

INFORME SOBRE EL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO DE SICOM S.A. 2024-2025

SICOM S.A. (en adelante, la “Compañía” o la “Sociedad”) ,emite de acuerdo a lo establecido por la Resolución General N° 797/2019 de la Comisión de Valores (CNV) su Informe sobre el Código de Gobierno Societario, conforme a las buenas prácticas de gobierno corporativo que aplica la Compañía y del accionar del Directorio, dadas sus responsabilidades de administración y supervisión establecidas por la Ley General de Sociedades, el Estatuto de la Compañía, la Ley de Mercado de Capitales y toda normativa aplicable a la Compañía.

A) EN 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.*

Aplicación:

- 1. El Directorio generará una cultura ética de trabajo y establecerá la visión, misión y valores de la Compañía**

La sociedad tiene principios éticos por los cuales rige el desarrollo de su objeto social estos principios son asumidos como eje del accionar de sus directivos y empleados, tienen como objeto fundamental la transparencia, integridad y ética en los negocios; y se encuentran reflejados en el Código de Ética de la Compañía y en políticas de integridad internas, profundizando y reforzando los mecanismos de supervisión y control. De acuerdo con lo mencionado, se aplica esta práctica.

- 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.

Se aplica este principio en tanto el Directorio es el órgano a cargo de la administración de los negocios y decide sobre las políticas y estrategias desarrolladas por la gerencia, a cuyo fin cuenta con un canal fluido de comunicación y debate su implementación. Asimismo, el Directorio a través de sus integrantes, ejerce el control y supervisión de la gestión de la Compañía.

El planeamiento estratégico de la Compañía se basa en los flujos de información permanentes que existen entre el Directorio, los Gerentes de primera línea y los Comités que cubren cada una de las áreas de la Compañía, juntamente con las proyecciones macroeconómicas y de la industria financiera, definen los lineamientos generales necesarios para cumplir con las metas y objetivos definidos por el directorio.

3. El Directorio supervisará a la gerencia y asegurará que esta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.

La sociedad tiene en funcionamiento distintos Comités, integrado por miembros del Directorio, ciertos Gerentes en función de los temas a tratar. Los Directores participan de los distintos comités y de esta manera se mantienen informados de la operatoria de la Compañía y toman conocimiento de las decisiones cursadas en dichos Comités.

Por otra parte, el Gerente General reporta al Directorio en forma directa. Con el objetivo de suministrar la información relevante para la toma de decisiones.

La Compañía dispone, para su gestión, de políticas y normas de control interno, focalizadas en la mejora continua de su sistema de control.

Como consecuencia, se concluye que se aplica la práctica recomendada

4. El Directorio diseñará 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 aplica su Código de Ética, aprobado por el Directorio, en el que se establecen los principios éticos y de integridad sobre los cuales se basa el accionar tanto individual como empresario; como ya se mencionó existe una activa participación de los miembros del Directorio en los distintos Comités, por este motivo consideramos que por la envergadura de la Sociedad no se justifica la designación de un Responsable para la implementación, monitoreo y efectividad de aplicación de las políticas de Gobierno Societario.

Como consecuencia, se concluye que se aplica la práctica recomendada

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

Los directores de la Compañía se encuentran abocados al desarrollo de la actividad comprometida disponiendo a tal fin de los recursos profesionales y técnicos necesarios para el ejercicio de su función en forma profesional y eficiente dedicando el tiempo y el esfuerzo necesarios para la revisión, seguimiento, supervisión, monitoreo y aprobación de las cuestiones sometidas a su consideración. Cabe destacar que algunos de nuestros directores ejercen funciones ejecutivas motivo por el cual su compromiso con la Compañía es aún más cercano.

A través de su participación en los distintos Comités, los Directores se mantienen informados permanentemente del curso de la operatoria de la Compañía y toman conocimiento de las decisiones cursadas en dichos Comités.

De acuerdo con lo descripto, la compañía da cumplimiento a esta práctica.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

- I. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.*
- II. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras que aseguren el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.*
- III. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.*

Aplicación:

- 6. El Presidente del Directorio será el responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, preparará 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 tendrán las mismas responsabilidades para sus reuniones.**

La Compañía cumple esta práctica a través del trabajo conjunto del Presidente y de la Secretaría Corporativa. Esta última, a requerimiento del presidente, convoca a las reuniones de Directorio de acuerdo con las pautas legales y reglamentarias aplicables y a la práctica habitual de la Compañía, mediante la preparación del orden del día, la coordinación con las áreas gerenciales pertinentes en función al tema a

ser considerado y el material correspondiente, es distribuido con anticipación entre los directores a efectos de su evaluación y análisis. De esta manera se proporciona a los directores la posibilidad de revisar con anticipación a la reunión agendada la documentación a ser considerada con el claro objetivo de mantener una reunión eficiente. Asimismo, tanto el presidente del Directorio como la Secretaría Corporativa se encuentran a disposición de los miembros del Directorio para canalizar y atender cualquier consulta y/o aclaración que se requiera vinculada con el ejercicio de sus funciones. Tal comunicación se realiza de manera fluida a través de correos electrónicos, teléfono, reuniones presenciales o por videoconferencias

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

La sociedad tiene implementado con periodicidad anual una autoevaluación del Directorio como Órgano de Gobierno, así como también una autoevaluación de cada Director en su rol individual; en las cuales se evalúa el desempeño del Directorio como órgano de gobierno y de cada uno de sus miembros de manera individual. Las mismas comprenden áreas de liderazgo, funcionamiento de los comités, el rol del directorio. Estas evaluaciones permiten determinar las fortalezas y áreas a mejorar.

En consecuencia, se concluye que se aplica la práctica recomendada.

8. El Presidente generará un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegurará que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

El Directorio aprueba y supervisa el desarrollo de programas de entrenamiento continuo para directores y gerentes de primera línea. Su formación y desarrollo comprende no solamente actualización técnica y normativa sino también, sino también en desarrollar las competencias críticas para llevar adelante el futuro de la organización. Sus planes se definen en base a las necesidades individuales y los objetivos corporativos. Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que se aplica la práctica recomendada.

9. La Secretaría Corporativa apoyará al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colaborará en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

La Compañía aplica la práctica recomendada tercerizando en sus asesores legales externos la Secretaría Corporativa, que lleva a cabo las tareas de coordinación de las reuniones de Directorio y Asamblea de Accionistas. Asiste al Presidente en la preparación, comunicación y cumplimiento del orden del día de las reuniones de Directorio y en las Asambleas de Accionistas; coordina la distribución con anticipación a los miembros del Directorio de la documentación e información necesaria para las reuniones de Directorio y asiste a las reuniones con el claro objeto de asentar en los libros de actas lo tratado en las mismas. Asimismo, coordina el registro de los accionistas a las asambleas y colabora en la preparación y desarrollo de éstas. Sin perjuicio de la delegación de funciones administrativas, el Presidente

mantiene una completa supervisión de las reuniones sociales exigidas por la normativa vigente.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Sicom SA aplica la práctica recomendada

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

El Directorio aprueba y supervisa las políticas de planes de sucesión tanto del gerente General de la Entidad así como también de las gerencias de primera línea. Para ello cuenta con el asesoramiento de consultoras de recursos humanos de primera línea, y, se confecciona en forma anual un mapa de talentos donde se identifican áreas de riesgo (de puestos y de personas) a cubrir y los sucesores más adecuados para cada caso, así como el potencial de cada uno de los Gerentes. Con los sucesores identificados, las competencias requeridas para cada puesto definidas por el Directorio y el resultado de las evaluaciones, se confeccionan planes de desarrollo individuales de manera de asegurar que se cuente siempre con los talentos necesarios para garantizar el éxito de su gestión.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que aplica la práctica recomendada.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

Aplicación:

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.

El Órgano de Administración de Sicom S.A se encuentra integrado por tres Directores Titulares. Todos sus miembros son no independientes de acuerdo con normativa de la Comisión Nacional de Valores. Debido a que la Entidad no realiza oferta pública de sus acciones, el mencionado requisito no es exigible a la Sociedad.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que aplica la práctica recomendada.

12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor

Si bien el CGS prevé el funcionamiento de un Comité de Nominaciones que desarrollará un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tendrá en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas; a la fecha del presente Reporte el mismo no se encuentra plenamente implementado en función de que, dada la estructura de la sociedad y el hecho de que los Accionistas designan en la Asamblea a los Directores, no se ha considerado necesaria su implementación.

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

Si bien el CGS prevé el funcionamiento de un Comité de Nominaciones que desarrollará un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tendrá en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas; a la fecha del presente Reporte el mismo no se encuentra plenamente implementado en función de que, dada la estructura de la sociedad y el hecho de que los Accionistas designan en la Asamblea a los Directores, no se ha considerado necesaria su implementación.

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

Los miembros del Directorio son designados en la Asamblea de Accionistas de la Sociedad. Ante una eventual nueva designación de autoridades, el Directorio suministrará a los nuevos directores un dossier con información institucional completa y precisa, leyes y reglamentaciones aplicables a la actividad de la Compañía. Asimismo, están previstas entrevistas con los gerentes y asesores externos de la Compañía para profundizar la información legal y contable que fuera necesaria a efectos de que los nuevos directores cuenten con las herramientas necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Sicom SA aplica la práctica recomendada.

D) REMUNERACIÓN

Principios

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

Aplicación

15. La compañía se encuentra evaluando la constitución de un Comité de Remuneraciones que estará compuesto por al menos tres (3) miembros.

Por la estructura de Sicom SA no se considera necesario contar con un Comité de Remuneraciones. Si contamos con un sector de Recursos Humanos que realiza las evaluaciones de desempeño con el fin de definir las remuneraciones de los Gerentes de Primera Línea.

Por lo expuesto se cumple con la practica recomendada.

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

La definición de la remuneración de los Directores es competencia de la Asamblea General de Accionistas y es fijada dentro de los límites establecidos por la ley y el Estatuto Social. La remuneración del Gerente General como así también la de los Gerentes de primera línea es determinada por en base al cumplimiento de metas y resultados de las evaluaciones de desempeño, por el Directorio. Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que aplica la práctica recomendada.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- I. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.*
- II. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y el Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.*
- III. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.*
- IV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.*
- V. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.*

Aplicación:

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

El Directorio realiza acciones tendientes a identificar, evaluar y mitigar la exposición de la Compañía a los riesgos estratégicos, financieros, operacionales y de gobierno corporativo. La identificación, control, administración y gestión del riesgo exige un estricto control interno tanto en finanzas, créditos, como en la faz operacional. Todos

sus gerentes son responsables de asegurar una adecuada gestión e identificación del riesgo en sus respectivas áreas, implementar planes de mitigación y controles necesarios y dar cumplimiento a las regulaciones y políticas específicas vigentes.

Una de las funciones del Directorio es determinar el apetito de riesgo de la Compañía y tiene a su cargo la aprobación de las estrategias, políticas, procesos y procedimientos de administración de riesgos y la aprobación, cuando sea pertinente de los excesos temporarios a los límites, así como tomar conocimiento de las posiciones de cada riesgo y el cumplimiento de las políticas. La gestión integral de los riesgos ha sido asignada a la Gerente de Riesgos y al Comité de Gestión de Riesgos, cuya misión es analizar las dimensiones de riesgos (financiero, operacional y crediticio). Su objetivo es gestionar y monitorear en forma activa e integral los diversos riesgos asumidos por la compañía asegurando el cumplimiento de las políticas internas y normas vigentes.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que aplica la práctica recomendada

18. El Directorio controlará y revisará la efectividad de la auditoría interna independiente y garantizará los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

La Sociedad posee un Comité de Auditoría Interna, conformado por un Director titular que no desempeñan funciones ejecutivas en la Compañía y el responsable máximo de Auditoría. Dado que la Entidad no hace oferta pública de acciones sino de títulos de deuda, no está obligada a mantener un número determinado de directores independientes.

Es obligación del Comité de Auditoría de la Compañía efectuar una evaluación periódica respecto a la gestión, funcionamiento, planes de trabajo, calidad, independencia y suficiencia de la Auditoría Interna. Asimismo, debe revisar y aprobar el Plan Anual de Auditoría y monitorear su cumplimiento. Es obligación del Comité de Auditoría de la Compañía efectuar una evaluación periódica respecto a la gestión, funcionamiento, planes de trabajo, calidad, independencia y suficiencia de la Auditoría Interna. Asimismo, debe revisar y aprobar el Plan Anual de Auditoría y monitorear su cumplimiento.

Como consecuencia se concluye que Sicom SA aplica la practica recomendada.

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

La Compañía aplica la práctica mencionada considerando que los profesionales a cargo de la función de Gestión de Auditoría son independientes respecto de las restantes áreas operativas de la empresa, está formada por personal con formación y capacitación en el área.

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.

Los miembros del Comité de Auditoría de la Compañía revisten, como se indicó, el carácter de independientes y cuentan con el conocimiento del negocio, financieros, contable y legal, además de experiencia profesional para desarrollar en forma eficiente su labor.

El Comité de Auditoría posee un reglamento interno para su funcionamiento, y en el ejercicio de sus funciones busca asegurar la integridad y fiabilidad de los estados financieros, al igual que la calidad del proceso de su auditoría. Asimismo, asiste al Directorio en su responsabilidad de supervisión, en particular con la supervisión de los sistemas de control interno de la Sociedad.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que la compañía aplica la práctica recomendada.

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.

El Comité de Auditoría, considera la propuesta de designación de los Auditores Externos que presentará el Directorio a la Asamblea. En su evaluación, el Comité considera la idoneidad profesional de la firma de Auditoría Externa, su trayectoria a nivel nacional e internacional, políticas de independencia, la aplicación de estándares internacionales para el desarrollo de su trabajo y en caso de considerarse, la renovación de su contratación, el Comité toma en cuenta el desempeño de la Auditoría Externa, el conocimiento y comprensión del negocio, de la estructura organizacional de la Compañía y de su sistema administrativo y de control.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que la compañía aplica la práctica recomendada.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

- I. *El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias*
- II. *El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.*

Aplicación:

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 aprobado por el Directorio y en el que se establecen los principios éticos, de transparencia e integridad que guían el accionar de directores, gerentes, empleados y el de terceras partes que se relacionan con la Compañía y que contempla la posibilidad de actualizaciones necesarias para el fortalecimiento de la confianza de todas las partes interesadas.

Asimismo, la Compañía regularmente realiza recordatorios del contenido del Código de Ética.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Sicom SA aplica la práctica recomendada.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

Existe un compromiso asumido por el Directorio de la Compañía en valores, cultura ética y transparencia que guía el comportamiento en los negocios y en la consecución de sus objetivos a través de la aplicación de las mejores prácticas corporativas.

Esto incluye Código de Ética, líneas de denuncias abiertas que aseguran la confidencialidad y anonimato del denunciante; protocolos de investigación de denuncias, políticas corporativas y prácticas recomendadas enfocadas en la transparencia e integridad.

El Directorio se encuentra comprometido con su Código de Ética, estableciendo la evaluación y revisión periódica del mismo, considerando la posibilidad de modificaciones, actualizaciones o incorporación de nuevas prácticas corporativas que resulten obligatorias en su aplicación o necesarias y convenientes en su consideración.

De acuerdo con lo mencionado, Sicom SA cumple con esta práctica.

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 Código de Ética de la Compañía establece los principios éticos y pautas de comportamiento individual y empresarial, indicando que los directores, gerentes y empleados, todos ellos alcanzados por el Código, deben evitar situaciones que puedan generar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía. Respecto de este tema, la Compañía aplica también su Política de conflicto de intereses. Asimismo, el Comité de Auditoría debe proporcionar al mercado información respecto de las operaciones que

puedan suponer un conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes. Por lo mencionado, se cumple con esta práctica.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

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

Aplicación:

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

La práctica recomendada se aplica. La Sociedad cuenta con un sitio web (www.gruposicom.com.ar) en el cual cualquier interesado puede acceder en forma libre y gratuita a información de diversa índole vinculada con la Sociedad.

Asimismo, la Sociedad cuenta con un Responsable de Relaciones con el Mercado. Además, a través del sitio web de la Sociedad en la sección “Información Corporativa” se puede acceder de manera directa a toda la información publicada a través de la Comisión Nacional de Valores en su Autopista de Información Financiera.

Por último, cabe mencionar que, a través del sitio de la Sociedad, cualquier persona puede elevar consultas por intermedio de los distintos contactos de cada área. Toda consulta realizada a través del sitio web, así como toda información relacionada a la misma, es considerada de carácter confidencial y de tal forma tratada

La práctica recomendada se aplica.

26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

La Sociedad no considera necesario cumplir con la práctica recomendada teniendo en cuenta la estructura de la misma. La Sociedad no cuenta con un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas. No obstante, la Entidad pone a disposición en su página web la información financiera que se encuentra obligada por su condición de emisora de obligaciones negociables y se puede acceder a ella directamente a través de la sección “Información Corporativa”.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Sicom SA aplica la práctica recomendada.

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.

No se considera necesaria la práctica recomendada en virtud de estructura societaria de la Emisora. De todas formas, el principio se cumple ya que al momento de convocar a una Asamblea General Ordinaria de Accionistas, los accionistas cuentan con suficiente antelación con toda la información necesaria para deliberar y votar. Además, cabe tener presente que la Sociedad cumple con los deberes y obligaciones previstos en la Ley General de Sociedades previstos para los Accionistas

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.

La Sociedad no considera necesario cumplir con esta práctica en relación con su estructura societaria. El Estatuto Social no contempla canales específicos de intercambio de información para enviar a los Accionistas. Teniendo en cuenta la estructura de la Sociedad el principio se vería cumplido ya que la comunicación es directa y cualquier accionista se puede comunicar e intercambiar información de manera instantánea.

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.

La Asamblea Anual de Accionistas es la que anualmente determina el destino de los resultados del ejercicio, definiendo las reservas a constituir y determinando si los saldos resultantes serán distribuidos en concepto de dividendos, los que deberán ser determinados de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social. La distribución de dividendos depende de los resultados de la empresa y si existen ganancias líquidas y realizadas. Para

su aprobación se requiere el voto afirmativo de la mayoría de las acciones con derecho a voto en la Asamblea.

Asimismo, la Compañía considera su liquidez y los proyectos de inversión. La compañía por lo indicado, cumple con esta práctica.