HIDROELECTRICIDAD MENDOCINA S.A.

HIDROELECTRICIDAD MENDOCINA S.A.

Código de Ética y Conducta

2026
Adherido al Código de Ética y Conducta de EMESA S.A.P.E.M.

Contenido

01 Mensaje del Presidente de HEMSA
02 Introducción
03 Sujetos alcanzados y ámbito de aplicación
04 Valores éticos corporativos de HEMSA
05 Línea Ética
06 Comité de Ética
07 Cumplimiento de la ley
08 Igualdad de oportunidades y no discriminación
09 Tolerancia cero al soborno y la corrupción
10 Transparencia en los procesos de contratación y demás interacciones con el sector público
11 Conflicto de interés
12 Protección y uso responsable de activos
13 Competencia leal y defensa de la competencia
14 Cese de la relación con HEMSA
15 Vigencia

01
MENSAJE DEL PRESIDENTE DE HEMSA

Nuestro Código de Ética y Conducta reúne los valores, principios y normas que orientan nuestra actuación cotidiana, a fin de que HEMSA lleve a cabo la generación de energía eléctrica a través del Sistema Hidroeléctrico Los Nihuiles conforme a los más altos estándares de integridad y transparencia.

En Hidroelectricidad Mendocina S.A. tenemos la convicción de que la ética constituye el pilar sobre el que se sustenta nuestro crecimiento. Cada decisión que adoptamos, cada tarea que desempeñamos y cada vínculo que establecemos adquieren pleno sentido cuando se desarrollan con honestidad y responsabilidad.

Como sociedad controlada por Empresa Mendocina de Energía S.A.P.E.M., hemos decidido adoptar como propio su Código de Ética y Conducta. Compartimos sus valores y su modo de gestión, y entendemos indispensable que rijan los mismos estándares de conducta.

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



MAURICIO PINTI
Presidente del Directorio ·
Hidroelectricidad Mendocina S.A.

02
INTRODUCCIÓN

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

Siguiendo las pautas establecidas por los Sistemas de Gestión de Cumplimiento y de Calidad de su accionista EMESA, HEMSA no tolera el logro de resultados a costa de la violación de la ley o de principios éticos.

Por el contrario, HEMSA insta al cumplimiento de su objeto a través de la innovación tecnológica, la eficiencia, la transparencia y la competencia empresarial.

En este Código se plasman las actitudes que se consideran adecuadas para asegurar la reputación de su patrimonio y la buena relación con el personal, clientes, proveedores y todos sus grupos de interés.

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

Si bien este Código prevé una amplia guía acerca del comportamiento individual y empresario aceptado, no puede contemplar todas las situaciones posibles a considerar. En consecuencia, este Código no reemplaza la responsabilidad ni la obligación de cada uno de los que forman parte de la Compañía de ejercer un buen criterio que refleje los valores y principios contenidos en el presente Código.

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

> **Adhesión.** HEMSA adhirió al Código de Ética y Conducta de EMESA S.A.P.E.M. mediante Acta de Directorio N° 2. Las referencias a "la Compañía" efectuadas en este Código se entenderán hechas a HEMSA. La Línea Ética, el Comité de Ética y el Oficial de Ética y Cumplimiento de EMESA prestan soporte a HEMSA en los términos aquí previstos.

03
SUJETOS ALCANZADOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

04
VALORES ÉTICOS CORPORATIVOS DE HEMSA

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

01
Integridad
Es el comportamiento esperado en personas rectas, leales, justas, objetivas y honestas. Exige mantener un comportamiento intachable y promover una rigurosa coherencia entre las prácticas corporativas y los Valores Éticos Corporativos de HEMSA.

02
Transparencia
Los procesos de decisión implicados en la relación de HEMSA con sus partes interesadas se desarrollan con objetividad, a partir de criterios estrictamente profesionales. La difusión de información debe ser veraz, trazable, adecuada y fiel a la gestión, y llevar a cabo una comunicación clara, tanto interna como externa.

03
Sustentabilidad
Desarrollar las actividades en forma sostenible y orientada al respeto al ambiente y la sustentabilidad.

04
Profesionalismo
Asegurar la prestación del servicio de acuerdo con los parámetros y exigencias comprometidos, alineados con los estándares del Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Gestión de Cumplimiento de EMESA, con un nivel de calidad y de eficiencia que satisfaga a los agentes del mercado energético.

05
Innovación
Sustentar el compromiso con la innovación tecnológica y la excelencia en cada una de las operaciones.

06
Responsabilidad
Asumir las responsabilidades y actuar conforme a ellas, comprometiéndose a cumplir los objetivos propuestos en el marco de los Valores Éticos Corporativos de HEMSA.

07
Trabajo en equipo
Fortalecer la colaboración armoniosa y eficiente entre todos los empleados y colaboradores, formando equipos inclusivos y aprovechando conocimientos y diversas perspectivas para alcanzar el éxito compartido. Es responsabilidad de cada uno de nosotros contribuir a la integración entre las personas dentro de sus áreas y promover la colaboración entre todas ellas.

Nuestros valores
guían cada decisión que tomamos.

05
LÍNEA ÉTICA

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

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

Es un canal confidencial, seguro, administrado por un tercero independiente y al que se podrá acceder de manera anónima. Los Empleados y Terceros de HEMSA podrán realizar los informes de incumplimiento al Código a través de los siguientes canales:

TELÉFONO
Línea anónima: 0800 – 444 – 7722

CORREO ELECTRÓNICO
lineadenuncias.emesa@pwc.com

INTERNET
Formulario disponible en www.lineadedenuncias.com

PERSONALMENTE
Por sí o a través de un tercero, en la oficina del responsable de ética y transparencia de EMESA

06
COMITÉ DE ÉTICA

En virtud de la adhesión de HEMSA al Código de EMESA, las situaciones que involucren a HEMSA serán evaluadas y resueltas por el Comité de Ética de EMESA, compuesto por el Gerente General, el Director de Administración y Finanzas, el Director de Asuntos Legales e Institucionales, el Compliance Officer y el Responsable del Sistema de Gestión de Calidad.

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

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

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

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

07
CUMPLIMIENTO DE LA LEY

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

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

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

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

08
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

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

Se encuentra terminantemente prohibida cualquier conducta agraviante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas o políticas, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad, discapacidad o cualquier otra diferencia personal.

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

09
TOLERANCIA CERO AL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

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

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

Está terminantemente prohibida para los Empleados y Terceros la práctica de ofrecer o recibir una ventaja o pago, de cualquier naturaleza o clase, de o para cualquier persona, incluyendo, pero sin ser limitativo, a funcionarios públicos, partidos políticos, sector público o cualquier empresa privada o persona humana,

con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas, o pretender que esta abuse de su influencia en beneficio de la Compañía.

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

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

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

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

El principio de transparencia en la contratación es una de las principales herramientas para conseguir el objetivo de una gestión eficiente. Sin transparencia real, existe el riesgo de corrupción.

HEMSA, que adoptó como propia la Política de Compras y Contrataciones de EMESA, se compromete a aplicarla de modo de cumplir con la normativa vigente y prevenir ilícitos y/o actos de corrupción en el ámbito de los procesos de compras y contrataciones, así como en la ejecución de contratos, el pago de impuestos, las situaciones de fiscalización o cualquier otra interacción con el sector público y privado.

11
CONFLICTO DE INTERÉS

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

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

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

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

Los Empleados deben:

- Informar las participaciones directas o indirectas que posean, por sí o a través de terceros y/o familiares, en empresas proveedoras, clientes, competidores, contratistas y/o subcontratistas de la Compañía.
- Abstenerse de hacer recomendaciones para que la Compañía realice negocios con empresas, organizaciones o particulares en los que tengan algún interés personal, directo o indirecto.
- Abstenerse de otorgar a otras empresas, organizaciones o particulares ventajas indebidas en cualquier transacción de negocios, debiendo mantenerse imparciales.
- Abstenerse de involucrarse en relaciones que podrían dar lugar a un conflicto real, potencial o aparente con la Compañía, o que pudieran de alguna manera tener un efecto negativo sobre su propia libertad de acción.
- Abstenerse de utilizar los bienes o información propiedad de la Compañía, en virtud de su posición en la misma, para beneficio personal o de terceros o para competir con HEMSA.

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

OBSEQUIOS Y ATENCIONES

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

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

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

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

- Para influir en cualquier tipo de decisión o para obtener una ventaja inapropiada;
- Para generar un sentido de obligación o compromiso en el receptor;
- Que sea lujoso, excesivo o frecuente;

- Que sea ofrecido o dado a miembros de la familia de un Empleado y/o Tercero;
- Que sea en dinero en efectivo o en instrumento comercial fácilmente convertible en efectivo;
- Que sea solicitado por un Empleado para direccionar un beneficio o ventaja, o dado a alguien que ofrece un beneficio o ventaja para HEMSA;
- Que sea solicitado o entregado a un Empleado de HEMSA a cambio de cumplir una obligación que legal o funcionalmente le corresponda.

En caso de dudas sobre la recepción y/o entrega de obsequios, atenciones u otros beneficios, existe el deber de consultar al Comité de Ética para obtener orientación.

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

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

12
PROTECCIÓN Y USO RESPONSABLE DE ACTIVOS

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

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

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

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

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

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

13
COMPETENCIA LEAL Y DEFENSA DE LA COMPETENCIA

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

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

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

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

14
CESE DE LA RELACIÓN CON HEMSA

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

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

Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional en la Compañía quedarán en posesión de HEMSA, sin que la persona saliente pueda copiarlos, reproducirlos o transmitirlos en forma alguna sin autorización escrita de la Compañía.

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

15
VIGENCIA

Este documento estará en vigor desde el día **3 de noviembre de 2026** hasta que se apruebe una nueva actualización.

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

HIDROELECTRICIDAD
MENDOCINA S.A.