

ANEXO I – Informe sobre el Código de Gobierno Societario

Se hace mención que Plaza Logística S.R.L. es una Sociedad de Responsabilidad Limitada (la “Compañía” o la “Sociedad”). Sin perjuicio de ello, y a los efectos de facilitar la lectura del reporte del código de gobierno societario se mantendrá la terminología contenida en el Anexo III, del Título IV de las Normas de la CNV (T.O. 2013) (el “Anexo III”) que se refiere a sociedades anónimas; por lo tanto, cada vez que se haga mención a las palabras que se detallan a continuación, se deberá entender que las mismas hacen referencia al siguiente significado:

Significado asignado en el Anexo III	Significado a ser atribuido en el presente
Accionista/s	Socio/s
Acción/es	Cuota/s
Asamblea	Reunión de Socios
Director/es	Gerente/s
Directorio	Gerencia
Estatuto Social	Contrato Social
Presidente	Gerente Representante
Gerencia	Línea jerárquica del management (no órgano de administración de SRL)

ANEXO IV | CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO RG CNV N° 797-2019

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio de la Compañía promueve entre los colaboradores y Socios de Negocios, su misión, visión y valores con el propósito de garantizar una cultura ética y con base en valores en los ámbitos relacionados al ejercicio de su actividad. Como resultado de este compromiso, la Compañía desarrolla una serie de programas, los cuales son diseñados por el Directorio e implementados por la gerencia de Recursos Humanos que permiten comunicar y promover la cultura ética entre quienes integran la organización y aquellos con quienes se relaciona. En correspondencia con lo mencionado anteriormente, desde el año 2017 el Directorio ha aprobado y desarrollado un Programa de Integridad en el que se definen los lineamientos de ética y transparencia corporativa a los que la Compañía adhiere.

El Programa de Integridad se compone por una serie de documentos que abordan los temas más relevantes en términos de riesgos de negocio y cumplimiento de la normativa vigente¹ aplicable a la Compañía. La Política Anticorrupción y el Código de Ética constituyen los principales documentos, en los que se definen los lineamientos de primer orden que se reflejan en los procesos de las distintas áreas que integran la Compañía.

Para garantizar el cumplimiento de la misión, visión y los lineamientos éticos definidos, el Directorio ha generado los órganos de Gobierno necesarios y ha designado los roles y responsabilidades acordes a tal fin. De esta manera, la Compañía cuenta con capacitaciones constantes, un Comité de Ética, que representa el principal órgano de Gobierno en términos de *Compliance* y designa a un Oficial de Cumplimiento, y un equipo altamente capacitado en el desarrollo de políticas ambientales y el fomento del compromiso social. El principal objetivo de ambos roles es velar por el correcto funcionamiento de las pautas de conducta definidas, generando las acciones necesarias para promover una cultura ética y de cumplimiento, tanto a nivel interno como en relación con sus Socios de Negocios, como a su vez, con el propósito de fortalecer el lazo con la comunidad desarrollando políticas de inclusión, generación de empleo y valor agregado, todo ello, dando relevancia al cuidado del medioambiente, cumplimentando para ello, muchas de las normas internacionales más estrictas.

Con relación a sus colaboradores, y en lo que al Programa de Integridad respecta, el Directorio contempla capacitaciones en *Compliance* de la que participan todos los colaboradores de la Compañía. Estas capacitaciones se realizan con periodicidad anual. Asimismo, se incluye en el proceso de Inducción para nuevos colaboradores, la capacitación en el Programa de Integridad.

Con relación a sus Socios de Negocios, la Compañía desarrolla e implementa un proceso de *Due Diligence* para sus proveedores más significativos y solicita su conformidad con el Código de Conducta de Socios de Negocios, documento en el que la Compañía explicita la expectativa de conducta y cumplimiento de sus proveedores en relación con lo que considera los lineamientos más relevantes en términos de buenas prácticas corporativas. En relación a sus Clientes, la Compañía implementa un proceso de *Due Diligence* a sus Clientes, en el marco del cual se consideran lineamientos Anticorrupción en la suscripción de los Acuerdos y la conformidad en relación a buenas prácticas corporativas.

Por último, para promover la comunicación de toda aquella conducta que se considere contraria a los lineamientos definidos, la Compañía a través del Directorio pone a disposición de colaboradores y Socios de Negocios, una serie de Canales de Denuncia a los que denomina Línea Ética, los cuales son administrados por una firma externa e independiente y permiten realizar reportes de modo anónimo y confidencial. La Compañía considera que la Línea Ética es una herramienta fundamental en la promoción de una cultura ética y transparente, y, por lo tanto, incluye en su página web, en el

¹ Por normativa vigente se refiere a las regulaciones nacionales e internacionales aplicables al negocio de la Compañía y contempla, como mínimo (y sin exhaustividad), el cumplimiento de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas privadas y de la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América.

Código de Ética y en el Código de Conducta de Socios de Negocios, un apartado con acceso directo a los Canales de Denuncia. Con el objetivo de garantizar la transparencia en el tratamiento y análisis de los reportes recibidos, la Compañía define el proceso y pautas de seguimiento de casos y asigna a nivel de Directorio, los roles y responsabilidades designados para tal fin.

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio ha implementado un sistema de planificación —mediante la generación de presupuestos anuales y revisiones periódicas— y control interno diseñado para garantizar el logro de los objetivos de la Compañía, asegurando la eficacia y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas en general.

El Directorio define los objetivos de las áreas y da seguimiento al desempeño a través de procesos de Evaluación de Desempeño. Asimismo, a través de un Sistema de Gestión Integrado (SGI) el Directorio revisa y supervisa la implementación de los mismos y las principales acciones correctivas necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

En relación con la gestión de los factores ambientales, sociales y de gobierno societario, la Compañía define una serie de iniciativas a través de las cuales promueve la gestión de estos factores de modo integral y alineado a la estrategia del negocio. La Compañía cuenta con un área de Sustentabilidad y define objetivos para cada uno de los aspectos mencionados (ambiental, social y de gobierno societario) considerando las expectativas de los grupos de interés con los que la Compañía se relaciona. Para garantizar el cumplimiento y actuar en base a la mejora continua, la Compañía define una serie de indicadores, los cuales se revisan en las Auditorías Internas del Sistema de Gestión Integrado (SGI) con periodicidad anual.

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio ha diseñado sistemas de control interno con línea de reportes claras entre los colaboradores. La gerencia debe elaborar y elevar al Directorio periódicamente informes que permiten monitorear la gestión de la gerencia. Los sistemas de control existentes en la Compañía permiten que el Directorio reciba pedidos de mejoras o cambios dentro de la empresa. Cada gerente es responsable dentro de su área de establecer un sistema de control interno. El Directorio ha implementado políticas que permiten evaluar la gestión del gerente general y de la gerencia. A su vez, el Directorio eleva informes y reportes al directorio de los accionistas indirectos. con la finalidad de evaluar el rendimiento y gestión del gerente general y de los directores ejecutivos.

Asimismo, el Directorio ha aprobado e implementado un Código de Ética el cual es mantenido y observado diariamente por la Compañía y sus miembros y que contempla, entre otros, políticas referidas al control interno de la Compañía y a la prevención de fraudes. Con relación a lo anterior, el Directorio de forma conjunta con la gerencia de primera línea de la Compañía, han fijado metas y objetivos que son revisados periódicamente, con la finalidad de analizar la capacidad de ejecución e implementación del Código de Ética de la Compañía.

A su vez, el Directorio recibe, si las hubiera, información sobre cualquier deficiencia significativa y debilidades sustanciales en el diseño o la operación del sistema de control interno, especialmente sobre reportes financieros y no financieros, como así también información sobre cualquier fraude o posibilidad de fraude que involucre a la Compañía o a colaboradores que desempeñen un rol importante en el sistema de control interno sobre reportes financieros de la Compañía, todo ello,

utilizado a su vez para garantizar la correcta implementación del Programa de Integridad y de sus objetivos.

Finalmente, la Compañía ha desarrollado y continúa desarrollando controles y líneas de reporte operadas por terceros independientes, a los fines de lograr cambios y mejoras en sus procesos de control interno, todo ello acorde a los principios y guías de mejores prácticas implementadas en la República Argentina.

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio diseña y aprueba las estructuras y políticas de gobierno societario, que tiene su sustento en la interacción de la normativa vigente en materia de gobierno societario dictada por la Comisión Nacional de Valores ("CNV") y los demás mercados autorregulados en los que la Compañía cotiza o negocia sus valores negociables, coordinando la relación entre inversores, la gerencia, el Directorio y el propio funcionamiento de la Compañía, y analizando constantemente la evolución de la Compañía y de sus negocios. Asimismo, es el Directorio el encargado de llevar adelante su implementación, de proponer e introducir los cambios que estimen pertinentes teniendo en miras la normativa de CNV y demás mercados en los que la Compañía negocia sus valores negociables y los resultados de la implementación de tales políticas de gobierno.

En virtud de la actual envergadura de la Compañía, la misma no ha creado comités específicos para la implementación de prácticas, procesos y estructuras de gobierno societario, sin perjuicio de ello, en la práctica, el Directorio ha designado a uno de sus directores ejecutivos con responsabilidades asimilables a la implementación de un sistema de buen gobierno societario, que incluye entre sus funciones coordinar la relación de la Compañía con inversores, gerencia y Directorio.

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio define roles y responsabilidades para el correcto desarrollo de las actividades asociadas al negocio y sus integrantes ejercen su función en pos de promover los objetivos del negocio, teniendo en especial consideración los conocimientos, la experiencia y las condiciones de integridad personal y reputación de los integrantes del Directorio de la Compañía.

Los Directores de la Compañía celebran de forma periódica reuniones de actualización relativa al estado de los negocios de la Compañía, donde se resuelven las decisiones a adoptar en el corto, mediano y largo plazo, en base a información especialmente preparada a tales fines por los Directores ejecutivos y la gerencia de primera línea. Asimismo, las decisiones estratégicas, así como los actos jurídicos materiales en la marcha de los negocios de la Compañía son tratados y resueltos por el Directorio, contando para ello con información previamente preparada por la gerencia. Las reuniones de Directorio cuentan con asistencia perfecta (salvo algún caso de ausencia ocasional debidamente justificada) de la totalidad de sus miembros, así como de los miembros de la Comisión Fiscalizadora. El estatuto de la Compañía, así como la ley general de sociedades, gobiernan y regulan el funcionamiento del Directorio. La Compañía se encuentra analizando la conveniencia y/o necesidad de implementar un reglamento relativo al funcionamiento del Directorio.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

PRINCIPIOS

- VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
- VII. 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.
- VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

Grado de cumplimiento: Total

El Contrato Social de la Compañía, que está organizada como una sociedad de responsabilidad limitada, establece la designación de un Gerente Representante, con funciones asimilables a las de un Presidente de Directorio. El Gerente Representante es a su vez el gerente general de la Compañía. La Compañía garantiza la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del órgano de administración con una antelación prudencial suficiente. La responsabilidad sobre la realización de las convocatorias a las reuniones de Directorio, así como la disponibilidad de la información relativa a los puntos del orden del día en cada una de tales reuniones, es responsabilidad del Gerente Representante. La gerencia general, así como las demás gerencias se encuentran a disposición de los miembros del Directorio para que estos puedan realizar las consultas y pedidos de información que estimen pertinentes sobre los temas a tratarse en las reuniones de Directorio, las cuales son tomadas en consideración a la hora de preparar el orden del día, 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.

Grado de cumplimiento: Total

Tanto el Presidente como los restantes miembros del Directorio se ocupan de velar por el correcto funcionamiento de dicho órgano de administración, el desempeño de sus miembros y de la gerencia de primera línea de la Compañía aprobando procesos de evaluación para los Directores ejecutivos, la gerencia de primera línea, como a su vez la política de Recursos Humanos de la Compañía. De tal manera, tienen a su cargo la elección, evaluación y remuneración de los Directores ejecutivos y de la gerencia de primera línea. El Directorio está evaluando la conveniencia y necesidad de implementar un reglamento para el funcionamiento del Directorio, que regularía, entre otras cosas, el proceso de evaluación 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.

Grado de cumplimiento: Parcial

El Directorio funciona dentro de un ambiente de trabajo positivo y constructivo, donde cualquiera de los miembros puede sugerir cambios o mejoras en su funcionamiento. El Presidente fomenta el intercambio constructivo de opiniones entre sus miembros. La Compañía cuenta con un plan de capacitación diagramado e implementado por la gerencia de Recursos Humanos del cual participan las gerencias, y los directores ejecutivos que integran el Directorio. Los directores no ejecutivos participan por su cuenta de programas de capacitación. El Directorio se encuentra evaluando la conveniencia de ofrecer distintas actividades de capacitación a los directores no ejecutivos.

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.

Grado de cumplimiento: Total

Considerando la envergadura de la Compañía, la misma no cuenta actualmente con un rol de Secretaría Corporativa. Sin perjuicio de ello, este rol es llevado a cabo por un Director ejecutivo, Sr. Ramiro Molina, con el apoyo de los Asesores legales externos de la Compañía, estudio Fiorito, Murray, & Díaz Cordero Abogados. De esta forma la Compañía garantiza la relación entre Accionistas, la gerencia de primera línea y estructuras de gobierno de modo periódico, desarrollando reuniones informativas, suministro de información de forma habitual al Directorio, la gerencia de primera línea y a los Accionistas.

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

Grado de cumplimiento: Parcial

El Directorio tiene dentro de sus funciones la selección, desarrollo y retención del liderazgo a los fines de asegurar un plan de sucesión en caso de vacantes en puestos gerenciales en la Compañía, todo ello en conjunto con la gerencia de Recursos Humanos manteniendo actualizados los descriptivos de cada uno de los puestos destacando las responsabilidades y perfiles de cada cargo, y así evitar ausencia de liderazgos que pudieran causar daños operativos a la Compañía. Asimismo, la Compañía potencia a que todos sus colaboradores desarrollen habilidades interdisciplinarias como equipo, para poder suplirse momentáneamente. Si bien los Directores y la gerencia de primera línea no cuentan con edades en las cuales sea previsible su retiro o jubilación, la Compañía trabajará en el desarrollo de los planes de sucesión y contemplará la participación de los miembros del Directorio y de la gerencia de primera línea en el desarrollo y aprobación del mismo.

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.

Grado de cumplimiento: Total

A la fecha la Compañía solo ha emitido títulos de deuda en el mercado de capitales, y por tanto no está obligada a contar con directores independientes. Teniendo en cuenta la envergadura de la Compañía, el nivel de profesionalismo, y los sistemas de control interno y externo implementados, se considera que la Compañía cuenta con herramientas suficientes para desarrollar un eficiente gobierno corporativo, dotado de independencia y objetividad en el proceso de toma de decisiones aún sin contar con directores independientes. De todas maneras, en caso de ser necesario, la Compañía analizará la posibilidad de incorporar en el futuro algún director independiente

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

La Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones, sin perjuicio de lo cual las funciones a cargo de este, y de acuerdo al alcance establecido en la normativa vigente, son desarrolladas efectivamente por el Directorio, con el soporte de la Gerencia de Recursos Humanos y los gerentes de primera línea en cada caso particular. De todas maneras, en caso de ser necesario, la Compañía analizará la conveniencia de designar un Comité de Nominaciones en un futuro.

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

Considerando la dimensión y envergadura de la Compañía, ésta no cuenta actualmente con un Comité de Nominaciones. De todas maneras, el Directorio y la gerencia de Recursos Humanos se encuentran trabajando en un plan de sucesión que guíe el proceso de selección de vacantes que pudieran generarse en el Directorio o puestos gerenciales en la Compañía. Asimismo, el Directorio analizará la conveniencia de la creación de un comité a tales fines, y en su defecto, delegará en éste el desarrollo de una matriz que identifique los aspectos esenciales para futuras designaciones de miembros del Directorio.

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

Grado de cumplimiento: Total

La Compañía garantiza, a través de la función de los actuales miembros del Directorio, la correcta orientación para sus nuevos miembros electos, garantizando el acceso a la información sobre los aspectos relevantes de la Compañía. De considerarlo necesario, la Compañía trabajará en la formalización de este proceso en el futuro.

Respecto a los Directores y miembros no ejecutivos, la Compañía desarrolla procesos documentados de Inducción para sus nuevos miembros, mediante los cuales garantiza la comprensión de los principales aspectos a nivel Compañía y en particular, en relación a la función a la cual se incorpora, sea a nivel del Directorio o en 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.

15. La Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

Grado de cumplimiento: Parcial

Considerando la envergadura de la Compañía, la misma no cuenta con un Comité de Remuneraciones. El Directorio es quien aprueba la política de Recursos Humanos de la Compañía y es quien se encarga de determinar la elección, evaluación y remuneración de los gerentes de primera línea, garantizando parámetros objetivos en materia de remuneraciones teniendo cuenta factores como rol a desempeñar, dedicación y experiencia. Los miembros del Directorio no reciben remuneración significativa por la situación de cada uno de ellos. Los Directores ejecutivos perciben remuneración por las tareas técnico - administrativas prestadas a la Compañía.

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

Grado de cumplimiento: Parcial

Como se menciona en el punto anterior, considerando la envergadura de su negocio, la Compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones. El Directorio es quien aprueba la política de Recursos Humanos de la Compañía junto a la gerencia de Recursos Humanos, y quien se encarga de determinar la elección, evaluación y remuneración de la gerencia de primera línea y al hacerlo considera el cumplimiento de objetivos, desempeño, entre otros. Los Directores ejecutivos son remunerados en relación a sus tareas técnico – administrativos, mientras que los Directores no ejecutivos no reciben remuneración sustancial, de acuerdo a su relación con la Compañía.

E. AMBIENTE DE CONTROL

PRINCIPIOS

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

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

Grado de cumplimiento: Total

Durante el año 2015, en el marco del proceso de Certificación de las Normas ISO 9001², 14001³ y OHSAS 18001⁴, la Compañía implementó su primer análisis de riesgos empresariales y definió los roles, alcance y responsabilidad en el proceso de gestión de riesgos. A partir del año 2017, la Compañía desarrolló un Programa de Integridad con el propósito de reforzar su compromiso y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente y de las mejores prácticas corporativas. En el marco de la implementación de este proceso, la Compañía incorporó mejores prácticas en la gestión de riesgos empresariales, que le permiten: (i) identificar de modo transversal los distintos tipos de riesgos a los que se encuentra expuesto el negocio, (ii) reconocer los principales grupos de interés que pueden verse afectados por, o afectar, el desarrollo del negocio, y (iii) definir los controles a implementar, con el propósito de garantizar la sostenibilidad de la Compañía en el largo plazo.

La Compañía ha desarrollado en el año 2020, un Manual de Gestión de Riesgos Empresariales, en el cual se describen las etapas que integran el proceso de gestión de Riesgos Empresariales, la estructura de Gobierno – identificando los roles y responsabilidades asignados a cada etapa – y las

² ISO 9001 Sistemas de Gestión de la Calidad

³ ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental

⁴ OHSAS 18001 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo reemplazada a partir de noviembre 2019 por ISO 45001 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

acciones referidas al seguimiento, monitoreo y reporte definidas por la Compañía.

En el proceso de gestión de riesgos la Compañía considera el contexto amplio de la organización, los riesgos inherentes al negocio y las obligaciones de *Compliance*. Asimismo, define las diferentes categorías de riesgos: (i) Riesgo de *Compliance*, (ii) Riesgos de *Negocio* y (iii) Riesgos de *Sustentabilidad*, lo que permite tener un alto grado de conocimiento sobre los riesgos a considerar.

Los riesgos detectados se analizan en el ámbito de las Reuniones de Directorio junto a los gerentes de primera línea, considerando especialmente: (a) cuestiones regulatorias que puedan tener un impacto material en la Compañía, (b) las políticas de seguros y coberturas de riesgos asegurables, (c) la asignación de las responsabilidades en cuestiones ambientales y remediación, (d) cuestiones de las que pueden derivar interpretaciones controvertidas, y que puedan tener un impacto material en la Compañía y (e) la actualización de las políticas vinculadas con riesgos cambiarios y su aplicación.

Todos los temas sometidos a consideración del Directorio cuentan con un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas. Para ello, cada área responsable emite y remite al Directorio y a la gerencia de primera línea, en caso de ser pertinente, su análisis y opinión sobre el ámbito que le compete, a los fines de contemplar todos los riesgos asociados a la decisión, considerando el nivel de riesgo aceptable por la Compañía. Si bien no existe una designación formal de un comité de riesgos, en la práctica, los dos directores ejecutivos tienen a su cargo el área y desempeñan las funciones inherentes a un comité de riesgos.

En lo que refiere al seguimiento y revisión del proceso, la Compañía actualiza con periodicidad anual la evaluación de riesgos y de ser necesario, al momento de detectar/surgir un nuevo evento que requiera tratamiento.

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

Grado de cumplimiento: Parcial

Si bien debido a la envergadura de la Compañía, ésta aún no cuenta con controles de auditoría interna totalmente desarrollados, se garantiza cierto grado de control a través del área de Auditoría Interna que se implementa en el marco del Sistema de Gestión Integrado (SGI). El SGI tiene la responsabilidad de implementar el Sistema de Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud de los trabajadores según los estándares establecidos por las Normas ISO 9001, 14001 y 45001. Su función involucra la realización de auditorías a las distintas áreas de la Compañía en pos de garantizar el control interno de los procesos. En relación con la gestión de riesgos, el SGI cumple un rol central canalizando los lineamientos definidos por el Directorio y la gerencia de primera línea de la Compañía y vela por el cumplimiento de las acciones correctivas identificadas. Asimismo, la Compañía ha implementado en el año 2020 un proceso de auditoría externa sobre su Programa de Integridad, con el propósito de detectar espacios de mejora en relación a la gestión de riesgos de *Compliance* y las acciones para garantizar el abordaje de los mismos.

La Compañía evaluará la necesidad y conveniencia de fortalecer los procesos de auditoría interna, y la conformación, según corresponda de un Comité de Auditoría.

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

Grado de cumplimiento: Parcial

PLAZA LOGÍSTICA S.R.L.

En consonancia a lo informado en el acápite 18, la Compañía se encuentra analizando la posibilidad de fortalecer los procesos de auditoría interna, y, en su caso, la conformación según corresponda, de un Comité de Auditoría.

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

Actualmente la Compañía se encuentra analizando la conveniencia y necesidad de crear un Comité de Auditoría con su respectivo reglamento, a los fines de analizar la integridad y fiabilidad de los estados financieros de la Compañía, así como la supervisión de los sistemas de control interno y la calidad de los reportes financieros elaborados por el Directorio y la gerencia de primera línea. Sin perjuicio de lo anterior, la Compañía cuenta con un área de Auditoría Interna en el marco de la implementación del Sistema de Gestión Integral (SGI), el cual considera cumple las funciones necesarias teniendo en cuenta el tamaño, la naturaleza de sus operaciones y riesgos propios del negocio.

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

Acorde fuera anticipado en el acápite 20, la Compañía se encuentra analizando la conveniencia de la conformación de un Comité de Auditoría, organismo que eventualmente tendrá a su cargo recomendar al Directorio y a la Asamblea respecto a las propuestas relativas a la designación del auditor externo, y una vez designados estos, la supervisión de su desempeño, especialmente en cuanto a la calidad del servicio que presta. La Compañía se somete a auditorías externas anuales, y a revisiones limitadas trimestrales de manera ininterrumpida, desde hace más de diez años. Asimismo, el equipo de auditoría externa se conforma por una de las denominadas "Big Four" global. En relación con la gestión del negocio en términos generales, la Compañía cuenta con un área de Auditoría Interna en el marco de la implementación del Sistema de Gestión Integral (SGI), el cual se considera cumple con las funciones necesarias teniendo en cuenta el tamaño, la naturaleza de sus operaciones y riesgos propios del negocio.

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

PRINCIPIOS

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

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la Compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la Compañía.

Grado de cumplimiento: Total

En el marco del desarrollo e implementación de sus iniciativas de Compliance, el Directorio aprobó en el año 2017 un Programa de Integridad, siendo sus documentos principales la Política Anticorrupción y el Código de Ética. El Código de Ética se dirige a colaboradores de la Compañía y en él se explicitan los lineamientos éticos y la expectativa de la Compañía en relación con la conducta esperada de parte de ellos. Este documento contempla diversos aspectos y temas que se consideran indispensables para generar y promover un ámbito de trabajo con base en el respeto, la integridad y la ética. El Código de Ética se comunica a todos los integrantes de la Compañía, en sus diferentes jerarquías y se solicita a los mismos, la adhesión, comprensión y firma de este documento. Asimismo, se encuentra disponible en su versión vigente en el sitio web de la Compañía y en el portal de documentación que la Compañía utiliza, siendo comunicada cada versión posterior y/o modificación realizada.

Asimismo, con relación a sus Socios de Negocios, la Compañía diseña e implementa un Código de Conducta de Socios de Negocios, en el que se exponen los principales lineamientos a los que la Compañía adhiere. Este Código de Conducta se aplica a los proveedores, clientes y terceros más significativos solicitando su conformidad con el mismo.

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.

Grado de cumplimiento: Total

A partir del año 2017, el Directorio diseña e implementa un Programa de Integridad en el que se definen los lineamientos de ética y transparencia corporativa a los que la Compañía adhiere.

El Programa de Integridad se compone por una serie de documentos que abordan los temas más relevantes en términos de riesgos de negocio y cumplimiento de la normativa vigente⁵ aplicable a la Compañía. La Política Anticorrupción y el Código de Ética constituyen los principales documentos, en los que se definen los lineamientos de primer orden que se reflejan en los procesos de las distintas áreas que integran la Compañía.

Para garantizar el cumplimiento de los lineamientos éticos definidos, el Directorio ha generado los órganos de Gobierno necesarios y ha designado los roles y responsabilidades acordes a tal fin. De esta manera, la Compañía cuenta con un Comité de Ética, que representa el principal órgano de Gobierno en términos de *Compliance* y designa a un Oficial de Cumplimiento. El principal objetivo de ambos roles es velar por el correcto funcionamiento de las pautas de conducta definidas, generando las acciones necesarias para promover una cultura ética y de cumplimiento, tanto a nivel interno como en relación con sus Socios de Negocios.

Con relación a sus colaboradores, el Directorio contempla un plan de capacitación en *Compliance* del cual participan todos los empleados de la Compañía. Las capacitaciones se realizan con periodicidad anual. Asimismo, se incluye en el proceso de Inducción para nuevos colaboradores la capacitación al Programa de Integridad.

Con relación a sus Socios de Negocios, la Compañía desarrolla e implementa un proceso de *Due Diligence* el cual se aplica a sus proveedores y terceros más significativos. Este proceso tiene por objetivo garantizar la integridad en las relaciones comerciales y evitar generar vínculos con organizaciones/personas que no se encuentren alineadas con los principios y estándares con los que cumple la Compañía. El proceso de *Due Diligence* involucra la conformidad y adhesión por parte de los Socios de Negocios de los lineamientos éticos definidos, así como el respeto y promoción de los mismos en su propia cadena valor. Con relación a sus Clientes, la Compañía implementa un proceso de *Due Diligence* a sus Clientes, en el marco del cual se consideran lineamientos Anticorrupción en la suscripción de los Acuerdos y la conformidad en relación a buenas prácticas corporativas.

Con el objetivo de promover la comunicación de toda aquella conducta que se considere contraria a los lineamientos definidos por la Compañía, y garantizar la consolidación de una cultura corporativa con base en la ética, la Compañía pone a disposición de colaboradores y Socios de Negocios, una serie de Canales de Denuncia a los que denomina Línea Ética, los cuales son administrados por una firma externa a la Compañía y permiten realizar reportes de modo anónimo y confidencial. Asimismo, la Compañía manifiesta en su Código de Ética la adopción de su compromiso de no represalia y ha estado trabajando en el año 2020 en el desarrollo de una Política de No Represalia específica, en la cual se describe con más detalles la posición de la Compañía en relación a este aspecto. La Compañía considera que la Línea Ética es una herramienta fundamental en la promoción de una cultura ética y transparente, y, por lo tanto, incluye en su página web, en el Código de Ética y en el Código de Conducta de Socios de Negocios, un apartado con acceso directo a los Canales de Denuncia. Asimismo, genera una serie de procedimientos en los que se detalla el funcionamiento de los Canales de Denuncias, los lineamientos principales que guían la investigación de los reportes recibidos y el proceso de decisión correspondiente a la implementación de sanciones en los casos

⁵ Por normativa vigente se refiere a las regulaciones nacionales e internacionales aplicables al negocio de la Compañía y contempla, como mínimo (y sin exhaustividad), el cumplimiento de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas privadas y de la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América.

que corresponda. Estos procedimientos se comunican a todos los colaboradores de la Compañía y se encuentran a disposición en el portal interno que la Compañía utiliza.

En relación con la gestión de riesgos, la Compañía ha publicado un Manual de Gestión de Riesgos, en el cual se explicita el proceso asociado. Asimismo, incorpora en su análisis, los riesgos relacionados a *Compliance*, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas privadas y en la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América.

En lo que respecta al seguimiento y monitoreo de los procesos relacionados al Programa de Integridad, la Compañía revisa con periodicidad anual los documentos y realiza la actualización de contenido siempre que sea necesario.

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

El Directorio establece un Programa de Integridad a través del cual se definen los lineamientos de ética y transparencia corporativa a los que adhiere la Compañía. Para garantizar la correcta comunicación de acciones que puedan considerarse contrarias a los lineamientos establecidos, la Compañía pone a disposición de colaboradores y Socios de Negocios una serie de Canales de Denuncia a los que denomina Línea Ética. La Línea Ética es administrada por una firma independiente, y su existencia y funcionamiento es debidamente comunicada a las partes interesadas a través de la publicación en el sitio web de la Compañía y su mención en los documentos Código de Ética y Código de Conducta de Socios de Negocios.

Para garantizar una cultura ética y evitar potenciales conflictos de interés, la Compañía implementa en sus relaciones comerciales un proceso de *Due Diligence* mediante el cual se analiza la situación a nivel legal crediticio y de cumplimiento de estándares internacionales de aquellos con quienes la Compañía se relaciona. Este proceso de *Due Diligence* se aplica a todos aquellos Socios de Negocios que cumplen los criterios de riesgo definidos por la Compañía, y requiere de la aprobación de los más altos Órganos de Gobierno en términos de jerarquía y responsabilidad. Asimismo, la Compañía define en su Código de Ética, los roles y responsabilidades en el tratamiento y evaluación de situaciones en las que se presenten o puedan presentar conflictos de interés (aparentes, reales y/o potenciales) entre miembros de la Compañía y terceros con quienes se relaciona.

Con respecto a los casos en los cuales la Compañía celebra transacciones con partes relacionadas, dicha transacción es sometida a consideración expresa del Directorio para que este se expida respecto a los términos y condiciones de celebración de la operación, a los fines de que la misma tenga como objetivo intereses legítimos que benefician a la Compañía, a sus Accionistas y a los inversores.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

PRINCIPIOS

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

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

Grado de cumplimiento: Total

La Compañía cumple con los regímenes informativos periódicos establecidos por las Normas y el Reglamento de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (“BCBA”) y del Mercado Abierto Electrónico S.A. (“MAE”). A través de esos medios hace pública toda la información que se considera relevante sobre la Compañía.

Por otro lado, la Compañía cuenta con un sitio web⁶ que incluye una sección, que es actualizada periódicamente⁷, dedicada exclusivamente a los inversores, donde se puede encontrar, entre otros, información sobre los hechos relevantes, avisos relevantes, reportes financieros trimestrales y anuales. Asimismo, la Compañía ha designado un Responsable de Relaciones con el Mercado frente a la Comisión Nacional de Valores, quien también actúa como oficial de relaciones, encargándose de la relación con inversores.

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.

Grado de cumplimiento: Total

El Directorio identifica y se vincula con sus partes interesadas, definiendo las áreas primarias de interés y los mecanismos de comunicación a través de los cuáles conocer las expectativas asociadas. Los mecanismos de comunicación varían de acuerdo a la naturaleza de la relación con las partes interesadas.

En relación a la recepción y tratamiento de reclamos y/o consultas, la Compañía publica en su página web el acceso a los Canales de Denuncias y formularios de contacto correspondientes.

Particularmente, en lo que refiere a la recepción de comunicaciones de la comunidad local, la Compañía establece un mecanismo para la atención de quejas y/o reclamos, poniendo a disposición de terceros, de manera accesible, un buzón localizado en cada uno de los Parques.

⁶ <https://plazalogistica.com.ar/>

⁷ <https://plazalogistica.com.ar/inversores>

Para garantizar el cumplimiento de estos procesos, la Compañía genera los procedimientos correspondientes a la identificación de sus grupos de interés y lo que refiere a los mecanismos de comunicación con las mismas.

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 necesarios.

Grado de cumplimiento: Total

La Compañía cumple con los regímenes informativos periódicos establecidos por la CNV, el Reglamento de la BCBA como así también del MAE. A través de esos medios hace pública toda la información que se considera relevante sobre la Compañía para que tanto sus Accionistas, inversores y eventuales inversores se encuentren informados. Independientemente de la información que debe ser hecha pública a la BCBA, MAE y a la CNV en el marco de requerimientos informativos y legales, la Compañía divulga toda la información que considera relevante directamente a los Accionistas en forma transparente y precisa.

Con la presentación de los estados financieros intermedios y anuales, la Compañía realiza reuniones periódicas con las personas responsables de la inversión en el capital de la Compañía por parte de cada uno de sus Accionistas. En esas reuniones se exponen no solo los resultados y demás datos que surgen de dichos estados financieros, sino también cuestiones vinculadas a proyectos futuros de la Compañía, la conveniencia de asumir nuevos endeudamientos o comprar ciertos activos y cuestiones relacionadas asimismo con la política comercial. Complementariamente, la Compañía mantiene contacto frecuente con los Accionistas a los efectos de informar a los mismos ante la ocurrencia de cualquier hecho relevante. Asimismo, la Compañía ha establecido por año calendario una agenda de reuniones informativas presenciales, y reuniones informativas no presenciales, celebrándose las mismas con periodicidad mensual. Para dichas reuniones se ha estipulado la participación de los Directores y representantes de los Accionistas de la Compañía, a quienes se les proveerá, en cada oportunidad y de forma anticipada, la información necesaria para que estos puedan realizar comentarios, recomendaciones y consultas al Directorio de la Compañía respecto a los negocios y sus proyectos.

Finalmente, y en lo que a la designación de nuevos Directores o gerentes de primera línea respecta, se destaca que todo eventual candidato a ocupar un cargo en el Directorio o en la gerencia, tal como fuera propuesto de forma conjunta por el Directorio y la Gerencia de Recursos Humanos, es presentado en forma previa a los Accionistas para que estos emitan su opinión acerca de la conveniencia de contratar al eventual Director.

28. El contrato social 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.

Grado de cumplimiento: Total

La Compañía garantiza a todos los Accionistas por igual, salvaguardando la igualdad de trato entre los mismos, la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del órgano de gobierno con antelación suficiente. Asimismo, el estatuto social de la Compañía asegura la participación de los Accionistas en la Asamblea en la forma dispuesta en el Artículo 159, primera parte, de la Ley General de Sociedades N° 19.550, es decir la Asamblea podrá adoptar decisiones

válidas mediante la comunicación a distancia efectuada por los Accionistas a la Gerencia, a través de procedimientos que garanticen la autenticidad de la misma.

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.

Grado de cumplimiento: Parcial

El Directorio de la Compañía establece y propone a la Asamblea 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 estrategia general de la Compañía, la evolución y proyección de los negocios y los compromisos asumidos por la misma. Todas las acciones representativas del capital de la Compañía están en pie de igualdad en cuanto al pago de dividendos. La Compañía no tiene y actualmente ni prevé establecer, una política de dividendos formal que rija el monto y pago de dividendos u otras distribuciones.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 10 de marzo de 2021

Por la **Gerencia**

Eduardo Bastitta Harriet
Gerente Representante