Índice

Introducción 1

1. Propósito 2

2. Alcance 2

3. Principios rectores 2

4. Compromisos institucionales 3

5. Roles y responsabilidades 4

6. Toma de conciencia 4

7. Incumplimiento y sanciones 5

8. Comunicación y documentación 6

9. Revisión y mejora 6

Introducción

IMPULSA MENDOZA es una sociedad anónima con participación estatal mayoritaria creada por la Provincia de Mendoza para promover un desarrollo minero moderno, responsable y sostenible. Actúa como vehículo de inversión y articulación público-privada, orientado a atraer capital, generar empleo y transformar los recursos naturales en crecimiento sostenible.

Su gestión se basa en los principios de integridad, transparencia y rendición de cuentas, asegurando que cada proyecto y decisión institucional se alineen con los valores del desarrollo sustentable, las metas de los ODS y las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

En este marco, el Sistema de Gestión de Cumplimiento ("**SGCU**") constituye la herramienta que garantiza que dichas prácticas se apliquen de manera efectiva, sistemática y medible. La presente Política de Cumplimiento es el pilar de ese sistema y expresa los compromisos

asumidos por IMPULSA MENDOZA para consolidar una cultura de integridad, prevenir incumplimientos y fortalecer la confianza de la ciudadanía en la empresa.

1. Propósito

La presente Política de Cumplimiento tiene por objeto establecer los principios, compromisos y lineamientos generales que orientan el SGCU de IMPULSA MENDOZA, conforme a la **Norma ISO 37301:2021**, promoviendo una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad en todas las actividades y relaciones institucionales.

2. Alcance

Esta Política aplica a todas las áreas, procesos y operaciones de la organización, a sus autoridades, personal propio y a los terceros que actúen en su nombre o representación, dentro del alcance definido del SGCU.

3. Principios rectores

El SGCU se sustenta en los siguientes principios:

- **Cumplimiento:** observar las leyes y regulaciones aplicables, incluidas normas nacionales, provinciales, municipales, principios internacionales, estándares adoptados, obligaciones contractuales, obligaciones de cumplimiento y políticas y procedimientos internos.
- **Integridad:** actuar con honestidad, responsabilidad y coherencia con los valores definidos en el Manual de Buenas Prácticas y en esta Política.
- **Transparencia:** asegurar que la información relevante sea accesible, veraz y completa para las partes interesadas.

- **Prevención:** anticipar los riesgos de incumplimiento, corregir desvíos y fortalecer los controles, para asegurar la eficacia del SGCU.
- **Canales de denuncia y consulta seguros y confidenciales:** garantizando que sean accesibles, seguros y confidenciales, protegiendo a quienes los emplean y analizando de manera imparcial y responsable los reportes.
- **Proporcionalidad y responsabilidad compartida:** aplicar soluciones y controles acordes a la realidad y los riesgos de IMPULSA MENDOZA, promoviendo la participación activa de todo el personal.
- **Mejora continua:** asegurar la eficacia del SGCU y consolidarlo mediante la revisión orientada a la mejora.

4. Compromisos institucionales

La organización se compromete a:

- **Desarrollar y mantener un SGCU eficaz**, con políticas, procedimientos e indicadores que permitan medir su desempeño.
- **Demostrar el compromiso de la Alta Dirección** con el cumplimiento, asegurando los recursos necesarios y la revisión y rendición de cuentas del SGCU.
- **Comunicar** y mantener actualizada la presente Política.
- **Realizar la evaluación periódica de las obligaciones y los riesgos de cumplimiento,** adoptando medidas para gestionarlos y mejorar el SGCU.
- **Implementar y actualizar políticas y procedimientos** consistentes con las obligaciones y los riesgos de cumplimiento.
- **Capacitar periódicamente** al personal y a los socios de negocios, promoviendo el conocimiento del Manual de Buenas Prácticas, esta Política y las restantes políticas y procedimientos del SGCU.
- **Promover la buena gobernanza en todos los niveles,** estableciendo reglas para la toma de decisiones y el relacionamiento íntegro con las autoridades de Mendoza.
- **Ejecutar controles periódicos** sobre los procesos de la empresa para prevenir irregularidades, fraude o soborno.

- **Prevenir los conflictos de intereses,** promoviendo su declaración franca y gestión honesta en los casos en los que se presenten.
- **Garantizar el adecuado funcionamiento de la Línea Ética**, su confidencialidad, posibilidad de anonimato, imparcialidad y tratamiento oportuno, garantizando no represalias contra los denunciantes de buena fe.
- **Asegurar la transparencia activa**, manteniendo un apartado público con información actualizada y verificable.
- **Revisar periódicamente el SGCU** y aplicar las acciones de mejora que surjan de auditorías, revisiones o resultados de indicadores.

5. Roles y responsabilidades

- El Directorio aprueba esta Política. La Alta Dirección aprueba las actualizaciones de esta Política, define los recursos necesarios y supervisa su cumplimiento.
- El Oficial de Cumplimiento gestiona y coordina el SGCU, asegura su implementación y seguimiento.
- Cada **gerencia/coordinación** es responsable de aplicar las políticas y controles en su ámbito.
- Todos los **colaboradores** y **terceros** deben cumplir las disposiciones del Manual de Buenas Prácticas y de esta Política.
- La **Comisión Fiscalizadora** realiza un control independiente del cumplimiento de esta Política.

6. Toma de conciencia

6.1. IMPULSA MENDOZA asegura que todas las personas que realizan tareas bajo su control, incluidos los/as miembros del Directorio, tomen conciencia de:

a) la presente Política de Cumplimiento;

b) su contribución a la eficacia del SGCU, incluidos los beneficios de la mejora del desempeño en materia de cumplimiento;

c) las implicancias de no cumplir los requisitos del SGCU, incluido el régimen previsto en el punto 7 de la presente Política;

d) los canales de la Línea Ética y los procedimientos para realizar consultas, plantear inquietudes y reportar posibles incumplimientos, conforme a la Política de Gestión de Denuncias e Investigaciones (SGCU-POL-DEN);

e) la relación entre la presente Política y las obligaciones de cumplimiento aplicables a sus funciones; y

f) la importancia de apoyar la cultura de cumplimiento de IMPULSA MENDOZA.

6.2. A tal fin, el Oficial de Cumplimiento, con la colaboración del Responsable de Recursos Humanos, implementa acciones de capacitación, comunicación y sensibilización. Estas acciones se adecuan a las funciones y al nivel de riesgo de cada puesto y se realizan al ingreso de cada persona, con periodicidad al menos anual y ante cambios relevantes en el SGCU.

6.3. Las acciones realizadas se documentan. Su registro, seguimiento y evaluación de eficacia se rigen por el Reglamento Interno de Capacitación y Desarrollo del Personal (SGCU-REG-CAP). El Oficial de Cumplimiento conserva la información documentada que las acredita.

7. Incumplimiento y sanciones

7.1. Alcance. Constituye incumplimiento toda violación de la presente Política, del Manual de Buenas Prácticas (SGCU-MAN-BPRAC) y de las restantes políticas y procedimientos del SGCU. Comprende especialmente:

a) la represalia contra quien, de buena fe, emplee la Línea Ética, se niegue a participar en un comportamiento indebido o colabore con su investigación;

b) la realización de denuncias de mala fe;

c) la falsedad, omisión u ocultamiento de información en las declaraciones juradas exigidas por el SGCU; y

d) la omisión de reportar un incumplimiento del que se haya tomado conocimiento, o su tolerancia por parte de quien ejerza funciones de supervisión.

7.2. Medidas disciplinarias. Conforme a lo dispuesto en la Política de Gestión de Denuncias e Investigaciones (SGCU-POL-DEN), toda violación a la presente Política, del Manual de Buenas Prácticas (SGCU-MAN-BPRAC) y de las restantes políticas y procedimientos del SGCU dará lugar a la aplicación de una acción disciplinaria, que puede incluir la terminación de la relación laboral, de conformidad con la legislación argentina. En caso de incumplimiento por parte de una Tercera Persona, se puede determinar la terminación de la relación comercial y la promoción de las acciones legales por la vía comercial, civil o penal que correspondan.

7.3. Procedimiento. Las medidas se adoptan conforme al procedimiento previsto en la Política de Gestión de Denuncias e Investigaciones (SGCU-POL-DEN): el Comité de Ética valida la propuesta del Oficial de Cumplimiento y propone al Directorio las sanciones y acciones que correspondan.

8. Comunicación y documentación

Esta Política será difundida internamente, publicada en los medios institucionales y accesible para las partes interesadas externas. Toda la información relevante —incluyendo capacitaciones, comunicaciones, controles, evidencias y revisiones— se conservará como **información documentada del SGCU**, conforme a los procedimientos internos.

9. Revisión y mejora

La presente Política será revisada con la periodicidad que determine el Oficial de Cumplimiento o cuando se produzcan cambios significativos en el contexto, las obligaciones de cumplimiento o los riesgos. Las mejoras que sean identificadas en los objetivos e indicadores del SGCU serán incorporadas en las versiones sucesivas de esta política y en los planes de acción correspondientes.

Control de cambios

CONTROL DE CAMBIOS			
Revisión	**Vigencia**	**Descripción del cambio**	**Aprobó**
1	07-10-2026	Emisión aprobada.	Directorio
2	5-11-2026	Se incorporan el punto 6 (Toma de conciencia) y el punto 7 (Incumplimiento y sanciones), en atención a la recomendación de la auditoría interna de fecha 16-10-2026 sobre la visibilidad del régimen de sanciones y a la OM 3 del Informe de Auditoría Interna 01-2026. Se renumeran los puntos siguientes y se corrigen errores de tipeo. Se amplía el principio de Cumplimiento del punto 3 para comprender los principios internacionales, los estándares adoptados y las obligaciones contractuales, en atención a la OM 3 del Informe de pre-auditoría TÜV NORD OS 25837 (30/10/2026). Se prevé en el punto 5 que la Alta Dirección aprueba las actualizaciones de la Política. El punto 6.2 atiende además el CM 5 del mismo informe (formación al ingreso).	Directorio