

# OTAMERICA EBYTEM S.A. (Continuadora de Oiltanking Ebytem S.A.)

## REPORTE SOBRE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

### I. INTRODUCCIÓN

El presente reporte sobre el Código de Gobierno Societario se emite con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Resolución General de la Comisión Nacional de Valores N° 797/2019 (la "Resolución").

OTAMERICA EBYTEM S.A. suscribe la importancia que tiene para las empresas disponer de un sistema de gobierno corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos en interés de la Compañía y sus accionistas. Los pilares del sistema de gobierno corporativo de OTAMERICA EBYTEM S.A. son la transparencia, la participación de sus accionistas, el adecuado funcionamiento del Directorio y la independencia del auditor externo. Este instrumento, junto con el estatuto, el Informe de Sustentabilidad y el Código de Ética y Conducta resaltan la apuesta decidida que hace la Compañía por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

### II. CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Tal como expresa la Resolución como regla general, el Código de Gobierno Societario se estructura a partir de principios y recomendaciones o buenas prácticas, donde los principios enuncian conceptos generales que subyacen al buen gobierno societario e inspiran las prácticas recomendadas en el código y otras prácticas ad-hoc que la Compañía haya determinado como mejor para ella. El Directorio debe explicar en su reporte (a) si aplica la práctica recomendada en su totalidad y de qué modo lo hace o (b) explicar las razones por las cuales no la adopta, si contempla aplicarla en un futuro y cómo cumple actualmente con el principio que inspira a la práctica no aplicada. Este sistema propuesto por la Comisión Nacional de Valores reconoce que la práctica del gobierno societario no debe traducirse en un modelo rígido de reglas que se aplican de igual manera para todas las compañías, sino por el contrario, los principios son amplios y flexibles y otorgan un grado de libertad a las compañías para explicar la adopción o no de una determinada práctica, o si utiliza otra práctica inspirada en el principio del que se trate.

A continuación, encontrarán el reporte elaborado por la Compañía en virtud de lo requerido por la Resolución:

## 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 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.

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

El Directorio de OTAMERICA Ebytem S.A. (en adelante, "OTAMERICA" o la "Compañía", indistintamente) establece los lineamientos estratégicos de la Compañía a través de la visión, misión y valores.

La visión de OTAMERICA es ser el socio preferido de sus clientes para el suministro, la comercialización y la logística de energía y productos químicos. OTAMERICA pertenece a un holding ágil e independiente en el sector energético y químico y busca ser un inversionista ético y exitoso, que apoya el desarrollo humano.

La misión de OTAMERICA a nivel grupo es manejar una cartera de inversión de empresas innovadoras que operan de manera segura; procura guiar y apoyar a sus unidades operativas para fortalecer su ventaja competitiva, y minimizar su impacto ambiental estando así a la altura de sus valores. En este sentido, se enfoca en las necesidades de los clientes y proporciona productos y servicios de gran calidad. En particular, la misión de OTAMERICA es ser una compañía de logística rentable y eficiente, optimizando el uso de los recursos naturales y contribuyendo al desarrollo energético del país al ofrecer un sistema logístico con estándares de seguridad, tecnología, eficiencias y calidad de referencia mundial.

Los lineamientos estratégicos que han sido delimitados por el Directorio son:

- crecimiento sustentable con rentabilidad y disciplina financiera,
- búsqueda de liderazgo en el mercado logístico,
- garantizar soluciones logísticas competitivas para los clientes,
- operaciones y procesos eficientes, confiables, transparentes, íntegros y seguros,

- desarrollar y fortalecer a los empleados como elemento diferenciador, y
- sustentabilidad social y ambiental en las operaciones.

A nivel mundial, OTAMERICA definió sus valores a partir de una encuesta a todos los empleados, identificando aquellos que entendían debían representar a la Compañía. Luego esta información se utilizó en el proceso de definición del que participaron el equipo directivo junto con los gerentes regionales.

Los valores de OTAMERICA son:

#### **Integridad**

- La Compañía actúa con ética y cumple con todos los requisitos legales;
- trata con todas las partes interesadas de manera honesta, justa y transparente; y
- cree que la confianza es la base de las asociaciones a largo plazo.

#### **Responsabilidad**

- OTAMERICA está comprometida con la excelencia en seguridad y salud y la mejora continua;
- Se esfuerza por minimizar su impacto ambiental e impulsar la sustentabilidad; y
- Se considera buenos vecinos en todos los lugares donde opera.

#### **Rendición de Cuentas / Accountability**

- La Compañía se hace cargo de sus acciones y está a la altura de su alta reputación;
- cumple con los compromisos que asume; y
- esperan que sus empleados sean responsables de sus decisiones y acciones.

## **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.

Para desarrollar la estrategia general de la Compañía la gerencia realiza un análisis FODA (fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas) en el contexto interno y externo de la organización. Dicho análisis conlleva a la definición de objetivos estratégicos, iniciativas estratégicas e indicadores clave de performance (*Key Performance Indicators*, en adelante "KPIs") de seguimiento, que son presentados en conjunto al Directorio.

La implementación es supervisada mediante la utilización de indicadores clave de desempeño que son también presentados al Directorio para su consideración.

La estrategia de la Compañía está orientada a ser una compañía de logística rentable y eficiente, optimizando el uso de los recursos naturales y contribuyendo al desarrollo energético del país al ofrecer un sistema logístico con estándares de seguridad, tecnología, eficiencias y calidad de referencia mundial.

El Plan Estratégico 2023-2037 de la Compañía, se basa en mantener las instalaciones preexistentes y nuevas instalaciones de almacenamiento y recepción de hidrocarburos para atender la necesidad de evacuación de la producción de Vaca Muerta. Este plan estratégico incluyó el proyecto denominado "Expansión de la Terminal de Puerto Rosales", consistió en la incorporación de seis tanques adicionales según norma API 650 de 50.000 m<sup>3</sup> de capacidad útil cada uno y la construcción de un muelle con dos posiciones para reemplazar el anterior sistema de dos posiciones de amarre de buques en monoboyas.

Para llevar adelante este plan, se definieron los siguientes lineamientos estratégicos:

- crecimiento sustentable con rentabilidad y disciplina financiera,
- búsqueda de liderazgo en el mercado logístico,
- garantizar soluciones logísticas competitivas para los clientes,
- operaciones y procesos eficientes, confiables, transparentes, íntegros y seguros,
- desarrollar y fortalecer a los empleados como elemento diferenciador, y
- sustentabilidad social y ambiental en las operaciones

En consecuencia, se definieron los objetivos estratégicos, agrupados en cuatro perspectivas:

*Financiera:*

- Asegurar el crecimiento en forma sustentable, con rentabilidad y generación de valor;
- Garantizar la solvencia financiera que permita aprovechar oportunidades de crecimiento.

*Mercado y entorno:*

- Afianzar la participación de mercado local;
- Generar soluciones logísticas integradas;
- Ser un proveedor confiable y eficiente;
- Ser socio estratégico de nuestros clientes.

*Procesos internos:*

- Asegurar la excelencia operativa con altos estándares, optimización de costos y mejora de procesos;
- Gestionar efectivamente la relación con todas las partes interesadas;
- Gestionar eficientemente con integridad el cumplimiento con las normativas, políticas, procesos y altos estándares;
- Alcanzar la excelencia en la sustentabilidad social, ambiental y gobierno corporativo.

*Nuestra gente:*

- Consolidar el equipo con espacio para la diversidad;
- Mantener un alto nivel de conocimiento técnico y profesionalismo;
- Fortalecer el liderazgo;
- Sentirse orgulloso de pertenecer.

Cada objetivo estratégico tiene aparejadas iniciativas estratégicas asociadas a un plan de acción que impulse el logro de estos. Las iniciativas estratégicas son revisadas en forma semestral junto con la estrategia, para luego presentar el avance y revisión al Comité de Dirección.

El seguimiento de la estrategia se realiza mediante el seguimiento de KPIs estratégicos que son presentados a la gerencia.

Cada año calendario tanto los objetivos compañía, de unidad como individuales deben estar alineados al plan estratégico global, aportando al logro de los objetivos estratégicos, de la misión y la visión y alineados con los lineamientos y valores de la compañía.

Por su parte, la gestión de la calidad, medio ambiente, seguridad y salud de la Compañía se basa en tres principios que rigen el compromiso de la cultura empresarial:

- Minimizar el impacto sobre el medio ambiente,
- Garantizar condiciones de trabajo seguras a través de las mejores prácticas reconocidas local e internacionalmente,

- Mantener un ambiente laboral saludable para los trabajadores y la comunidad donde se desarrollan actividades.

A partir de estos principios, se definen 11 vectores estratégicos rectores para el Plan de Objetivos y Metas:

1. Liderazgo,
2. Sistema de gestión,
3. Gestión de incidentes, Auditorías,
4. Gestión del riesgo,
5. Cumplimiento normativo,
6. Gestión de emergencias,
7. Gestión de contratistas,
8. Salud,
9. Prevención del impacto ambiental y social negativo,
10. Formación.

Con el objetivo de fomentar iniciativas voluntarias que ofrezcan soluciones creativas, flexibles y eficientes a las necesidades públicas, se desarrolló una Política de Inversión Social y Donaciones. Esta comprende toda donación, acción de voluntariado, compromiso y/o acción de relación con la Comunidad y cualquier otra inversión asociada a proyectos sociales, comunitarios o institucionales. Cada donación o acción de inversión social realizada por OTAMERICA se gestiona y evalúa de acuerdo con lo establecido en la política de Donaciones que tiene implementada.

### 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.

Nuestro sistema de control interno cuenta con diversas funciones y responsabilidades que, a través de mecanismos de control diseñados e implantados, contribuyen a asegurar el cumplimiento de las leyes y de las disposiciones vigentes, la fiabilidad de la información financiera y la eficiencia y eficacia de nuestras operaciones.

Tal como se comentó en el punto anterior, de forma anual se definen los objetivos a nivel Compañía, unidad e individuales. De esta manera, el Directorio supervisa a la Gerencia mediante el nivel de cumplimiento de dichos objetivos, ya que los mismos deben estar alineados con la estrategia de la empresa.

Asimismo, y en virtud de supervisar el cumplimiento de la estrategia, se realiza el seguimiento mensual del nivel de cumplimiento de objetivos, de forma que permita a la Gerencia tomar las oportunas decisiones para asegurar la consecución del plan estratégico de la Compañía.

Adicionalmente, la Gerencia presenta al Directorio de manera trimestral un reporte de gestión, el cual contiene información sobre el estado de los proyectos de la Compañía, operaciones, recursos humanos, resultados, entre otros.

### 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 Compañía ha emitido obligaciones negociables y se encuentra en consecuencia sujeta a la Ley de Mercado de Capitales y de la Comisión Nacional de Valores respecto a la organización societaria y de gobierno corporativo. Asimismo, teniendo en consideración que los accionistas de OTAMERICA han llegado a un acuerdo mediante el cual se lleva adelante la gestión de la sociedad, se informan a continuación las prácticas de gobierno societario plasmadas en dicho acuerdo.

En cuanto al Directorio, la dirección y administración de la Compañía se encuentra a cargo de un Directorio compuesto por 6 directores titulares y hasta 6 directores suplentes, según lo establezca la Asamblea General Ordinaria de Accionistas en cada oportunidad en la cual sean elegidos los miembros del directorio. El mandato de todos los directores vence el 31 de diciembre de 2026. Conforme establece el artículo 12 del Estatuto de la Compañía, la dirección y administración de la Sociedad estará a cargo de un Directorio compuesto por cuatro a ocho directores, cuyos mandatos durarán dos ejercicios. El mandato de los miembros del Directorio de la Compañía se entenderá prorrogado hasta que sean designados sus sucesores por la Asamblea y los mismos hayan tomado posesión de sus cargos.

Así mismo, conforme lo establecido por el artículo 22 del Estatuto Social, la fiscalización de la Sociedad está a cargo de una comisión fiscalizadora (la "Comisión Fiscalizadora") integrada por tres síndicos titulares y tres síndicos suplentes, designados por la Asamblea, con mandato por dos ejercicios, pudiendo ser reelegidos.

La Compañía cuenta también con un Comité de Dirección, conformado por el Gerente General, Gerente de Terminal, Gerente de Administración, Finanzas y Compras, Gerente de Ingeniería y Mantenimiento, Gerente de Operaciones, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de HSSE y Coordinador de Sistemas de Información, el cual se reúne las veces que resulte necesario. Las reuniones de dicho comité se comunican a todos los gerentes con la suficiente antelación, para que puedan presentar los asuntos que estimen pertinentes para su consideración por parte del Comité. Los miembros del Comité deliberan en relación a cada asunto presentado, hacen preguntas, y en caso que corresponda de conformidad con el estatuto o el Acuerdo de Accionistas de la Sociedad, coordinan para que el tema sea puesto a consideración del Directorio.

Asimismo, la Compañía ha trabajado en sus políticas internas de delegación y autorización, parametrizando todos los sistemas, en función del poder vigente aprobado en agosto de 2017 por el Directorio de OTAMERICA.

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.](#)

El Directorio de la Compañía se encuentra conformado por Directores profesionales con vasta experiencia en el mercado y la industria. Todos los miembros del Directorio poseen los conocimientos, experiencia y disponibilidad de tiempo necesarios para su buen desempeño en la administración de la Sociedad. De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Accionistas, el Directorio se reúne trimestralmente.

Asimismo, la Compañía posee un Comité de Gestión conformado por el Gerente General, Gerente de Terminal, Gerente de Administración, Finanzas y Compras, Gerente de Ingeniería y Mantenimiento, Gerente de Operaciones, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de HSSE y Coordinador de Sistemas de Información, quienes se reúnen al menos una vez por mes y a pedido de cualquiera de sus miembros. La función de este comité consiste en analizar y dar tratamiento a los asuntos relevantes que corresponden a la administración de la Compañía, y determinar qué asuntos deberán ser luego llevados a consideración del Directorio de conformidad con lo previsto en la Ley General de Sociedades N°19.550, el estatuto y el Acuerdo de Accionistas.

El funcionamiento del Directorio se encuentra regulado por el estatuto y el Acuerdo de Accionistas de la Compañía.

## B. 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.
- VI. 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.
- VII. El Presidente del Directorio deberá velar por que 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.

El Presidente prepara la agenda de las reuniones de directorio y se asegura que todos los miembros del Directorio reciban la información pertinente con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de la reunión de Directorio. Asimismo, antes de compartir el paquete de información revisa que las presentaciones contengan información clara y suficiente.

Asimismo, el Presidente se encarga de conducir las reuniones del Directorio, velando porque las mismas se lleven adelante de manera ordenada, y que todos los Directores puedan participar de la discusión y ejercer su voto de forma informada. Luego de celebrada la reunión de directorio, se redactan las actas correspondientes, las que son enviadas a los directores y miembros de la Comisión Fiscalizadora para su revisión y comentarios. Una vez que se cuenta con el texto definitivo, las mismas son copiadas a libro para su posterior firma.

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

El Directorio no ha implementado procesos de evaluación, y no se evalúa implementarlo en el corto plazo.

No obstante, los Accionistas evalúan en la Asamblea Anual la gestión de los Directores conforme los requisitos legales.

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 Compañía no ha implementado a la fecha un programa de capacitación de los Directores. No obstante ello, todos los miembros del Directorio de OTAMERICA son profesionales ampliamente capacitados y con amplia trayectoria en materias de energía, finanzas y administración. Dichos directores revisten la calidad de altos ejecutivos en los accionistas controlantes de la Sociedad, es decir YPF S.A. y OTAMERICA Ebytem S.A.

9. La Secretaría Corporativa (ejercida por el Gerente General) apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

La Secretaría Corporativa se encarga de coordinar las reuniones del Directorio y enviar a cada Director, con una anticipación no menor a cinco (5) días hábiles las presentaciones e información correspondiente para la reunión de que se trate. Asimismo, la Secretaría Corporativa se encarga de preparar los paquetes de información y documentación para que los directores puedan evaluar y decidir con el mayor conocimiento posible respecto de cada uno de los puntos de la agenda a considerar en cada reunión, así como también de la redacción de las actas de Directorio, y de obtener los comentarios y conformidad de los directores y síndicos que hayan participado de la reunión.

Adicionalmente la Secretaría Corporativa coordina la convocatoria y celebración de las asambleas, las que a la fecha del presente siempre han tenido el carácter de unánimes, y de enviar a los accionistas con la anticipación suficiente la propuesta del temario de la Asamblea y el paquete informativo.

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.

El Presidente del Directorio comparte a los restantes miembros la política de sucesión del gerente general y los restantes puestos claves de la Compañía.

Cabe destacar que de conformidad con lo previsto por el Acuerdo de Accionistas, la Clase A de Acciones tiene derecho a proponer al Gerente General (CEO) y al Gerente de Operaciones (COO) de la Sociedad y de sus subsidiarias, debiendo la Clase B de Acciones aprobar a quienes se desempeñarán en tales cargos entre los candidatos propuestos.

## C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

### Principios

- 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.
- IX. 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.

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.

Actualmente el Directorio no posee miembros independientes de acuerdo a las Normas de CNV.

La designación de los miembros del Directorio está regida por la Ley General de Sociedades N°19.550, el estatuto y el Acuerdo de Accionistas de la Compañía. Por el momento la Compañía no tiene previsto el nombramiento de Directores independientes, no siendo requerido por las normas que le son aplicables actualmente.

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.

El Directorio no cuenta con un Comité de Nominaciones, y no se prevé su creación en el corto plazo. El Acuerdo de Accionistas determina las pautas para la designación de miembros del Directorio y de Gerentes de Primera Línea de OTAMERICA.

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.

Conforme lo señalado en el punto anterior, el Directorio de OTAMERICA no cuenta con un Comité de Nominaciones, y la ocupación de las vacantes en el Directorio es determinada por la Asamblea de Accionistas de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Accionistas y la Ley General de Sociedades.

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

Cuando se incorpora un nuevo miembro al Directorio, se lo presenta a sus pares y la alta gerencia realiza una presentación tanto de la Compañía como del entorno de negocio, económico y regulatorio de la Argentina. Todos los miembros del Directorio son profesionales con vasta experiencia en el mercado y la industria y mantienen posiciones de relevancia en su Accionista YPF S.A., así como en la misma Compañía, contando ambas con sus propios programas de capacitación.



## D. REMUNERACIÓN

### 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.

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.

El Directorio no cuenta con un Comité de Remuneraciones y no se prevé su creación en el corto plazo.

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

Los miembros del Directorio no perciben remuneración alguna por la función de directores, siendo su remuneración la percibida por la empresa en la cual desarrollan su actividad como empleado.

La política de remuneraciones de la Compañía es una parte integral del ejercicio de presupuesto anual que debe ser aprobado por no menos del 80% de los votos del Directorio. El proceso de diseño y aprobación del presupuesto anual engloba todas acciones relacionadas con las remuneraciones y los incentivos para alinear a la gerencia con los objetivos de la Compañía.



## E. AMBIENTE DE CONTROL

### Principios

- 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

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.

La gestión de los riesgos y controles inherentes se encuentra bajo la estricta supervisión y coordinación de la Gerencia de Compliance, Gerente de Administración y Finanzas y Gerencia de Seguridad, Higiene y Salud, que vela por la gestión integral de los riesgos de la Sociedad y los mecanismos de prevención, detección y respuesta, asegurando el cumplimiento de los requerimientos corporativos, regulatorios y legales que aplican. La Matriz de riesgos y controles de la Compañía se desarrolló considerando una amplia gama de elementos tales como el mercado en el que opera, los riesgos regulatorios propios de su industria y las mejores prácticas en materia de prevención y mitigación de riesgos de corrupción, entre otros.

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 Compañía no cuenta con un área de Auditoría Interna, siendo el responsable de tal función, el Gerente de Administración y Finanzas. OTAMERICA recibe auditorías internas del área de Auditoría Interna de sus accionistas (YPF S.A. y Marquard & Bahls) periódicamente. Dado el tamaño limitado de la Compañía, la complejidad razonable del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos asociados al mismo, y que no es un requisito exigido por las normas aplicables, el Directorio ha considerado que no es necesario por el momento la adopción de un Comité de Auditoría con miembros con carácter independiente según las normas de la CNV. Sin perjuicio de lo anterior, los resultados de los planes de auditoría y su seguimiento, elaborados por las auditorías internas de los accionistas, son presentados periódicamente por el Gerente de Administración y Finanzas al Comité de Gestión y al Gerente General, así como también al Presidente del Directorio de la Compañía y son elevados al Directorio en caso de estimarse oportuno.



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

Como se menciona en los párrafos anteriores, la Compañía no cuenta con un departamento de Auditoría Interna. Si cuenta con Auditorías Internas de los Accionistas, quienes poseen extensa experiencia en el área de Auditoría Interna adquirida en reconocidas compañías locales e internacionales.

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.

Dado el tamaño limitado, la complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos asociados a las mismas, y que no es requerido por las normas aplicables, a la fecha la Compañía no ha adoptado un Comité de Auditoría con miembros con carácter independiente según las normas de CNV. Sin perjuicio de lo anterior, los resultados de los planes de auditoría y su seguimiento, elaborados por las auditorías internas de los accionistas, son presentados periódicamente por el Gerente de Administración y Finanzas al Comité de Gestión y al Gerente General, así como también al Presidente del Directorio de la Compañía y son elevados al Directorio en caso de estimarse oportuno.

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.

Tanto el nombramiento, la sustitución y/o remoción de los auditores externos es realizada y aprobada por el Directorio de la Compañía conforme a lo previsto en el Acuerdo de Accionistas y ratificada por la Asamblea de Accionistas, así como también su remuneración.



## F. 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.

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 Compañía cuenta con un Código de Ética y Conducta (el "Código"), el cual es aplicable y obligatorio para todas las operaciones, los directores y empleados de OTAMERICA, así como para los terceros relacionados que lleven a cabo negocios con la Compañía. El mismo se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía, en el siguiente link <https://otamerica.com/#/ethicsAndCompliance>

Asimismo, el contenido del Código y toda modificación que se le realice debe ser aprobada por el Directorio de la Compañía.

El Código es una herramienta de guía respecto de los lineamientos y valores que la Compañía promueve y en virtud de ello cada parte relacionada, incluyendo empleados, directores y terceros, deben adherir formalmente al cumplimiento de este.

La Compañía ha arbitrado diversos mecanismos de comunicación del Código y sus políticas, los cuales incluyen la publicación en la página web externa, la intranet, el Portal web de Compliance, mails a empleados, entrenamientos, carteleras digitales, entre otros.

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; canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; 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 Compañía cuenta con un Programa de Compliance actualizado, considerando la industria en la cual se desarrolla y el tamaño de sus operaciones.

El Programa se ha diseñado a partir del relevamiento de las actividades y procesos de la Compañía y la evaluación de los riesgos inherentes a la que ésta se encuentra expuesta. Asimismo, el Programa tiene como fin poder prevenir, detectar y corregir irregularidades o situaciones que falten al cumplimiento del Código de Ética y Conducta de la Compañía, las políticas y procedimientos aplicables y la normativa vigente y establece la tolerancia cero a hechos de corrupción.



El Programa de Compliance es administrado por el área de Compliance y supervisado por el Vice President Legal & Compliance, el Comité de Gestión y el Directorio de la Compañía.

El contenido del Programa de Compliance está compuesto por la misión, visión, lineamientos y pilares, que incluyen pero no se limitan a los siguientes elementos:

- **Gestión de Riesgos:** la Compañía ha definido una Matriz de Riesgos de Compliance la cual contiene los riesgos propios del negocio, tales como, corrupción, fraude, lavado de activos, informes contables falsos, entre otros. El monitoreo de los riesgos es de periodicidad diaria. En todos los casos, los riesgos y controles definidos son validados por los gerentes de cada área y aprobados por CCO, el CEO y el Presidente del Directorio de la Compañía.
- **Política de Debida Diligencia:** A través de esta Política, la Compañía procura administrar eficaz y eficientemente sus relaciones con terceros, con el fin de prevenir y/o mitigar riesgos asociados a corrupción entre otros, estableciendo los controles y monitoreos adecuados para tal fin. Para ello, ha adoptado herramientas tecnológicas que garantizan una administración eficiente de dichos riesgos.
- **Capacitaciones:** El área de Legales & Compliance definió un Programa de Capacitación, que incluye los entrenamientos que deberán ser brindados en forma anual a todos los niveles de la Compañía. El Programa de capacitación define la temática, la modalidad, audiencia, tiempo y contenido objeto de la capacitación.
- **Comunicación:** La comunicación es planificada en forma anual por el Área de Legales & Compliance con ayuda del Área de Recursos Humanos. Asimismo, la Compañía cuenta con un Página web y un Sistema de Gestión Interna de Recursos Humanos (BambooHR) que incluye, entre otros:
  - Información sobre la “Línea de denuncias” (Speak Up);
  - Información de contacto de los integrantes del equipo de Compliance;
  - Acceso directo al Código de Ética y Conducta;
  - Políticas y Procedimientos de Compliance;
  - Formulario para la declaración de Conflictos de Intereses (BambooHR);
  - Trainings online;
  - Novedades del área.
- **Canal de Compliance y Protocolo:** La Compañía ofrece distintos canales para que sus empleados y terceros relacionados puedan realizar consultas o eventuales denuncias cuando detecten faltas al Código de Conducta, las leyes aplicables o posibles comportamientos irregulares que afecten a la Compañía. Además de los canales tradicionales como la Gerencia de Legales & Compliance y la Gerencia de Recursos Humanos, la Compañía también pone a disposición la “Línea de denuncias” (Speak Up)”, conformada por una línea telefónica, un correo electrónico y una plataforma administrada por un tercero que garantiza la total integridad en el procesamiento de la información. Asimismo, la Compañía ha definido un Protocolo para la gestión de la “Línea de denuncias” (Speak Up); el cual se encuentra publicado en el sistema de gestión de documentos respectivo. La “Línea de denuncias” (Speak Up):
  - La posibilidad de realizar la consulta o la denuncia en forma anónima;
  - El derecho a reportar sin temor a represalias contra aquellos que realicen consultas o denuncias de buena fe;
  - La confidencialidad y tratamiento profesional de los temas planteados.

Asimismo, la Compañía ha definido un Protocolo para la gestión del Canal Compliance, el cual se encuentra publicado en el sistema de gestión de documentos respectivo.

El Canal Compliance garantiza:

- La posibilidad de realizar la consulta o la denuncia en forma anónima;
- El derecho a reportar sin temor a represalias contra aquellos que realicen consultas o denuncias de buena fe;
- La confidencialidad y tratamiento profesional de los temas planteados.

En relación con los procesos licitatorios, la Compañía cuenta con una Política de Gestión de Compras la cual incluye el proceso de licitaciones.



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.

El Directorio vela por el cumplimiento de la Política de Conflicto de Intereses (incluida en el Código de Ética y Conducta de la Compañía), para lo cual ha desarrollado y publicado un procedimiento que tiene como objeto prevenir en forma temprana conflictos que pudieran presentarse en esta área respecto de los empleados, directores, y terceras partes relacionadas a la Compañía. Dicho procedimiento es reforzado con capacitaciones anuales de todo el personal de la Compañía.



## G. PARTICIPACIÓN 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 y 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 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 página web de OTAMERICA aún no cuenta con una sección de Inversores, pero se está trabajando en el tema para que en la misma sean publicados los estados contables anuales y trimestrales de la Compañía, los documentos respaldatorios de las emisiones de deuda, hechos relevantes que contienen las noticias más importantes de OTAMERICA, y otra información que pueda ser de interés para los Inversores y Accionistas como ser estatuto, composición del Directorio, rating crediticio, reporte de sustentabilidad, presentaciones financieras, entre otros.

La Compañía cuenta con un responsable de Relaciones con Inversores. Asimismo, tienen disponible una casilla de contactos para que los inversores le hagan llegar su mensaje y/o consulta. Esta casilla es gestionada por Relaciones Institucionales, quien se encarga de derivar la consulta internamente al área que corresponda.

Finalmente, cabe destacar que la Compañía realiza presentaciones de resultados al fin de cada mes a su accionista YPF S.A. La Compañía también mantiene contacto con sus inversores mediante el responsable de Relaciones con Inversores, teniendo a su vez disponible un número telefónico y un e-mail para cualquier consulta o inquietud que pueda tener algún accionista o inversor.

### 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.

Las expectativas, opiniones y manifestaciones de las partes interesadas de OTAMERICA se relevan mediante información proveniente del gerenciamiento interno de la compañía y de los planes de trabajo, así como de las fuentes que brindan los diversos canales de diálogo que facilita la Compañía.

Para mantener con ellos una relación continua y constructiva, OTAMERICA ha desarrollado diversos canales de comunicación específicos, que se suman a los encuentros presenciales y a los mecanismos exigidos legalmente, para asegurar el intercambio fluido y transparente de información.

Entre ellos se destacan:

**Página web** <https://otamerica.com/>

- Formularios de contacto para realizar consultas en página web
- Detalles con teléfono y dirección postal de cada una de las plantas
- Posibilidad de descargar fichas informativas de plantas, que incluye datos de contacto

## Redes sociales

[Página en LinkedIn](#) con novedades de la compañía, link a sitio web, posteo de oportunidades laborales.

## Información en planta

- Reuniones periódicas, abiertas a la comunidad
- Participación en ferias y conferencias locales, charlas en universidades y otros centros educativos
- Entrega de fichas informativas interesados

OTAMERICA siempre ha estado comprometida con la sostenibilidad. Por eso, contamos con una gestión de HSSE bien establecida y un historial probado en garantizar lugares de trabajo seguros y saludables para nuestros empleados y contratistas.

Durante más de 10 años, OTAMERICA documentó su compromiso en los informes de ESG (Ambiente, Sociedad y Gobernanza). En diciembre de 2023, en OTAMERICA publicamos nuestro primer informe de sostenibilidad independiente que muestra nuestro compromiso de ser líderes en la transición energética, el cuidado de las personas y el medio ambiente, y la aplicación de prácticas comerciales justas.

En este informe, reflexionamos sobre nuestro progreso hacia el cumplimiento de nuestra estrategia de sostenibilidad y ambiciones de crecimiento, reportamos KPIs clave y compartimos historias de todo el portafolio de OTAMERICA. Más información en la primera edición de nuestro informe

El Reporte se puede consultar en: <https://www.otamerica.com/#/esgReport>

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.

El Directorio, a través de la Secretaría Corporativa, remite a los Accionistas la información necesaria para cada asamblea.

En virtud de no ser requerido por las normas aplicables, la comunicación es realizada en forma privada a través de diversos medios electrónicos de comunicación– cumpliendo con los requerimientos de la Ley General de Sociedades– y no mediante sistemas de comunicación masivos.

Los accionistas cuentan con canales directos de acceso a los altos ejecutivos de la Compañía para canalizar consultas o discrepancias con las recomendaciones del Directorio.

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 de OTAMERICA prevé la posibilidad de realizar asambleas por medios virtuales, y ello se encuentra plasmado en su Artículo 19: “El Directorio funcionará con la presencia del Presidente o quien lo reemplaza y con la mayoría de los miembros que lo integran presentes, o comunicados entre sí por otros medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes o palabras, pudiendo delegarse la firma del acta por parte de aquellos que se encuentren a distancia a los miembros presentes. El quórum se constituirá con la mayoría absoluta de los miembros que lo integren, computándose la asistencia de los miembros participantes, presentes o comunicados entre sí a distancia, debiéndose en todos los casos grabar la reunión en soporte digital; conservarse una copia en soporte digital de la reunión por el término de cinco años, la que debe estar a disposición de cualquier socio o director que la solicite; transcribirse la reunión en el correspondiente libro social, dejándose expresa constancia de las personas que participaron, y que esté suscripta por el representante legal; Se dejará constancia en el Acta de la asistencia y la participación de los miembros presentes y de los miembros a distancia. El Directorio adoptará sus resoluciones por el voto de

*la mayoría de los votos de los presentes o comunicados a distancia, salvo los supuestos de mayorías especiales que se mencionan a continuación...".*

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.

El estatuto social de la Compañía y el Acuerdo de Accionistas disponen que la Compañía maximizará la distribución de dividendos, teniendo en consideración los siguientes parámetros: (i) que dichos dividendos sean apropiados conforme la prudente política financiera de la Compañía; y (ii) que la Compañía mantenga fondos suficientes, o tenga proyectado contar con fondos suficientes durante el ejercicio en el cual se apruebe la distribución de dividendos, para llevar adelante los proyectos aprobados por el Directorio con anterioridad a la distribución de dividendos.

En base a estos lineamientos genéricos, y a la estrategia aprobada por el Directorio los accionistas deben decidir sobre el destino de las utilidades de conformidad con los mecanismos y mayorías especiales establecidas en el Acuerdo de Accionistas.