

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 el área de Recursos Humanos con colaboración de las áreas de Sustentabilidad y Compliance, 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, 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 (“PDI”) está compuesto por una serie de documentos y procesos 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 del PDI, 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 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, y en lo que al PDI respecta, el Directorio contempla capacitaciones en *Compliance*, que se implementan con periodicidad anual, con participación de todos los colaboradores de la Compañía y que son dictadas por un tercero experto en la materia. En caso de nuevos ingresos de personal, esta capacitación (específica en *Compliance*) está incluida en el proceso de inducción liderado por el área de Recursos Humanos.

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 expresa 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 con 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. En el año 2022, todos los Clientes con los que se han suscripto nuevos contratos, han adherido a las cláusulas de anticorrupción de la Compañía.

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 web², 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. 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.

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, la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América y la Ley de Soborno del Reino Unido *United Kingdom Bribery Act*, (UKBA por sus siglas en inglés).

² <https://plazalogistica.com.ar/>

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, a través de un Sistema de Gestión Integrado (SGI) y del rol de los Directores Ejecutivos, el Directorio revisa y supervisa la implementación de los mismos y, en caso de corresponder, define acciones correctivas necesarias para garantizar su cumplimiento.

En relación con la gestión de los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG), la Compañía define una serie de iniciativas a través de las cuales promueve la gestión de los mismos de manera integral y alineada 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 corporativo) 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) y se incluyen en el Reporte de Sustentabilidad³ que la Compañía publica con periodicidad anual.

La Compañía ha avanzado en integrar la gestión de la sustentabilidad en su modelo de negocio y en febrero del año 2021, emitió su Obligación Negociable Clase 6 (la “ONC6”), la cual se etiquetó como Bono Sostenible (verde + social), convirtiéndose Plaza Logística en la primera Compañía privada en Argentina en emitir un Bono de estas características.

En lo que respecta a la implementación de procesos de evaluación externa sobre la gestión ASG, la Compañía implementa con periodicidad anual la Calificación ESG (*Environmental, Social and Governance*). La Calificación ESG, emitida por FIX SCR (afiliada de Fitch Ratings), analiza y cuantifica la gestión integral de los aspectos Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo en su estrategia de negocio. La Sociedad se convirtió, en el año 2020, en la primera Compañía en la República Argentina en obtenerla y ha mantenido, en el proceso correspondiente a la evaluación de la gestión del año 2022, la segunda calificación más alta (ESG2)⁴ de la escala de FIX SCR.

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 su gestión. 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 que 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

³ <https://plazalogistica.com.ar/sustentabilidad>

⁴ <https://plazalogistica.com.ar/inversores#obligaciones-negociables>

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.

Adicionalmente, el Directorio recibe, si la hubiera, información sobre cualquier deficiencia significativa y/o debilidades sustanciales en el diseño o en 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, con el objetivo de garantizar la correcta implementación del PDI 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 analiza 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 estime pertinentes de acuerdo con la normativa de la 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, no se han 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 promoviendo 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 la asistencia de la totalidad de sus miembros (salvo algún caso de ausencia ocasional debidamente justificada), así como de los miembros de la Comisión Fiscalizadora. El estatuto de la Compañía, y 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, 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.

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: Parcial

Considerando la envergadura de la Compañía, la misma no implementa actualmente procesos formales de evaluación anual. Sin perjuicio de lo cual, 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 también las políticas de Recursos Humanos. El Directorio tiene a su cargo la elección, evaluación y remuneración de los Directores Ejecutivos y los Directores Ejecutivos tienen a su vez a su cargo la evaluación y remuneración de la gerencia de primera línea. El Directorio se encuentra 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.

La Compañía ha desarrollado un Plan de Capacitación de Compliance, dentro del cual se contempla la capacitación a Directores Ejecutivos de la Compañía. Durante el año 2022, los Directores Ejecutivos de la Compañía han participado de una capacitación anual de *Compliance*, dictada por un tercero experto en la materia.

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 se encuentra trabajando en el desarrollo de un plan de sucesión que contemplará la participación de los miembros del Directorio en la aprobación e implementación 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 sólo 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 y adecuadas 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 un 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 éste, y de acuerdo con el 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: Parcial

PLAZA LOGÍSTICA S.R.L.

La Compañía garantiza, a través de la función de los actuales miembros de su órgano de administración, 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.

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. Los Directores Ejecutivos aprueban la política de Recursos Humanos de la Compañía y se encargan 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 sustancial, de acuerdo a su relación con la Compañía. Los Directores Ejecutivos perciben remuneraciones acordes con 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. Los Directores Ejecutivos son quienes aprueban la política de Recursos Humanos de la Compañía junto a la Gerencia de Recursos Humanos, y quienes se encargan 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

La Compañía implementa, en el marco del proceso de Certificación de las Normas ISO 9001⁵, 14001⁶ y 45001⁷, el análisis de riesgos empresariales y define los roles, alcance y responsabilidad en el proceso de gestión de riesgos. Asimismo, 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 busca incorporar las 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 cuenta con 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

⁵ ISO 9001 Sistemas de Gestión de la Calidad

⁶ ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental

⁷ ISO 45001 Sistemas 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.

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 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.

Con el propósito de ampliar el alcance de la gestión de riesgos, la Compañía desarrolló, en el año 2021, una Matriz de Riesgos y Controles de Corrupción. El proceso de desarrollo de la Matriz se realizó de modo transversal, con la participación de todas las áreas de la Compañía. Conforman la Matriz, los siguientes elementos: (i) identificación de Riesgo, (ii) escenario de riesgo, (iii) análisis de riesgo inherente (probabilidad e impacto), (iv) identificación de controles, (v) análisis de riesgo residual y (vi) evaluación de cumplimiento de controles. La Matriz se revisa con periodicidad anual en el marco del proceso de Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

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 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.

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

Grado de cumplimiento: Parcial

Acorde a lo informado en el acápite D.18, la Compañía aún no cuenta con controles de auditoría interna totalmente desarrollados. De considerarlo necesario, la Compañía analizará la posibilidad

PLAZA LOGÍSTICA S.R.L.

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

Considerando la dimensión y envergadura de la Compañía, la misma no cuenta actualmente con un Comité de Auditoría Sin perjuicio de lo cual, la Compañía cuenta con un área de Auditoría Interna en el marco de la implementación del Sistema de Gestión Integral (SGI), el cual considera que cumple con las funciones necesarias teniendo en cuenta el tamaño, la naturaleza de sus operaciones y riesgos propios del negocio. 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.

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

Tal como fuera anticipado en el acápite D.20, la Compañía se encuentra analizando la conveniencia de la conformación de un Comité de Auditoría, organismo que eventualmente tendría 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 éstos, 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 que 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

El Directorio diseña e implementa 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 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, que 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.

El Código de Ética se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía⁸.

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.

⁸ <https://plazalogistica.com.ar/sustentabilidad>

Grado de cumplimiento: Total

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 PDI se compone por una serie de documentos que abordan los temas más relevantes en términos de riesgos de negocio y cumplimiento de la normativa vigente⁹ 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 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. En el sitio web de la Compañía¹⁰ se publica la información relativa a roles y responsabilidades del Gobierno Corporativo.

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 PDI.

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 con 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. La Compañía manifiesta en su Código de Ética la adopción de su compromiso de no represalia y ha publicado en el año 2021 su Política de No Represalia, 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 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.

⁹ 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, la Ley de Prácticas de Corrupción en el Extranjero (FCPA por sus siglas en inglés) de Estados Unidos de América y la Ley de Soborno del Reino Unido United Kingdom Bribery Act, (UKBA por sus siglas en inglés).

¹⁰ <https://plazalogistica.com.ar/compania>

En relación con la gestión de riesgos, la Compañía ha desarrollado 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.

Asimismo, la Compañía cuenta con una Matriz de Riesgos y Controles de Corrupción, en la cual se analizan los riesgos a los que se encuentran expuestas cada una de las áreas del negocio. El análisis involucra la evaluación de riesgo inherente y residual y la correspondiente identificación de los controles mitigantes. La Matriz se revisa con periodicidad anual en el marco del proceso de Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión Integrado (SGI).

En lo que respecta al seguimiento y monitoreo de los procesos relacionados al PDI, la Compañía revisa con periodicidad anual los documentos principales 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 celebre una transacción con partes relacionadas, dicha transacción es sometida a consideración expresa del Directorio para que éste se expida respecto a los términos y condiciones de la celebración de la operación, asegurando que la misma tenga como objetivo intereses legítimos que beneficien 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 web¹¹ que incluye una sección, que es actualizada periódicamente¹², 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 a un Responsable de Relaciones con el Mercado frente a la CNV, 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.

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.

¹¹ <https://plazalogistica.com.ar/>

¹² <https://plazalogistica.com.ar/inversores>

Por último, la Compañía ha publicado en el año 2022 su segundo Reporte de Sustentabilidad para el período 2021, el cual fue desarrollado de acuerdo con los lineamientos del *Global Reporting Initiative (GRI) Standard* y *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*. El Reporte de Sustentabilidad es una herramienta que permite rendir cuentas sobre la gestión de la sustentabilidad. La Compañía publica el Reporte de Sustentabilidad en su sitio web¹³ y a la fecha de elaboración del presente Código de Gobierno Societario, se encuentra trabajando en el Reporte correspondiente a la gestión del ejercicio anual 2022.

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 con la política comercial. Adicionalmente, la Compañía mantiene contacto frecuente con los Accionistas a los efectos de informarles la ocurrencia de cualquier hecho relevante. 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 dicha información.

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 socios, salvaguardando la igualdad de trato entre ellos, la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones del órgano de gobierno con antelación suficiente. Asimismo, el contrato 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

¹³ <https://plazalogistica.com.ar/sustentabilidad>

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, 9 de marzo de 2023.

Por la **Gerencia**

Eduardo Bastitta Harriet
Gerente Representante