

## **Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario - Anexo IV de la Sección I del Capítulo I del Título IV de las NORMAS (N.T. 2013 y mod.).**

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"). RAGHSA SOCIEDAD ANONIMA 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 RAGHSA SOCIEDAD ANÓNIMA 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 Código de Ética y las políticas de pioneras de RSE demuestran la apuesta decidida que hace la Sociedad por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

### **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.**

La Sociedad, en sus más de cincuenta años de existencia, se ha caracterizado por la defensa de valores sólidos que funcionan como principios rectores de su comportamiento y guía de su accionar individual y colectivo. En Raghsa, a lo largo de los años se ha hecho culto y formado una cultura empresarial teniendo como pilares valores tales como el respeto, la responsabilidad, la transparencia, la proactividad, la innovación y la búsqueda de la excelencia. Es así que estos valores fueron consolidados en el Código de Ética.

El Directorio de la Sociedad define el plan de negocios, objetivos de gestión y presupuestos de cada año. El Directorio encomienda al equipo gerencial el desarrollo de los mismos. El Directorio se reúne mensualmente a fin de considerar la marcha de los negocios y presupuesto y controlar la implementación de las estrategias y políticas asumidas en pos del cumplimiento de los objetivos fijados.

#### **2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.**

El Directorio de la Sociedad verifica en forma periódica la evolución de los planes y la estrategia a través de los reportes elaborados por las distintas gerencias.

Asimismo, con la aprobación de los estados contables de la Sociedad se somete a consideración del Directorio un informe respecto a la marcha de los negocios.

El seguimiento de los objetivos de desempeño de los gerentes de primera línea es revisado por el Directorio periódicamente. Tal evaluación comprende, entre otros, la evolución de las utilidades generadas sobre la base a las utilidades estimadas, situación financiera de la compañía, cumplimiento de objetivos por sector, vacancia en los inmuebles destinados a oficinas de la compañía, etc.

La Sociedad asume un sólido compromiso con la comunidad, sus clientes y el medio ambiente. El Directorio vela por el cumplimiento de políticas de responsabilidad social empresaria de la Sociedad, cuyos principales lineamientos de la misma se destacan:

(a) la actuación corporativa, la cual procura asegurar que el gobierno corporativo se comprometa con la ética y transparencia en la relación con los públicos de interés; (b) el desarrollo e inversión sostenible, por la cual se procura conducir los negocios y actividades con responsabilidad social; y (c) el cuidado y promoción del cuidado del medio ambiente, en donde la Compañía se destaca por ser pionera en Argentina en haber obtenido para sus edificios la certificación internacional LEED (Leadership in Energy & Environmental Design), máxima certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos (US Green Building Council), y asegurarse que todos los servicios que se brinden en sus edificios sean lo más amigables con el medioambiente posible. Asimismo, la Sociedad emite un newsletter de RSE con consejos e información vinculada al cuidado del medioambiente en los lugares de trabajo y hogares.

**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.**

El Directorio funciona principalmente como un órgano de administración, supervisión y control, y ha delegado parte de la gestión ordinaria de los negocios de la Sociedad a favor de ciertos gerentes designados en los términos del artículo 270 de la LSC, estableciendo las responsabilidades y roles conforme el cargo para el cual han sido designados.

Dichos gerentes tienen dependencia directa del Directorio y responden ante la Sociedad y los terceros por el desempeño de su cargo.

**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.**

En cumplimiento de las Normas de la CNV, el Directorio ha implementado y aprueba el Código de Gobierno Societario.

Asimismo, como parte del compromiso con los estándares más altos de integridad y ética de negocios, el Directorio de la Sociedad ha dictado un Código de Ética que fija los principios éticos y guías acerca del comportamiento individual y empresarial aceptado junto con otras políticas dirigidas a la prevención de la corrupción y el lavado de activos, las cuales se ajustan a lo dispuesto por la Ley 27.401 y a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos ("FCPA"). El programa encuentra su base en el Código de Conducta y Ética, el cual proporciona los elementos clave que guían a los directores y empleados en su accionar frente a problemas reales o potenciales de ética o cumplimiento. El programa incluye, entre otros, capacitaciones periódicas para todos los empleados y miembros del Directorio, canales de denuncia anónima abiertos a terceros, protección de denunciantes e investigación de denuncias, política anti-corrupción, evaluación de integridad de terceros, políticas de confidencialidad, política de coozca a su cliente, y política de sanciones.

**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.**

Los miembros del Directorio aceptan sus mandatos en función de su disponibilidad de tiempo y compromiso para ejercer sus funciones de manera responsable y eficiente en beneficio de la Sociedad. El Directorio tiene reglas claras para su funcionamiento y organización.

**B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA**

**Principios**

- |  |
|--|
| <p>VI. <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.</i></p> <p>VII. <i>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.</i></p> <p>VIII. <i>El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.</i></p> |
|--|

**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 Sociedad garantiza la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del Órgano de Administración. Las reuniones del Directorio son realizadas asiduamente y para aquellas en las que se deben tomar decisiones, se envía la documentación a analizar con anticipación para decidir acerca de los puntos a tratar. La responsabilidad sobre la realización de las convocatorias del Directorio, así como la disponibilidad de la información relativa a las mismas, es responsabilidad del Presidente de la Sociedad que se encuentra a disposición cotidiana de los miembros del Directorio para que éstos puedan realizar las consultas que estimen pertinentes sobre los temas a tratarse en las reuniones de Directorio, dándose intervención a las demás gerencias de primera línea según los temas a tratar.

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

El Directorio expone los resultados de su gestión conjunta anualmente en la Memoria, la cual es analizada y aprobada por la Asamblea de Accionistas en oportunidad de tratar y resolver los asuntos contemplados en los incisos 1º y 2º del artículo 234 de la LGC, sin perjuicio de que el Presidente se encarga de que haya un análisis continuo e individuales de cada uno de los miembros del Directorio.

**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 Sociedad implementa planes de capacitación y actualización para todos sus ejecutivos gerenciales. Asimismo, los Directores se mantienen actualizados de temas vinculados a la política, economía, regulaciones y toda otra materia de relevancia, temas que son tratados en las reuniones de marcha de la Sociedad. En la evaluación de desempeño anual también se proponen y determinan cursos a realizar.

**9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.**

La función de la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por el departamento de Asuntos Legales, el cual a través de sus miembros actúa en su competencia como apoyo al Presidente del Directorio, tanto en la administración efectiva del órgano como en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

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

La supervisión de los planes de sucesión de los niveles gerenciales de primera línea se encuentra a cargo del Directorio en su totalidad. Los cuadros de reemplazo de los niveles gerenciales se identifican a través de una evaluación interna enfocada a medir el potencial individual y las necesidades de la Sociedad. Fruto de este trabajo de evaluación y formación durante años, la Sociedad ha designado este año un nuevo Gerente General.

## **C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO**

### **Principios**

**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.

**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.

**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.**

La Sociedad no hace oferta pública de acciones sino solo de obligaciones Negociables, por lo tanto, según normativa vigente esta recomendación no es aplicable. Sin perjuicio de ello, cabe señalar que se está en continuo análisis de potenciales Directores independientes, y que todos los miembros del Directorio son designados por la Asamblea de Accionistas y sus antecedentes son informados a los accionistas en la Asamblea y a la CNV mediante la presentación de las declaraciones juradas requeridas.

La independencia de los miembros del Directorio no fue cuestionada durante el transcurso del año y no se han producido abstenciones por conflictos de interés.

**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.**

Los accionistas de la Sociedad ante cada vencimiento de mandato, o cuando lo consideran pertinente, eligen a los miembros del Directorio conforme el Estatuto. El Directorio selecciona el nivel gerencial de primera línea. El Directorio de la Sociedad, considerando la cantidad de personal de la Sociedad y la continua interacción entre todos los Directores con Gerentes y el restante personal de la Sociedad, no considera necesario implementar un Comité de Nominaciones dentro de la Organización.

**13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.**

La Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones y no considera necesaria su implementación debido a que las funciones a cargo de éste, con el alcance establecido en la normativa vigente, son desarrolladas efectivamente por el Directorio, con el soporte de las gerencias de primera línea.

## 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.*

**14. 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 en pleno se involucra en orientar, asesorar y colaborar con los nuevos miembros electos. La Sociedad no cuenta con un comité de remuneraciones por no estar obligada a ello, ni considerarlo necesario en virtud de la cantidad de empleados. Las remuneraciones de todos los empleados se determinan de acuerdo con sus desempeños y considerando encuestas de remuneraciones realizadas por empresas de primera línea, que garantizan que la Sociedad se mantiene en niveles competitivos y alineados con su envergadura.

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

La remuneración del Directorio es fijada por la Asamblea de Accionistas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, y el Directorio aporta informes comparativos con empresas de primera línea para análisis del Directorio.

## 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.*

**16. 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 Sociedad cuenta con políticas de control y gestión de riesgos, las que son actualizadas en forma permanente. El Directorio realiza auditorías de los procesos que considera críticos en la Sociedad en las áreas de administración, operativas, presupuestos, y de negocios inmobiliarios. Asimismo, cuenta con políticas para el control del cumplimiento de las normas legales e internas por parte de todos los empleados de la Sociedad, como así también lleva a cabo la tarea de detectar riesgos del negocio. Dichas tareas son realizadas por el Directorio conjuntamente con distintos departamentos de la Sociedad para la creación y optimización de controles y procedimientos.

La gestión de riesgos, de control interno y de prevención de fraudes de la Sociedad es llevada a cabo por cada gerencia y de acuerdo al área de su responsabilidad. Esta modalidad se sustenta en una eficiente distribución de funciones y responsabilidades, con la intervención del Directorio

**17. 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.**

Los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea, entre las principales funciones, realizan la evaluación de los impactos en las operaciones de los riesgos empresariales.

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

El área de Auditoría Interna reporta al Directorio, el cual, periódicamente evalúa los resultados de su desempeño y grado de independencia de sus miembros integrantes. Asimismo, existe la Comisión Fiscalizadora, independiente, que también hace llegar sus informes al Directorio.

**19. 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 se encuentra obligada a conformar un Comité de Auditoría de acuerdo con la normativa vigente. Sin perjuicio de ello y conforme a lo señalado, existe la Comisión Fiscalizadora, independiente, y el área de Auditoría Interna que reporta al Directorio, el cual, periódicamente evalúa los resultados de su desempeño y grado de independencia de sus miembros integrantes.

**20. 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 designados por los accionistas en la Asamblea Anual, previo informe del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora.

## **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.*

**21. 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 cuenta con un código de ética que fija los principios éticos y guías acerca del comportamiento individual y empresario aceptado. Se fomenta su aplicación frente a clientes y proveedores.

**22. 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.**

El Código de Ética de la Sociedad, establece lineamientos y mecanismos para prevenir el uso indebido de información privilegiada y/o confidencial, y asegurarse de que esa información nunca se use para obtener un rédito personal de empleados de la Sociedad (ni sus familiares y allegados), ni se procure la información a un tercero.

Asimismo, la Sociedad cumple en tiempo y forma con la normativa aplicable en todo lo pertinente al tratamiento y divulgación de hechos relevantes. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe agregar que a la Sociedad le resulta de aplicación el artículo 117 de la Ley N° 26.831 que, en adición a lo dispuesto por el Código Penal, regula el uso indebido de información privilegiada.

El código de ética e integridad que defiende los valores de la compañía, 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 due diligence 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.

**23. 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.**

Sobre el punto particular, el Código de Ética establece que en caso de conflicto de intereses el personal debe priorizar los intereses de la Sociedad sobre cualquier situación o circunstancia que pudiera derivar en un beneficio personal o de sus familiares, ya sea este potencial o concreto, y establece un mecanismo de notificación e intervención del Directorio ante casos concretos.

No obstante, en el caso de tener algún conflicto de interés los directores deben denunciarlo conforme a lo dispuesto en los artículos 272 y 273 de la LGS. La Sociedad tiene una extensa y reconocida trayectoria y nunca se ha verificado un conflicto de intereses.

## **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.**

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

La Sociedad mantiene comunicación permanente con sus accionistas e inversores también a través de su sitio WEB. La Sociedad publica en su sitio web información general y actualizada de la Sociedad y a través de la cual se pueden canalizar consultas. Asimismo, la Sociedad pública toda la información requerida por las normas aplicables y mantiene un sitio web con información general y actualizada, y a través del cual se pueden canalizar consultas.

**25. 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 diferentes áreas de la Sociedad cuentan con estrategias individuales de comunicación con los distintos stakeholders a los fines de identificarlos conforme los distintos asuntos de interés del negocio. A partir de estas relaciones, el Directorio identifica los intereses prioritarios, definiendo así la estrategia de relacionamiento de la Sociedad y los correspondientes canales de comunicación a ser utilizados (como ser redes sociales, web institucional, comunicados de prensa).

**26. 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 Gerencia de Asuntos Legales, actuando como asesora del Directorio, distribuye a los accionistas la documentación e información relativa al orden del día de la Asamblea que se esté por celebrar.

**27. 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 vigente de la Sociedad expresamente incluye la posibilidad de celebrar la Asamblea a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurándose en todo momento la igualdad de trato entre todos los participantes. A los fines de efectuar la comunicación del paquete de información, la Sociedad procede respecto a sus accionistas conforme lo descrito en el punto anterior.

**28. 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 Directorio de la Sociedad establece y propone a la Asamblea de Accionistas la conveniencia, la oportunidad y el monto de distribución de dividendos así como, de corresponder, la capitalización de las utilidades del ejercicio, al realizar su propuesta de distribución de resultados a la Asamblea considerando la evolución y proyección de los negocios y de los compromisos asumidos por la Sociedad. Todas las acciones del capital de la Sociedad están en pie de igualdad en cuanto al pago de dividendos.

La Sociedad no tiene y actualmente no prevé establecer, una política de dividendos formal que rija el monto y pago de dividendos u otras distribuciones. Sin perjuicio de ello, la Sociedad está limitada para pagar dividendos por lo establecido al respecto en los Programas y Suplementos de las Obligaciones Negociables Clase 2, Clase 3 y Clase 4 emitidos por la Sociedad.

La Sociedad no tiene previsto distribuir dividendos en el próximo año, ya que tiene la intención de reinvertir todas aquellas utilidades que resulten del giro de los negocios para de esta manera financiar el crecimiento de sus utilidades y permitir la generación de valor para sus accionistas.

La Sociedad cuenta con procesos documentados para la elaboración de la propuesta de destino de resultados. El Directorio elabora una propuesta de conformidad con las exigencias legales y la Asamblea de Accionistas aprueba quedando plasmada en Actas.