
Anexo I: informe de gobierno societario

El Directorio de CT Barragan S.A. (“CTB” y/o la “Sociedad” y/o la “Compañía”) ha elaborado el siguiente reporte correspondiente al grado de aplicación de los principios contenidos en el Código de Gobierno Societario para el ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2023, conforme los términos del Art. 1 de la Sección I del Capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV, de acuerdo a N.T. 2013 modificado por la Res. General CNV N° 797/19.

Se destaca que la Sociedad aprobó su ingreso al régimen de oferta pública en julio de 2020 como emisora de obligaciones negociables únicamente. Debido a su estructura accionaria de capital cerrado con dos co-controlantes con los que se celebró un acuerdo de administración y gerenciamiento, tal como se detallará más adelante, varias de las buenas prácticas previstas en el presente informe no son, en principio, aplicables a la Sociedad. Asimismo, CTB se encuentra revisando, actualizando y adecuando su estructura de gobierno corporativo de forma permanente.

A. La función del Directorio: principios i al v - prácticas 1 al 5

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.

El Directorio de la Sociedad aprobó su Código de Conducta Empresarial, el que establece la visión, misión y valores de CTB y la forma en la que deben conducirse sus integrantes, tanto en el día a día como en aquellas decisiones con efectos a largo plazo. De acuerdo a lo explicado, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

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.

La Sociedad aplica la práctica en cuanto el Directorio, teniendo en cuenta los distintos índices, factores, riesgos y proyecciones y los distintos factores ambientales, sociales, de seguridad y salud, aprueba un presupuesto anual que guiará la actuación de todos los sectores durante el ejercicio. De forma periódica, y al menos trimestralmente, se le presenta al Directorio un informe de gestión con el fin de monitorear el desempeño de la Sociedad durante dicho período.

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

Con fecha 19 de junio de 2019, la Sociedad y sus accionistas co-controlantes YPF S.A. (“YPF”) (a través de su subsidiaria YPF Energía Eléctrica S.A. -“YPF Luz”) y Pampa Energía S.A. (“Pampa”), celebraron un acuerdo para la provisión de los servicios de administración y gerenciamiento de la Sociedad (el “Acuerdo de Gerenciamiento”), el cuál fue modificado con efectos a partir del 1 de enero de 2024.

Los servicios del Acuerdo de Gerenciamiento comprenden cuestiones relacionadas con: (i) la organización en general; (ii) el área de administración y finanzas; (iii) la administración de contratos; (iv) el área comercial; (v) la gestión del área de recursos humanos; (vi) el área legal; (vii) el área de producción y seguridad patrimonial; (viii) el área de calidad, seguridad, medio ambiente y salud (CSMS); (ix) el área de tecnología de la información; y (x) la operación y mantenimiento de la central (cabe aclarar que la operación y el mantenimiento de rutina, mantenimiento menor y mantenimiento mayor, están a cargo de la Sociedad y se realizan con personal de la misma).

Conforme la última modificación del Acuerdo de Gerenciamiento, se distribuyen entre Pampa e YPF Luz ciertos servicios a ser provistos, quedando ciertas tareas comerciales del despacho de energía eléctrica a cargo de YPF Luz, creando un Comité de Finanzas y de Control de Gestión a fin de realizar un control conjunto sobre dichas áreas, y quedando el resto de los servicios de gerenciamiento a cargo de Pampa.

Es por esto que el gerenciamiento de la Sociedad se realiza conforme lo prescripto en el Acuerdo de Gerenciamiento siendo el Directorio quien se encuentra a cargo de la supervisión de su gestión y gerenciamiento, aplicando de la forma descripta la presente práctica.

4. *El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.*

En línea con las mejores prácticas, el Directorio no sólo aprueba las distintas políticas de gobierno societario que son aplicables a toda la Compañía, sino que también supervisa las mismas a fin de adecuarlas a la realidad de la Sociedad. En este sentido, desde el ingreso de los actuales co-controlantes de la Sociedad a la fecha del presente informe, el Directorio ha aprobado el Código de Conducta Empresarial, y distintas políticas y procedimientos como por ejemplo de Actuación ante Denuncias, de Gestión Integrada y de Sanciones Aplicables a Empleados, entre otras. Asimismo, tanto el Directorio como los accionistas de la Compañía evalúan permanentemente oportunidades para implementar los mejores estándares en materia de gobierno corporativo que sean adecuados para la actual estructura de CTB. De esta forma, la Sociedad aplica la presente práctica.

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.*

La Compañía está liderada por un Directorio profesional y capacitado de modo que están formados y son capaces de ejercer sus funciones de forma adecuada y eficiente. Los miembros del Directorio, designados a propuesta de cada accionista co-controlante, dedican el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir las cuestiones que se presentan para su aprobación, seguimiento y monitoreo. El Directorio recibe información sobre los temas que son sometidos a su consideración de forma previa a fin de realizar un proceso eficiente de toma de decisiones. En la forma descripta, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

B. La Presidencia en el Directorio y la Secretaría Corporativa: principios vi al viii - prácticas 6 al 10

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 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.*

La Sociedad aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Secretaría del Directorio que convoca y coordina la organización de las reuniones del órgano. Las mismas son convocadas de acuerdo a lo establecido en las normas aplicables, adjuntando la documentación necesaria para que los directores puedan analizar con anticipación los temas a tratar y siempre con la correspondiente supervisión del Presidente del Directorio.

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

El Directorio de la Sociedad implementó un cuestionario de autoevaluación que le permite analizar y evaluar de forma anual su propio rendimiento y gestión. Cada director realiza dicha autoevaluación, la cual es entregada a la Secretaría del Directorio para su evaluación y, de ser necesario, proponer medidas tendientes a mejorar el funcionamiento del órgano. Esto permite evaluar el correcto funcionamiento interno del Directorio, aplicando así la práctica recomendada.

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

La Sociedad aplica la presente práctica de la forma descrita a continuación. El Presidente es quien lidera las reuniones de Directorio, a fin de garantizar su orden y facilitar el correcto desempeño de las mismas, y asimismo coordina el correcto funcionamiento del órgano a través de la Secretaría del Directorio. Ante su ausencia, las reuniones las preside el Vicepresidente, y ante la ausencia de ambos, cualquier otro miembro del Directorio. Para garantizar que los miembros del Directorio cuenten con la información y el tiempo suficiente para analizar la misma, las reuniones son convocadas en los plazos establecidos en la normativa aplicable.

Asimismo, durante las reuniones de Directorio se invita a miembros de diferentes áreas que realizan el gerenciamiento de la Sociedad para que puedan evacuar consultas sobre temas específicos a tratar, a fin de garantizar el monitoreo y seguimiento por parte del Directorio de los objetivos fijados para el ejercicio.

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.*

CTB aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una Secretaría del Directorio, cuyas principales funciones son: (i) coordinar las agendas de las reuniones de Directorio junto con el Presidente del Directorio y el resto de sus miembros, así como con los miembros de la gerencia a fin de que el Órgano de Administración pueda tratar aquellos temas que sean necesarios para el correcto desempeño social; (ii) coordinar el armado y envío con anticipación de la información necesaria para las reuniones de Directorio; (iii) coordinar el armado, circulación y aprobación de las minutas de reuniones; (iv) la comunicación entre los miembros del Directorio y sus asesores; (v) archivar la documentación correspondiente a las reuniones de Directorio; (vi) coordinar las Asambleas de Accionistas, el registro de los accionistas y la participación de los directores en la misma; y (vii) todas las gestiones

administrativas relacionadas con el Directorio y la Asamblea de Accionistas. De esta forma, si bien el Presidente del Directorio supervisa dichas funciones, se evita perder el foco en su rol principal.

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.*

De acuerdo a lo descrito en la práctica 3, el gerenciamiento de la Sociedad se rige por el Acuerdo de Gerenciamiento mencionado. Es por ello que la Sociedad no cuenta con un Gerente General, y no resulta necesario aprobar un plan de sucesión para el mismo.

C. Composición, nominación y sucesión del Directorio: principios ix al x - prácticas 11 al 14

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 cuente 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 CNV.*

Dado que la Sociedad se encuentra dentro del régimen de oferta pública únicamente como emisora de obligaciones negociables, no resulta necesario que cuente con miembros que posean el carácter de independientes.

12. *La Compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres 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.*

Debido a la actual estructura accionaria de la Sociedad, los miembros del órgano de administración son designados por la Asamblea Especial de Accionistas de cada Clase accionaria, a instancia de lo propuesto por cada co-controlante. Es por ello que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones.

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.*

Debido a la actual estructura accionaria de la Sociedad, los miembros del órgano de administración son designados por la Asamblea Especial de Accionistas de cada Clase accionaria, a instancia de lo propuesto por cada co-controlante. Es por ello que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones.

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

El Directorio, junto con su Secretaría, ponen a disposición todos los elementos e información necesaria para que sus nuevos miembros puedan ejercer sus funciones de manera eficiente y efectiva.

D. Remuneración: principio xi - prácticas 15 al 16

Principio

- 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 miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.*

Conforme la estructura de la Sociedad que posee un co-control, existe un acuerdo de accionistas celebrado el 19 de junio de 2019 bajo el cual tanto los miembros del Directorio como los de la Comisión Fiscalizadora, deben renunciar a los honorarios que pudieran corresponderle por su gestión. Es por ello que, a la fecha, no resulta necesaria la implementación de un Comité de Remuneraciones.

De acuerdo con lo mencionado, por Asamblea General Ordinaria y Especial de clases A y B de la Sociedad del 17 de abril de 2023, se aprobó la decisión de los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora de renunciar a los honorarios que pudiesen corresponderles en virtud de la gestión prestada por el ejercicio finalizado al 31 de diciembre de 2022.

16. *El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el Gerente General y miembros del Directorio.*

Tal como fuera descrito a lo largo del presente, dada la estructura de la Sociedad no se requiere la implementación de un Comité de Remuneraciones ni la aprobación de una Política de Remuneraciones, así como tampoco resulta necesaria la implementación de una Política para las remuneraciones un Gerente General, al no contar la Sociedad con uno.

E. Ambiente de control: principios xii al xvi - prácticas 17 al 21

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.*

El Directorio es el responsable de determinar el apetito de riesgo de la Compañía, contando con el asesoramiento de los distintos equipos técnicos de sus gerencadoras, conforme los acuerdos descritos en el principio 3, referidos a los distintos aspectos de la operación de la Sociedad (financieros, administrativo, de control de gestión y técnico-operativos, entre otros). Asimismo, la Sociedad expone en sus Estados Financieros la administración del riesgo financiero que realiza, diferenciando por tipo de riesgos y describiendo para cada uno de los mismos los planes o acciones que implementa para mitigarlos.

- 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.*

Si bien la Sociedad no cuenta con un equipo de auditoría interna propio en virtud de su estructura ya descrita, los equipos de auditoría de los accionistas co-controlantes están a disposición del Directorio y del gerenciamiento de CTB a fin de brindar su apoyo y asesoramiento en la materia. Dichos equipos están formados por personal altamente entrenado no sólo por su formación y capacitación sino por su experiencia en el área.

- 19.** *El auditor interno o los miembros del departamento de Auditoría Interna son independientes y altamente capacitados.*

Aplica al presente lo mencionado en el principio 18.

- 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.*

Dado que la Sociedad se encuentra dentro del régimen de oferta pública únicamente como emisora de obligaciones negociables, no resulta necesario que cuente con un Comité de Auditoría.

- 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.*

Debido a lo mencionado en el principio 20, el órgano encargado de seleccionar a los auditores externos es la Asamblea.

F. Ética, integridad y cumplimiento: principios xvii al xviii - prácticas 22 al 24

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.*

La Sociedad cuenta con un Código de Conducta aprobado por el Directorio que es comunicado a los distintos integrantes de la Sociedad y establece los principios éticos que forman la base de las relaciones entre la Sociedad, sus empleados y el resto de partes interesadas (clientes, proveedores, gobierno, accionistas, comunidad, etc.), brindando lineamientos y poniendo a disposición instrumentos que garanticen la transparencia de los asuntos y la correcta administración de la Compañía.

Por todo ello, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

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

CTB cuenta un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos. En este sentido, el Directorio aprobó la implementación de una Línea Ética, un canal exclusivo para reportar, bajo estricta confidencialidad, cualquier presunta irregularidad o infracción al Código de Conducta. Esta herramienta se encuentra disponible a través de distintos canales (telefónico por medio de una línea gratuita, whatsapp, chat, correo electrónico y/o a través de una página web) y es operada por un proveedor externo, lo que garantiza una mayor transparencia e integridad de la información. Adicionalmente, el Directorio ha aprobado un Procedimiento de Actuación ante Denuncias que describe la manera en la que se deben analizar y tratar aquellas denuncias que sean recibidas.

La responsabilidad de este canal recae en el Directorio, quien delega su administración en un Comité de Ética. Dicho Comité, a través de sus miembros, impulsará la investigación de las denuncias recibidas y reportará los casos recibidos y las resoluciones adoptadas al Directorio. El Comité supervisa la operatoria del canal y la resolución de las denuncias en los temas de su competencia.

- 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.*

Dentro de los lineamientos del Código de Conducta se establece que todos los sujetos alcanzados por el mismo deberán evitar cualquier situación que cree un conflicto entre sus intereses personales y los de la organización, impidiendo que dichos intereses influyan en sus decisiones y/o desempeño profesional.

G. Participación de los accionistas y partes interesadas: principios xix al xxii - prácticas 25 al 29

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.*

Debido a la actual composición accionaria de la Sociedad, no se considera necesario contar con una página web. Al encontrarse CTB dentro del régimen de oferta pública, divulga su información financiera y no financiera de acuerdo con el régimen de transparencia establecido por la normativa vigente y a través de los medios de divulgación al mercado.

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

La Sociedad mantiene un intercambio fluido, constructivo y transparente de información con sus distintas partes interesadas tales como los colaboradores, el gobierno nacional, provincial y municipal, la comunidad, proveedores, clientes, asociaciones empresariales y sindicatos, tanto de forma directa como a través de representantes de sus accionistas co-controlantes. Para mantener con ellas una relación continua, CTB ha desarrollado diversos canales de comunicación, tales como los mecanismos exigidos legalmente, la celebración de reuniones y la Línea Ética. De la forma descrita, la Sociedad aplica la práctica.

27. *El Directorio remite a los accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los accionistas —a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.*

El Directorio remite a los accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, la documentación necesaria para que los mismos puedan analizar y realizar las recomendaciones que consideren oportunas y necesarias. Debido a la actual composición accionaria de la Sociedad, la relación entre el Directorio y los accionistas es muy fluida.

28. *El Estatuto de la Compañía considera que los accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.*

Si bien no se encuentra contenido en el Estatuto Social de la Compañía, ello no obsta a la aplicación de los principios por parte de la Sociedad dado que distribuye por medios electrónicos a los distintos representantes de los accionistas la información necesaria para la aprobación de las cuestiones sometidas a consideración de las asambleas. Asimismo, se reitera que la Sociedad se encuentra en el régimen de oferta pública únicamente como emisor de obligaciones negociables, y el gerenciamento de la Sociedad se encuentra a cargo de sus accionistas co-controlantes.

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.*

Si bien la Sociedad no cuenta con una política específica, la misma aplica la práctica recomendada dado que el Directorio y la Asamblea de Accionistas evalúan prudentemente la posibilidad de distribuir dividendos en cada ejercicio con particular atención las circunstancias económicas propias de ese ejercicio y la necesidad de fondos en base a los planes de inversión. Asimismo, en el acuerdo de accionistas que rige entre los co-controlantes, los mismos se comprometieron a votar a favor de la distribución del monto máximo de dividendos.

Benjamín Roberto Guzmán
Presidente
CT BARRAGÁN S.A.