Estatuto Social y en la normativa aplicable, diversos aspectos vinculados con la trayectoria profesional, experiencia en la actividad o en funciones de dirección, antecedentes profesionales y disponibilidad de tiempo para el adecuado desempeño del cargo. Asimismo, se tiene en cuenta la eventual participación de los candidatos en otros órganos de administración o dirección, a fin de asegurar que puedan ejercer sus funciones de manera eficiente y comprometida con el interés de la Sociedad.

En cuanto al funcionamiento del Directorio, se mantienen reuniones formales e informales periódicamente. Estas son presididas por el Director o gerente a cargo del área en base a órdenes del día definidos. Las reuniones se programan con la debida antelación para permitir que los miembros del Directorio puedan planificar y prepararse adecuadamente, asegurando una discusión eficiente y productiva.

Las reglas de funcionamiento del Directorio no se encuentran escritas por fuera de lo previsto por el, Estatuto y la Ley General de Sociedades. Sin perjuicio de ello, la Compañía monitorea y evalúa la posibilidad de adoptar un reglamento formal del Directorio en el futuro, si la evolución de su estructura y necesidades operativas lo requiriesen.

En esta misma línea, el Estatuto es de acceso público a través de la página de la Comisión Nacional de Valores bajo el ítem “Empresas – Petróleos Sudamericanos S.A. – Información Societaria - Estatutos”.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

- I. 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.
- II. 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.
- III. El Presidente del Directorio deberá velar porque el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

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

La práctica recomendada se aplica. Las reuniones de Directorio se llevan a cabo en base a los órdenes del día establecidos con la anterioridad necesaria para que los asistentes conozcan de antemano los asuntos que se van a tratar, facilitando los materiales relevantes, y permitiendo realizar consultas.

A fin de asegurar que los miembros del Directorio cuenten con la información necesaria para participar de manera informada en las reuniones, el orden del día y la documentación de respaldo correspondiente son remitidas con una antelación mínima de diez (10) días corridos respecto de la fecha de la reunión y, en la medida de lo posible, con una anticipación que no exceda los treinta (30) días, salvo situaciones excepcionales que requieran un tratamiento más urgente.

El Presidente del Directorio desempeña un papel clave no solo en la preparación de estas reuniones, sino también en garantizar que cada miembro reciba información precisa y oportuna para la toma de decisiones estratégicas. Esto incluye asegurar que cualquier duda o aclaración requerida por los directores pueda resolverse de manera eficiente a través de un canal de consulta directa con la gerencia. Este mecanismo permite que las consultas específicas sobre informes, proyectos o decisiones críticas sean atendidas rápidamente, asegurando que el Directorio cuente con información completa y relevante.

A fin de acercar los materiales y temarios de forma eficiente, como así también para llevar un registro de las comunicaciones, éstas se realizan habitualmente de forma escrita mediante correos electrónicos.

Actualmente, la Sociedad no cuenta con Comités. Sin embargo, el Directorio monitorea esta situación y evalúa la posibilidad de implementarlos en el futuro.

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

La práctica recomendada se aplica. En relación a la evaluación individual de los gerentes y directores, cada uno de ellos, al igual que el resto de los colaboradores, establece sus objetivos de forma anual, los que son objeto de una autoevaluación y posterior evaluación por parte de su superior. La metodología implementada para estas evaluaciones anuales comprende una autoevaluación estructurada, donde cada gerente y director mide su desempeño frente a los objetivos previamente definidos. Además, los superiores realizan evaluaciones complementarias basadas en indicadores de desempeño cualitativos y cuantitativos. Los resultados son revisados en reuniones individuales para proporcionar feedback y definir posibles áreas de mejora.

Por su parte, el Directorio realiza una autoevaluación anual, la cual es elevada a los accionistas para su aprobación junto con su gestión.

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.

La práctica recomendada se aplica. En relación con el Directorio, se procura la integración de discusiones estratégicas, con una delegación efectiva y eficiente de cuestiones operativas. De este modo, se logra que los Directores puedan aplicar sus esfuerzos en la definición de los lineamientos y objetivos generales, manteniendo una distancia suficiente que les permita evaluar el cumplimiento de los objetivos con mayor objetividad.

El Presidente del Directorio es el encargado de coordinar las actividades de capacitación, asegurándose de que estas se alineen con los objetivos estratégicos de la Compañía. Para ello, el Presidente identifica las necesidades de formación en colaboración con los demás miembros del Directorio y organiza sesiones específicas según dichas necesidades.

Por último, los colaboradores cuentan con el apoyo profesional y económico de la Compañía para perfeccionarse en áreas de interés vinculadas al negocio.

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.

Si bien la Sociedad no cuenta formalmente con una Secretaria de Directorio o Secretaría Corporativa, dichas funciones son llevadas a cabo por la Gerencia y sus asesores legales, que tiene un rol activo en la organización de las reuniones de Directorio y en la comunicación entre accionistas, Directores y gerencias. Uno de sus deberes fundamentales es velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio, que tenga en cuenta las recomendaciones y prácticas de gobierno de la Sociedad. A su vez, el área de legales se apoya en la asistencia de un estudio jurídico externo.

Asimismo, la Gerencia recibe las inquietudes de los accionistas con carácter previo a las Asambleas, ocupándose de mantener una línea de comunicación fluida entre los Directores, la gerencia, la compañía y sus inversores.

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

La Sociedad no cuenta con un plan formal de sucesión para el gerente general de la compañía. Sin embargo, la Sociedad reconoce la importancia de garantizar la continuidad operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos en caso de vacancia o cambios en la gerencia general. Para ello, el Directorio implementa mecanismos informales de identificación y desarrollo de talento interno, evaluando periódicamente a los principales ejecutivos y gerentes de primera línea. Este proceso permite contar con profesionales capacitados y familiarizados con los valores y objetivos de la Compañía, asegurando una transición ordenada si fuera necesario. Además, se promueve la capacitación continua de los gerentes clave para reforzar su preparación ante posibles necesidades de sucesión.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

Si bien la Sociedad no cuenta con miembros independientes para el Directorio, asegura el cumplimiento de los principios subyacentes a esta práctica a través de mecanismos que promueven la objetividad y el equilibrio en la toma de decisiones. Entre estos mecanismos, se destacan las revisiones periódicas de las decisiones estratégicas por parte del Directorio, donde se fomenta la participación activa y el debate abierto entre los directores. Asimismo, los informes de gestión son evaluados considerando el impacto en todos los grupos de

interés, asegurando que las decisiones se adopten en función del mejor interés de la Sociedad.

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.

Si bien la Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones, asegura el cumplimiento de los principios subyacentes mediante procesos alternativos que garantizan la transparencia y objetividad en la selección y nominación de directores y gerentes clave. Para la selección de candidatos al Directorio se consideran los antecedentes profesionales, la experiencia en otros directorios, y su alineación con los objetivos estratégicos de la Compañía.

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.

Si bien la Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones ni un plan de sucesión formal para los miembros del Directorio o para la gerencia general, asegura el cumplimiento de los principios subyacentes mediante procesos informales pero estructurados que garantizan la continuidad en la composición del Directorio y la gerencia. Así, se lleva a cabo un monitoreo periódico de la composición del Directorio para asegurar que se mantenga el equilibrio necesario entre experiencia, conocimientos y capacidad de liderazgo. La Sociedad evalúa constantemente la posibilidad de implementar un plan formal de sucesión en función de la evolución de su estructura y necesidades operativas.

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

Si bien Sociedad no cuenta con un programa formalizado de orientación para sus nuevos miembros, en atención a futuras designaciones, se han identificado mecanismos informales diseñados para facilitar la integración y adaptación de los nuevos miembros.

En caso de que se designen nuevos directores, estos recibirán acceso inmediato a documentos clave, como el Estatuto Social, el Código de Gobierno Societario, y los reportes financieros más recientes. Asimismo, el Presidente del Directorio organizará reuniones de inducción donde se presentarán las principales responsabilidades y procesos internos de la Sociedad.

Durante el período inicial, los nuevos miembros podrán acceder a reuniones con la gerencia y otros directores para asegurar que comprendan plenamente la dinámica organizacional y los objetivos estratégicos, permitiéndoles integrarse rápidamente en el proceso de toma de decisiones.

D) REMUNERACIÓN

Principios

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

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

Las remuneraciones de los Gerentes y Directores se establecen en bandas que mantienen la equidad interna y competitividad externa basada en valores de remuneración de mercado, con el objetivo de retener a sus colaboradores.

La definición de la remuneración de los Directores es competencia de la Asamblea General de Accionistas de la Sociedad y es fijada dentro de los límites establecidos por la Ley General de Sociedades.

La oficina de Recursos Humanos lleva a cabo un seguimiento periódico de las remuneraciones percibidas por los niveles gerenciales de empresas del sector y de empresas fuera del mismo.

La compañía tiene implementado una política de gestión del desempeño y modelo de competencias a través del cual la organización no sólo se asegura de que cada colaborador conozca sus objetivos y se comprometa con ellos, sino que también se tiene un conocimiento objetivo de la contribución y trayectoria de cada persona, sus aspiraciones e inquietudes profesionales y las áreas en las que necesita apoyo para crecer profesionalmente.

Si bien la Compañía no cuenta con un comité de remuneraciones, entiende que cumple con el principio en virtud de lo expuesto.

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

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones. Sin perjuicio de ello, la remuneración del Gerente General y los Directores está determinada a la luz de una política enfocada en desempeño conforme a indicadores de éxito. La política de compensaciones sirve como elemento de atracción y retención de talentos, vinculada con el desempeño personal y corporativo, al tiempo que la política de compensaciones basadas en desempeño prioriza los intereses de largo plazo del negocio.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- I. 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.

- II. 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.
- III. 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.
- IV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- V. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

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

El Directorio de la Sociedad promueve mecanismos que permiten la detección y tratamiento de aquellos riesgos a los que se encuentra expuesta la Compañía. Así, en las reuniones de Directorio, entre otros tópicos, se analizan los principales riesgos asociados a la operación, que pudieran impactar sobre el logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Actualmente, la Sociedad no cuenta con un sistema formalizado de gestión de riesgos. Sin embargo, se aplican prácticas internas que permiten la identificación y supervisión de riesgos críticos a través de la colaboración entre la gerencia y el Directorio.

Cada gerencia está encargada de la evaluación y gestión de los riesgos propios de su área. También propone controles que mitigan estos riesgos y monitorea el cumplimiento de las estrategias que a tal fin se definan. Los riesgos son clasificados en función de su probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial en las operaciones de la Compañía, considerando aspectos financieros, operativos, ambientales y sociales.

Para la clasificación y supervisión de riesgos, las gerencias elaboran informes periódicos que son presentados al Directorio. Estos informes permiten al Directorio evaluar el estado de los controles implementados y decidir sobre posibles ajustes o medidas adicionales.

Adicionalmente, existen procedimientos informales de colaboración entre el Directorio y la gerencia, incluyendo reuniones específicas para analizar situaciones de riesgo emergente y definir el curso de acción adecuado. La información relevante en materia de riesgos es considerada en los procesos de toma de decisiones y en el seguimiento de la gestión por parte del Directorio.

En línea con el fortalecimiento de los controles internos y los procesos de gestión, la Sociedad ha implementado recientemente el sistema SAP, una plataforma integrada de gestión empresarial que permite centralizar y registrar en forma sistemática los procesos operativos y administrativos de la compañía. Esta herramienta contribuye a mejorar la trazabilidad de las operaciones, la confiabilidad de la información, la transparencia en los procesos y la disponibilidad de datos para la toma de decisiones, facilitando asimismo el monitoreo de distintos aspectos vinculados a la gestión de riesgos.

Adicionalmente, la Sociedad se encuentra en un proceso de revisión y actualización de determinados procedimientos internos vinculados a áreas operativas relevantes, entre ellas el área de Compras y Abastecimiento, con el objeto de fortalecer los mecanismos de control y gestión asociados a los procesos de contratación y licitación.

En paralelo, la Sociedad analiza de manera continua oportunidades de mejora en sus procesos internos de gestión y monitoreo de riesgos, incluyendo la eventual adopción de herramientas o metodologías que permitan sistematizar y fortalecer la identificación, evaluación y seguimiento de los mismos.

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.

La Sociedad tiene implementado un plan de auditoría anual ejecutado por profesionales externos calificados, que reportan directamente al directorio. Por el momento, la Sociedad no cuenta con un responsable de auditoría interna. Sin embargo, evalúa constantemente la incorporación de esta figura en función de la evolución de su estructura operativa y la complejidad de sus actividades.

Los auditores externos tienen acceso completo a los registros de la Sociedad y cuentan con autonomía para solicitar la información y los recursos necesarios para llevar a cabo su labor. Este acceso permite garantizar una revisión exhaustiva de los procesos y controles internos.

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

Por el momento, la Sociedad no cuenta con un departamento de auditoría interna. Sin embargo, evalúa permanentemente la posibilidad de su implementación conforme a la evolución de sus actividades y necesidades operativas.

Para cumplir con los principios subyacentes a esta práctica, la Sociedad ha implementado un plan de auditoría anual que es llevado a cabo por auditores externos calificados e independientes, quienes reportan directamente al Directorio. Los auditores externos cuentan con acceso completo a los registros y tienen autonomía para solicitar información y recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas.

Este enfoque permite garantizar la revisión constante de los procesos y controles internos de la Sociedad, alineándose con los estándares de independencia y profesionalismo requeridos.

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

La Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría. Sin embargo, cumple con los principios subyacentes a esta práctica mediante la implementación de mecanismos alternativos de supervisión y control.

Actualmente, la función de evaluación y gestión del riesgo está delegada a cada una de las gerencias, las cuales monitorean los riesgos asociados a sus áreas y presentan informes periódicos al Directorio. Estos informes incluyen el estado de los controles internos, la identificación de riesgos emergentes y las medidas correctivas adoptadas.

Adicionalmente, la auditoría externa juega un papel fundamental en la revisión de los controles y procesos internos. Los auditores externos, independientes y calificados, reportan directamente al Directorio, lo que asegura un proceso de auditoría objetivo y transparente.

El Directorio evalúa periódicamente la efectividad de estos mecanismos y monitorea la evolución de la estructura organizativa de la Sociedad para determinar si en el futuro será necesaria la creación de un Comité de Auditoría.

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.

Los auditores externos son elegidos por los accionistas en la asamblea anual de la Sociedad, pero sin recomendación de un Comité de Auditoría, dado que no se cuenta con el mismo. Sin embargo, la Sociedad asegura el cumplimiento de los principios subyacentes mediante la aplicación de criterios específicos al momento de seleccionar y monitorear a sus auditores externos.

La Compañía evalúa la trayectoria, experiencia en la industria y calidad del servicio del auditor externo, considerando indicadores como su independencia, capacitación continua, disponibilidad de recursos dedicados, cumplimiento de plazos y estándares técnicos aplicados durante la auditoría.

Adicionalmente, el desempeño de los auditores externos es monitoreado de manera periódica a través de reuniones con el Directorio, donde se revisan los informes presentados. Este proceso asegura que la relación con los auditores externos se mantenga alineada con los objetivos de transparencia y eficiencia operativa de la Sociedad.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

- I. 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.

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

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía.

La Sociedad tiene implementado un código de ética corporativo aplicable a todos los niveles de la estructura. El canal de denuncias y los principios del código de ética pueden encontrarse en el sitio web de la Sociedad.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de 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.

La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta, que establece los principios y pautas de conducta que deben observar los directores, administradores y empleados en el desarrollo de sus funciones. Dicho Código se encuentra disponible en la página web institucional de la Sociedad.

En este marco, la Sociedad ha implementado distintas herramientas orientadas a promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y el cumplimiento de las normas internas y regulatorias aplicables. En particular:

- (i) La Sociedad desarrolla instancias de capacitación y difusión interna vinculadas al cumplimiento de las normas de conducta y a los principios establecidos en el Código de Ética.
- (ii) La Sociedad cuenta con un canal interno de denuncias, que permite reportar irregularidades o posibles incumplimientos a las normas internas, el cual se encuentra disponible para empleados y terceros: denunciasps@petronec.com.ar.
- (iii) Las denuncias recibidas a través de los canales habilitados son analizadas internamente, garantizando la confidencialidad de la información y el respeto por los derechos de las

personas involucradas, conforme a los principios establecidos en el Código de Ética y en las normas internas de la Sociedad.

(iv) En relación con los procesos de contratación y licitación, la Sociedad se encuentra actualmente en un proceso de revisión y actualización de determinados procedimientos internos del área de Compras y Abastecimiento, con el objeto de fortalecer los mecanismos de control y transparencia aplicables a dichos procesos.

(v) El Directorio y la gerencia analizan periódicamente los procesos internos de la Sociedad con el objeto de identificar oportunidades de mejora en materia de control, cumplimiento y gestión de riesgos.

(vi) En el marco de sus procesos de contratación y relacionamiento con terceros, la Sociedad procura aplicar criterios de integridad y evaluación de antecedentes comerciales, en línea con los principios establecidos en su Código de Ética y en las políticas internas aplicables.

La Sociedad continuará evaluando la evolución de sus prácticas y procedimientos internos a fin de fortalecer progresivamente su Programa de Ética e Integridad, en función de la naturaleza de sus actividades, su estructura organizacional y las mejores prácticas en materia de gobierno corporativo.

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.

La Sociedad no cuenta con una política formal de transacciones con partes relacionadas. No obstante, la Sociedad asegura el cumplimiento de los principios subyacentes a esta práctica mediante la aplicación de controles internos y procedimientos específicos para prevenir y tratar posibles conflictos de interés. Así, los directores y los ejecutivos deben informar cualquier posible conflicto de interés, conforme a lo establecido en la Ley General de Sociedades. En caso de detectarse un conflicto, el Director involucrado deberá abstenerse de participar en la votación, para el caso de que la transacción sea sometida a consideración del Directorio.

F) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

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

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.

La práctica recomendada se aplica. La Compañía cuenta con un sitio web con una sección específica de relaciones con inversores (<https://www.petroleossudamericanos.com.ar/>). Allí, cualquier interesado puede acceder a información de diversa índole vinculada con los negocios de la Sociedad, al tiempo que también puede acceder a más información a través de la Autopista de Información Financiera de la Comisión Nacional de Valores.

La página no cuenta con un espacio específico para atención de consultas de inversores, pudiendo estos volcar sus inquietudes a través del canal general de contacto.

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.

La práctica recomendada se aplica. La Sociedad identifica a sus partes interesadas (stakeholders), orientando sus vínculos hacia cada una en atención a sus particularidades. El proceso de identificación se lleva a cabo mediante un análisis periódico de las áreas clave de la operación, donde se evalúan las partes interesadas en función de su nivel de influencia y dependencia respecto a la Compañía.

Entre las principales partes interesadas identificadas se encuentran los trabajadores, proveedores, clientes, la comunidad local, instituciones financieras y organismos reguladores. Para cada grupo, la Sociedad establece mecanismos de comunicación específicos:

- Trabajadores: Canales internos como reuniones periódicas, correos electrónicos institucionales y acceso directo a los gerentes de área.
- Proveedores: Contacto directo a través de reuniones de seguimiento y plataformas digitales para gestionar contrataciones y pagos.
- Comunidad: Programas de responsabilidad social y reuniones informativas para discutir proyectos que puedan afectar el entorno local.
- Otros interlocutores relevantes: Interacción mediante informes financieros, reuniones con inversores y cumplimiento de obligaciones de transparencia ante organismos reguladores.

Este enfoque permite garantizar una comunicación fluida y adaptada a las necesidades de cada parte interesada, contribuyendo a mantener relaciones sólidas y sostenibles.

27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

La Sociedad cumple con los principios subyacentes, ya que, al momento de convocar a una Asamblea General de Accionistas, estos cuentan con suficiente antelación con toda la información necesaria para deliberar y votar.

Además, los accionistas tienen la posibilidad de plantear comentarios y consultas tanto de manera previa como posterior a la asamblea, a través de canales formales de comunicación, como correos electrónicos institucionales o reuniones específicas con representantes de la Compañía.

La Sociedad remite informes trimestrales y anuales a los accionistas, conforme a los requerimientos regulatorios. Estos informes incluyen información financiera, operativa y sobre la evolución de los principales proyectos.

Por el momento, la Sociedad no elabora un reporte de sostenibilidad formal. Sin embargo, se evalúa permanentemente su implementación conforme al crecimiento de la Compañía y a la incorporación progresiva de factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la gestión operativa.

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 no contempla canales específicos de intercambio de información para enviar a los Accionistas. Teniendo en cuenta su estructura, el principio se vería cumplido pues la comunicación con los accionistas es directa y cualquiera de ellos puede comunicarse e intercambiar información de manera instantánea. Asimismo, el estatuto prevé la posibilidad de realizar asambleas a distancia.

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 la Compañía no cuenta con una política específica de distribución de dividendos, al momento de realizar cada distribución se tiene en cuenta la situación económica y que el resultado del ejercicio lo permita. Así, el estatuto de la Sociedad, en su artículo décimo primero únicamente prevé que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán: (a) El cinco por ciento (5%) hasta alcanzar el veinte por ciento (20%) del capital social, al fondo de reserva legal; (b) a remuneración del directorio y sindicatura en su caso; y (c) el saldo tendrá el destino que decida la asamblea.



Pablo Alberto Miedvietzky
Presidente