



una empresa  InterCement

Anexo IV

Reporte del Código de Gobierno Societario conforme Anexo IV del Título IV de las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y modificaciones)

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

Práctica 1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

[Orientación: La visión es una descripción vívida de las ambiciones y el futuro deseado de la compañía que la inspira generalmente por décadas y tiene en consideración una variedad de actores, en general empleados y clientes. La misión articula el propósito de la compañía que la diferencia de sus competidores y surge de sus valores, recursos disponibles y oportunidades del mercado. La visión y misión son importantes guías para la estrategia y permanecerán como relevantes a medida que el Directorio monitoree la ejecución de la estrategia, sirviendo como un constante recordatorio del propósito último de la compañía y su dirección. Los valores son los principios éticos por los cuales debe regirse la actividad de la compañía. Para generar una cultura ética de trabajo, el Directorio deberá actuar bajo los más altos estándares de ética tanto en sus decisiones que afecten el día a día de la compañía como en las decisiones a largo plazo. Ello requiere guiar al resto de los empleados mediante el ejemplo, fijando el "tono desde arriba" para que su comportamiento inspire y sea replicado en todos los ámbitos de la compañía. De esta forma, se crea una cultura ética que sirve como línea de defensa en materia de cumplimiento de normas internas y externas, y que puede verse reflejada en las disposiciones de un Código de Ética y Conducta]

Aplica o no aplica: Aplica



una empresa  InterCement

Explique: El Directorio de Loma Negra C.I.A.S.A. (en adelante la “Sociedad” o “LN”) ha fijado tanto la visión como la misión de la Sociedad. La primera consiste en destacarse frente a los clientes por el nivel de alianza y servicios, liderando los mercados en los que opera de la industria cementera. La segunda, está orientada a crecer y desarrollarse en conjunto con clientes, colaboradores, proveedores, accionistas y comunidades, orientados hacia la innovación, la sustentabilidad y la excelencia operativa) y visión de la Sociedad.

En cuanto a los valores, la Sociedad cuenta con un Código de Conducta Empresarial (en adelante el “Código de Conducta Empresarial”), cuya última actualización fue aprobada por el Directorio de LN en su reunión del 8 de mayo de 2018. Dicho Código de Conducta Empresarial define el modo en que la Sociedad, sus colaboradores y todos aquellos que brinden servicios en su nombre o representación, deben actuar. Los valores de LN han sido enumerados en el Código de Conducta Empresarial: (i) respeto a las personas y al medio ambiente; (ii) actuación responsable; (iii) transparencia; (iv) foco en resultados; y (v) calidad e innovación.

El Código de Conducta Empresarial establece que todas las personas alcanzadas deben actuar de forma correcta, íntegra y eficiente en la búsqueda de los resultados, incorporando los valores del Código de Conducta Empresarial, respetando y cumpliendo los reglamentos, normas y políticas internas. Asimismo, son sus principales objetivos: (i) plantear con claridad los valores empresariales, para que todas las personas alcanzadas puedan comprenderlos, respetarlos y practicarlos; (ii) servir de referencia individual y colectiva para las actitudes y el comportamiento de cada profesional; (iii) contribuir a que esos valores sean respetados en todas las localidades y a que las personas alcanzadas actúen de manera correcta, justa, respetuosa con relación a la comunidad y al medio ambiente; y (iv) ser una de los principales medios de promoción de la integridad, supervisión y control, orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos en cualquier normativa que resulte aplicable. Este Código de Conducta Empresarial se aplica a directores, administradores, accionistas, funcionarios, colaboradores que trabajen en o con la Sociedad y/o con las sociedades que conforman el grupo Loma Negra, contratistas, subcontratistas, intermediarios, gestores, proveedores, clientes y, en general, todas aquellas personas que brinden servicios a la Sociedad o en su nombre y representación para guiar la planificación y ejecución de sus tareas a fin de evitar una conducta impropia, inclusive la apariencia de un comportamiento inapropiado, poniendo en práctica nuestros valores y acatando las leyes aplicables.

El Código de Conducta Empresarial se encuentra disponible en <https://www.lomanegra.com/compliance/>

En línea con los más altos estándares en materia de cumplimiento, el Directorio de LN creó el 26 de septiembre de 2018 el Comité de Ética y Cumplimiento. Las principales funciones de dicho Comité son: (i) diseñar y aprobar el Programa de Integridad; (ii) revisar periódicamente y/o aprobar políticas de integridad; (iii) velar por el cumplimiento del Código de Conducta Empresarial; y (iv) tomar intervención en todos los asuntos que sean sometidos a su consulta.

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



una empresa  InterCement

[Orientación: El Directorio y la Gerencia deberán establecer conjuntamente las instrucciones y el proceso para el desarrollo de la estrategia, definir sus metas/objetivos y el proceso de revisión. El Directorio deberá asegurar que la gerencia haya tenido en consideración la visión y misión de la compañía en la formulación de la estrategia, así como los factores de riesgo internos y externos. El Directorio debe además monitorear la ejecución de dicho plan teniendo en cuenta los indicadores clave de desempeño (mediciones financieras y no financieras utilizadas para cuantificar el grado de cumplimiento) previamente acordados.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: Según el artículo 6°(2)(t) del Reglamento del Órgano de Administración es competencia del Directorio aprobar el presupuesto y los planes de actividad y financieros anuales, como también los planes de negocios, incluyendo el plan de inversión. Asimismo, en ejercicio de sus facultades y conforme a la Ley General de Sociedades N° 19.550 (“LGS”) y el Estatuto de la Sociedad, el Directorio monitorea el cumplimiento de las directrices aprobadas en esta materia. A tales fines, el Directorio cuenta con el apoyo de los gerentes de primera línea que velan por el cumplimiento del plan de negocio, objetivos de gestión y pautas presupuestarias.

En tal sentido, el Directorio, a través del Comité de Resultados, Finanzas y Estrategia de LN (el cual fuera creado por el Directorio en su reunión del 9 de mayo de 2019) fija las metas y presupuesto de la Sociedad y verifica la implementación de estrategias, políticas y la evolución en el cumplimiento del presupuesto y acompañamiento de resultados y flujo de caja, establece la política de divulgación de resultados, el plan financiero, la gestión de oportunidades en negocios actuales, la gestión y plan de CAPEX, y nuevos negocios y proyectos.

El plan de negocio, política de inversión y de financiamiento fueron aprobados por el Directorio junto al presupuesto operativo para el año 2024 conforme reunión celebrada el 19 de diciembre de 2023.

Asimismo, el Directorio, a través de dicho comité, controla el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados y las utilidades previstas, a través de una serie de indicadores que resumen la evolución de las principales variables, líneas de negocios e índices, midiéndolos contra los objetivos presupuestados y presentados a consideración del Directorio oportunamente.

Asimismo, al inicio de cada año las unidades de LN fijan los objetivos del sector y de cada uno de sus colaboradores (incluidos los gerentes). Los objetivos de cada colaborador son pautados por su superior jerárquico. Con el cierre de cada ejercicio, se evalúa el grado de cumplimiento de dichos objetivos, el cual determinará, entre otras cuestiones, la remuneración variable que recibirá el colaborador.

El Reglamento del Órgano de Administración dispone, en cuanto a los criterios de actuación que, teniendo en cuenta los intereses a largo plazo de sus accionistas, el Directorio de LN debe proceder con vistas a maximizar el valor de la Sociedad, ponderando debidamente los intereses y las legítimas expectativas de otros grupos esenciales para el éxito de la misma, entre los cuales se destacan sus empleados, clientes, acreedores y demás personas de relevancia. Es deber del Directorio regirse bajo criterios de desarrollo sustentable, adoptando las mejores prácticas conocidas en el desarrollo de su actividad económica, social y ambiental, con estricto respeto por las leyes, el principio de la buena fe y por los principios éticos de integridad, lealtad, honestidad y responsabilidad.

Adicionalmente, el Directorio aprobó, mediante reuniones del 7 de marzo de 2022 y del 8 de marzo de 2023, su primer y segundo reporte de sostenibilidad correspondientes al año 2021 y 2022 respectivamente, el cual busca compartir con nuestros grupos de interés las prácticas que la Sociedad lleva adelante desde hace varios



una empresa  InterCement

años en temas ambientales, sociales y de gobernanza. Dicho reporte se preparó bajo la metodología *Global Reporting Initiative* (GRI), una organización sin fines de lucro cuyo fin es impulsar la elaboración de reportes de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones y una de las más utilizadas internacionalmente para la preparación de este tipo de reportes.

El Directorio se encuentra actualizando el reporte de sostenibilidad con la información correspondiente al año 2023.

Práctica 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.

[Orientación: El Directorio deberá activamente trabajar con la gerencia en establecer las métricas o parámetros por los cuales la administración se considerará exitosa y monitorear el desempeño frente a esos parámetros. El Directorio deberá tener sesiones donde sólo participen los directores no ejecutivos (incluyendo independientes) de manera regular. El Directorio deberá excluir al director general de las discusiones sobre su desempeño para dar libertad a los miembros del Directorio a expresar su punto de vista.]

Aplica o no aplica: Aplica.

Explique: Tal como fuera informado en la respuesta a la práctica 3, el Directorio verifica la implementación de estrategias, políticas y la evolución en el cumplimiento del presupuesto. Asimismo, controla el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados y las utilidades previstas, a través de una serie de indicadores que resumen la evolución de las principales variables, líneas de negocios e índices, midiéndolos contra los objetivos presupuestados y presentados a consideración del Directorio oportunamente.

Actualmente un solo integrante del Directorio de LN es un director ejecutivo y es el Director General de la Sociedad. Previo al inicio de las reuniones de Directorio en pleno, se reúnen los directores no ejecutivos y, de existir, se somete a su consideración temas que requieren ser tratados previo al ingreso del director ejecutivo. Asimismo, los restantes miembros del Directorio evalúan en forma individual el desempeño del Director General y transmiten dicha evaluación al Presidente del Directorio, lo cual permite al resto de los directores expresar su punto de vista con suficiente libertad.

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.

[Orientación: El Directorio debe asegurar que existen responsabilidades delegadas en un comité del Directorio y/o funcionario de la gerencia con autoridad y líneas de reporte claramente establecidas (puede recaer en la Secretaría Corporativa). Analizará la relación entre costos y beneficios en la implementación de prácticas, procesos y estructuras de gobierno societario, y teniendo en cuenta los principios de flexibilidad y proporcionalidad, asegurará los recursos necesarios para la implementación de un sistema de buen gobierno societario. También debe periódicamente analizar la evolución de la compañía y de sus negocios.]

Aplica o no aplica: Aplica.



una empresa  InterCement

Explique: El Directorio de LN diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario. Se apoya para el desarrollo de su actividad en distintos Comités.

Actualmente, la Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría, un Comité de Política de Divulgación, un Comité de Ética y Cumplimiento, un Comité de Resultados, Finanzas y Estrategia, un Comité de Personas y Gobernanza, un Comité de Riesgos y Reputación y un Comité de Aprobación de Operaciones con Títulos Valores. Dichos Comités fueron creados con la finalidad de avanzar en una mejora continua de prácticas de gobierno corporativo. Los mismos deben asesorar al Directorio sobre temas puntuales, proporcionando material y recomendaciones para su posterior tratamiento en las reuniones de Directorio, de acuerdo a un plan de trabajo previamente establecido. Asimismo, cada Comité, a través de su Coordinador, debe reportar constantemente al Directorio sobre el estado de avance, las recomendaciones y los próximos pasos a implementar, siendo el principal canal de comunicación entre el Directorio y la Dirección Ejecutiva de LN. Cada Comité tiene un presidente y es responsable de la implementación de su práctica. Los mismos deben estar compuestos por 3 a 5 miembros, debiendo ser todos ellos directores titulares y debe haber un mínimo de 1 y un máximo de 3 comités por director. Cada director debe ser coordinador como máximo de un Comité y el período de coordinación debe estar limitado a un máximo de 3 años consecutivos del mismo Comité. Cada Comité debe tener al menos la presencia de un 1 director independiente y el Comité de Auditoría no debe tener miembros que sean directores designados a propuesta del accionista mayoritario, directores ejecutivos de la Sociedad, o directores de sociedades subsidiarias o con control conjunto.

Asimismo, el Comité de Auditoría contrata asesores externos expertos en temas relacionados a gobierno corporativo para asegurar un adecuado cumplimiento de sus funciones.

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.

[Orientación: Los directores deberán tener la responsabilidad de mantener una asistencia casi perfecta en las reuniones del Directorio y comités donde participen, prepararse rigurosamente antes de cada una de ellas mediante la lectura de los materiales que reciba, participar activamente de las reuniones con comentarios y preguntas y poder prestar completa atención en cada reunión. El director es responsable de exigir al Presidente del Directorio que facilite la creación de un ambiente propicio para las prácticas arriba mencionadas y todos los elementos necesarios para el cumplimiento de las funciones del Directorio. El Directorio deberá formalizar las reglas que gobiernan su accionar y el de los comités para que sus miembros y el Directorio en su conjunto puedan comprender sus roles, funciones y responsabilidades. Una manera de lograr ese objetivo es a través de un reglamento que incluya al menos: (i) responsabilidades y funciones de sus miembros; (ii) procedimientos de trabajo (preparación de la agenda, distribución anticipada, quórum, paquete de información, etc.); (iii) tamaño y composición; (iv) duración en el cargo de los miembros; y (v) reglas de conducta durante las reuniones del Directorio y/o Comités.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: En su reunión N° 2531 del 1 de noviembre de 2017, el Directorio de LN aprobó el Reglamento del Órgano de Administración en donde se delimitan las responsabilidades y funciones de sus miembros, su composición, los principios de actuación del Directorio, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros. Uno de los deberes fundamentales del Directorio según Reglamento es que sus miembros demuestren disponibilidad, competencia técnica y conocimiento de



una empresa  InterCement

la actividad de la Sociedad adecuado a sus funciones y utilizando, en ese ámbito, el comportamiento de un Director criterioso y ordenado. Ello se ve reflejado en la práctica a través de las reuniones del Directorio y del Comité de Auditoría celebradas hasta la fecha, donde prácticamente todos los directores participaron activamente de todas las reuniones, habiéndose circulado previamente los materiales e información que se tratarían en las mismas. Asimismo, las reuniones no tienen una hora de finalización fijada de antemano, extendiéndose todo lo que sea necesario, lo cual refleja la predisposición y compromiso de sus miembros.

Los directores asisten asiduamente a las reuniones del Directorio, ya sea presencialmente o a través de medios de comunicación simultánea de sonidos, imágenes y palabras (teleconferencia) y/o videoconferencia, tal como lo permite el estatuto de LN, siempre y cuando esos medios de comunicación denoten claramente la identidad de los directores que participen en la reunión a distancia de conformidad con las reglamentaciones vigentes. Asimismo, en todas las reuniones donde participen directores por estos medios, el síndico de la Sociedad deja constancia de la existencia de quorum para sesionar.

Asimismo, con suficiente antelación a cada reunión, ya sea de Directorio o de Comité, cada miembro recibe a través de la Secretaría Corporativa -función ejercida actualmente por la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales de LN- el material que será puesto en consideración, permitiendo así su preparación rigurosa antes de cada reunión y su participación activa en la misma.

A su vez, en su reunión del 27 de febrero de 2018, el Comité de Auditoría aprobó la última versión de su propio reglamento el cual, entre otras cuestiones, incluye temas referidos a su composición, competencias, periodicidad de sus reuniones, convocatoria, dirección y participación en las reuniones (que también incluye el recurso de videoconferencia), quórum y toma de decisiones.

Ambos reglamentos (Órgano de Administración y Comité de Auditoría) se encuentran publicados en el sitio web de LN, <http://investors.lomanegra.com/en/corporate-governance/governance-documents>.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO VIII: El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del director general.



una empresa  InterCement

Práctica 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.

[Orientación: El Presidente deberá tener la responsabilidad de dirigir y organizar las reuniones del Directorio y de la asamblea de Accionistas. Para ello, puede contar con la asistencia de la Secretaría Corporativa. Deberá cerciorarse que los directores sean convocados con el tiempo necesario a las reuniones y reciban junto con la convocatoria el orden del día de la reunión; enviar a los directores y Accionistas paquetes de información completos, claros y concisos con la suficiente anticipación para que estos puedan participar informadamente en las reuniones que les corresponde; y garantizar la toma de minutas que reflejen la discusión y toma de decisiones.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: El Reglamento del Órgano de Administración (disponible en <http://investors.lomanegra.com/en/corporate-governance/governance-documents>) en su Artículo Quinto fija las competencias del Presidente del Directorio. Entre sus funciones, el Presidente es el encargado de coordinar la actividad del Directorio y convocar al mismo, estableciendo el orden del día de las reuniones, comandando los debates y decidiendo sobre todas las cuestiones concernientes a su funcionamiento.

El Presidente del Directorio de la Sociedad convoca las reuniones de dicho Órgano con la suficiente antelación a los efectos de que todos sus miembros cuenten con tiempo y con la información necesaria para expedirse y estar informados sobre los temas que se incluirán en el orden del día de la reunión a celebrarse. Asimismo, la información necesaria para la toma de decisiones del Directorio es puesta a consideración de todos sus miembros con la antelación suficiente para su detenido análisis, variando el plazo según la magnitud y complejidad de la misma, pero en ningún caso siendo con una antelación no menor a 5 días de la fecha en la que se celebrara el Directorio. A tal efecto, la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales de LN, que a su vez cumple el rol de Secretaría Corporativa, es la encargada de recopilar de las distintas áreas la información y documentación necesaria para tratar los distintos puntos del orden del día de las reuniones de Directorio. Dicha información es circulada entre todos los miembros del Directorio con una anticipación no menor a una semana de la reunión correspondiente, permitiendo así su preparación rigurosa y participación activa en la misma.

Asimismo, la Sociedad cuenta con una línea de comunicación y consulta directa entre los directores y las líneas gerenciales de la Sociedad, a los fines de que le brinden toda la información relevante para la toma de decisiones. De ser necesario, los gerentes de las áreas involucradas participan en las reuniones de Directorio, para responder cualquier consulta que pudiere surgir en el tratamiento de cuestiones a su cargo.

En las reuniones de Directorio, la Secretaría Corporativa es la encargada de tomar minutas que reflejan la discusión y toma de decisiones de dicho órgano y que luego se reflejan en las actas, previa circulación entre todos los directores.

Los coordinadores de cada uno de los distintos Comités de LN, también son responsables de coordinar la actividad del Comité respectivo. A tal efecto, son los encargados de definir el plan de trabajo y el programa de reuniones de los Comités. Asimismo, tienen la función de invitar a ejecutivos de LN y, cuando sea necesario, a especialistas externos para garantizar la calidad y la profundidad de los debates en las reuniones del Comité.



una empresa  InterCement

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

[Orientación: El Directorio deberá evaluar periódicamente su propio desempeño como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros individuales y comités. El Directorio deberá establecer en la evaluación aquellos estándares de desempeño que le permitirán valorar su propio funcionamiento. Es importante que se establezcan -de manera anticipada- reglas en el proceso de evaluación. El Directorio puede divulgar detalles sobre el proceso de evaluación, pero deberá mantener confidencialidad respecto a las respuestas de cada miembro y las deliberaciones generadas por el proceso.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: El Comité de Personas y Gobernanza tiene a su cargo, entre otras funciones, la evaluación y nominación de los miembros del Directorio; definir lineamientos y procesos de recursos humanos, la evaluación de la remuneración de posiciones de liderazgo y directores; y el plan de sucesión de posiciones de liderazgo y directores.

Durante los últimos años este Comité trabajó en forma conjunta con una consultora de renombre especializada a los fines de realizar una evaluación del funcionamiento del Directorio como órgano colegiado y de cada uno de sus miembros en forma individual. Asimismo, se relevan oportunidades de mejora y desarrollo en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo del mercado para implementar en los próximos años.

Práctica 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

[Orientación: El Presidente debe garantizar la existencia de un programa anual de capacitación del Directorio financiado por la compañía cuyos temas estén no solo vinculados a las necesidades existentes de la compañía, sino también al rol y responsabilidades del Directorio (gestión integral de riesgos empresariales, conocimientos específicos del negocio y sus regulaciones, la dinámica de la gobernanza de empresas y temas de sustentabilidad y responsabilidad social empresarial, entre otros). Dicho plan puede contemplar capacitaciones para los miembros de un comité específico]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: El Presidente lidera el Directorio y asegura el orden, fomenta el diálogo entre sus integrantes y la crítica constructiva. Teniendo en cuenta la experiencia y alta calificación del Directorio, no existe en la actualidad una política formal de capacitación de sus miembros, quienes son capacitados de acuerdo a las necesidades particulares de los mismos y de LN. En tal sentido, la selección de directores altamente calificados y con vasta experiencia, sumado a capacitaciones efectuadas en la medida de su necesidad, garantiza la competencia de los miembros del Directorio conforme a las necesidades de la Sociedad.

Práctica 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.



una empresa  InterCement

[Orientación: La función de la Secretaría Corporativa podrá ser llevada a cabo por una persona individual o a través de un departamento, dependiendo del tamaño y necesidades de la compañía. La persona que esté a cargo de la función deberá contar con conocimiento legal o financiero, del negocio y la industria donde opera la compañía. Deberá también asistir en mantener puentes de comunicación e información entre los miembros del Directorio, entre los directores y la gerencia, la compañía y sus inversores, y la compañía y sus grupos de interés. La Secretaría Corporativa deberá reportar y ser responsable frente al Directorio por sus funciones y mantener una línea de comunicación fluida con la gerencia. Por la naturaleza legal que requieren algunas de sus funciones, muchas veces las compañías combinan el rol de Secretaría Corporativa con el de quien lidera el departamento de legales. En ese caso, deberá asegurarse la inexistencia de conflicto entre funciones, de manera tal que el Directorio continúe recibiendo asesoramiento y consejo imparcial e independiente.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: La función de la Secretaría Corporativa es desempeñada actualmente por la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales, quien es la encargada de recopilar de las distintas áreas la información y documentación necesaria para tratar los distintos puntos del orden del día de las reuniones de Directorio y de la Asamblea. A tal efecto, coordina con las distintas gerencias la preparación de los materiales que serán presentados al Directorio o la Asamblea de Accionistas con la debida antelación a los fines de permitir su circulación oportuna, permitiendo así una preparación rigurosa y participación activa en las reuniones.

Asimismo, la Secretaría Corporativa es la encargada de tomar minutas que reflejan la discusión y toma de decisiones en las reuniones del Directorio o la Asamblea de Accionistas y que luego se reflejan en las actas, previa circulación entre todos los directores.

La Secretaría Corporativa, a través de la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales, reporta en forma directa y es responsable frente al Directorio por sus funciones y mantiene una línea de comunicación fluida con las distintas gerencias de la Sociedad, el Directorio y los Accionistas. Asimismo, y en función de la evaluación realizada, la representación de la Secretaria Corporativa a través de la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales no implica un conflicto de intereses entre las funciones, delimitándose en los hechos muy claramente su doble función de manera tal que cuando así es requerido por el Directorio, la Dirección de Capital Humano, Sostenibilidad y Legales brinda su asesoramiento legal en forma objetiva e independiente.

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

[Orientación: El Presidente del Directorio deberá asegurar que todos sus miembros estén involucrados en el desarrollo y formalización de un plan de sucesión para el director general, y que este sea un proceso colaborativo con toda la gerencia. Deberá existir un proceso de sucesión adaptado a la actual visión y estrategia de negocio de la compañía. El Directorio puede delegar estas funciones en alguno de sus Comités con apoyo del área de recursos humanos de la compañía. El plan de sucesión del director general tiene que ser formal y tener por objetivo establecer un sistema continuo de búsqueda. El Directorio es responsable de supervisar y de asegurar la elaboración y cumplimiento del plan de sucesión.]

Aplica o no aplica: Aplica.

Explique: El Comité de Personas y Gobernanza de LN ha trabajado en una evaluación de la Dirección de la Sociedad lo que permite establecer un plan de sucesión y un plan de acción sujeto al mismo.



una empresa  InterCement

C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

Práctica 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.

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: Conforme a lo resuelto por la Asamblea de Accionistas del 25 de abril de 2023, actualmente el Directorio cuenta con 4 directores independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores, lo que representa el 44% del total de los miembros del Directorio.

Asimismo, en dicha Asamblea de Accionistas, se incluyó un punto expreso en el orden del día por el cual los accionistas aprobaron una política dirigida a mantener una proporción de al menos 20% de miembros independientes sobre el número total de miembros del Directorio.

Práctica 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.

[Orientación: El Directorio deberá garantizar que las decisiones en cuanto a la nominación y selección de los miembros del Directorio sean realizadas de forma objetiva y sin sujeciones de índole personal para con los miembros de la gerencia o sus futuros compañeros en el Directorio.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: La Sociedad cuenta con un Comité de Personas y Gobernanza encargado de la evaluación y nominación de los miembros del Directorio, la evaluación de la remuneración de posiciones de liderazgo y directores; y el plan de sucesión de posiciones de liderazgo y directores.

Dicho Comité está compuesto por 3 a 5 miembros, siendo todos ellos directores titulares y al menos uno de ellos es un director independiente.

Dicho Comité se encuentra actualmente presidido por Sergio Alonso, Director Independiente de LN.



una empresa  InterCement

Práctica 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 Director General y los Accionistas.

[Orientación: El Directorio deberá activamente propiciar la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional. Debe considerar además la equidad en la remuneración de sus miembros y también la posibilidad de que mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo en el Directorio, tales como la Presidencia del órgano o algunos de sus comités. El Comité de Nominaciones deberá proponer al Directorio los candidatos a ocupar las vacantes, dar una opinión fundada sobre ellos, definir las cualificaciones que deberán reunir para ocupar cada asiento (por ejemplo, si es parte de un comité) y redactar los procedimientos para la nominación de nuevos miembros.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: La Sociedad cuenta con un Directorio diverso, con miembros de diferente género, edades, educación, experiencia profesional y perfil. Asimismo, el Comité de Personas y Gobernanza es el encargado de elaborar el plan de sucesión de posiciones de liderazgo y directores y propone los candidatos para ocupar el Directorio.

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

[Orientación: ¿Existe un programa de orientación para directores que se incorporen al Directorio? ¿Existe algún proceso por el cual la Secretaría Corporativa informa al nuevo Director y lo presenta a sus pares y a la Gerencia? La Secretaría Corporativa deberá coordinar el proceso y utilizar diferentes métodos para informar al nuevo director y presentarlo a sus pares y a la gerencia. Ambos objetivos son de vital importancia sobre todo cuando se incorpora un director no ejecutivo. Se pueden utilizar, entre otras herramientas, visitas a las oficinas y plantas operativas, entrevistas con personal clave y otros directores, y envío de documentación con anticipación a la primera reunión.]

Aplica o no aplica: Aplica.

Explique: Si bien no existe un programa de orientación escrito, los nuevos Directores designados son presentados a sus pares y a las gerencias, se coordinan visitas a las plantas de la Sociedad, se proyectan videos institucionales acerca de LN y su historia, así como también entrevistas con otros directores y gerentes de primera línea a fin de que conozcan todas las áreas de la Sociedad y sean nutridos de la información requerida para su cargo.

También, a través de la Secretaría Corporativa, se brinda a cada nuevo director información y documentación que hace al gobierno societario de LN (estatuto, políticas, código de conducta empresarial, etc.) como así también cualquier otra documentación adicional que pueda requerir.

Asimismo, como en todas las reuniones del Directorio, la Secretaría Corporativa envía a los nuevos directores, con al menos una semana de anticipación, el tema a tratar junto con la documentación necesaria para la participación en la reunión.

De este modo, el Directorio se asegura que los nuevos miembros que ingresen a la Sociedad cuenten con un nivel adecuado de conocimiento del negocio, la estructura de LN, la distribución de las distintas unidades y



una empresa  InterCement

sus principales desafíos, y cualquier otro tipo de información que pueda ser requerida para el desempeño de su cargo.

D. REMUNERACIÓN.

PRINCIPIO XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el director 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.

Práctica 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.

[Orientación: El Directorio deberá garantizar que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas de forma objetiva, independiente y considerando la equidad de género. Los miembros del Comité de Remuneraciones deberán poder ejercer un juicio objetivo y tener la capacidad e integridad para hacer preguntas difíciles, imponer y adberirse a límites, y ser un generador de cambios cuando las prácticas actuales no sean positivas. El Comité de Remuneraciones deberá cumplir como mínimo con las siguientes funciones: (i) supervisar que la remuneración de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo; (ii) revisar la posición competitiva de las políticas, y prácticas de remuneración de la compañía, es decir, realizar una comparación de las prácticas de la compañía con respecto a otros participantes del mercado, y recomendar o no cambios, (iii) informar las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea de la compañía; (iv) dar cuenta regularmente al Directorio y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones; y (v) asegurar que el Presidente del Comité de Remuneraciones en la Asamblea de Accionistas que aprueba las remuneraciones explique la política de la compañía con respecto a la retribución de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea].

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: La Sociedad cuenta con un Comité de Personas y Gobernanza formado en mayo del 2019.

Dicho Comité está compuesto por 3 miembros, siendo todos ellos directores titulares y uno de ellos es un director independiente.

El Comité de Personas y Gobernanza tiene a su cargo, entre otras funciones, la evaluación de la remuneración de posiciones de liderazgo y directores.

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

[Orientación: La remuneración del director general deberá ser determinada a la luz de una política que funde su enfoque en el desempeño conforme a la estrategia y sus indicadores de éxito (y no solamente, por ejemplo, en el precio de la acción). La política deberá además establecer la remuneración de los miembros del Directorio, en especial la de los no ejecutivos o la de los independientes. Aunque existe un conflicto de interés inherente en el hecho de que el mismo Directorio sea quien determina su



una empresa  InterCement

propia remuneración, definitivamente no se puede dejar tal definición en manos de la gerencia a la cual el Directorio supervisa y remunera. El Directorio deberá elevar una propuesta de su propia remuneración, que luego será determinada y aprobada de acuerdo a los procedimientos establecidos por ley. La política en base a la cual se desarrolla esa propuesta deberá tomar en consideración el desempeño de la compañía y criterios objetivos como el número de asistencias a reuniones o los roles y funciones específicos asignados a cada director, como por ejemplo la presidencia de un comité.]

Aplica o no aplica: Aplica.

Explique: El Comité de Personas y Gobernanza ha desarrollado una política de remuneración para el director general y directores ejecutivos en base a diversos criterios, performance, indicadores y benchmark del mercado en cuanto a actualización y paquete remuneratorio. En esa línea, el Directorio actualizó y aprobó durante el 2023 nuevos programas de incentivo a largo plazo en acciones, con el propósito de atraer y retener empleados jerárquicos de excepcional competencia y estratégicos para la Sociedad que cumplan con determinados criterios de admisibilidad, en busca de la alineación de los intereses a largo plazo de la Sociedad y sus accionistas. Dichos programas contemplan la posibilidad de otorgar planes de acciones específicos a gerentes de primera línea y directores ejecutivos. Además, en el caso de los directores ejecutivos, sus objetivos son pautados anualmente y con el cierre de cada ejercicio, se evalúa el grado de cumplimiento de dichos objetivos, el cual determinará, entre otras cuestiones, la remuneración variable que recibirá.

E. AMBIENTE DE CONTROL.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

Práctica 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



una empresa  InterCement

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.

[Orientación: El sistema integral de riesgos es el resultado del “Gobierno de Riesgos”, la mejora continua de procesos para vigilar las actividades de gestión de riesgos. Los riesgos incluyen riesgos financieros y no financieros, tales como riesgos medioambientales, sociales, tecnológicos y reputacionales, entre otros. El Directorio deberá alentar a la gerencia a tomar riesgos prudentes para generar un rendimiento corporativo sostenible y que genere valor. Asimismo, deberá supervisar que la estrategia de la compañía esté alineada con las definiciones efectuadas en relación a la administración del riesgo del negocio. Ello incluye acordar la cantidad de riesgo que la compañía está dispuesta a aceptar o su “apetito de riesgo” y podrá hacerlo a través de la aprobación de una “declaración de apetito de riesgo”. No debe confundirse apetito con “tolerancia de riesgo”. El apetito es la cantidad de riesgo a tomar, mientras que la tolerancia es el nivel de variación que la compañía puede aceptar con respecto al apetito. La injerencia del Directorio en la estrategia de la compañía ofrece la oportunidad de tener un alto grado de conocimiento sobre los riesgos en los que la compañía se está embarcando. Ello le permitirá no solo establecer el apetito de riesgo sino también ejercer su responsabilidad de supervisión del sistema integral de riesgos, pudiendo contar con el apoyo de un comité dedicado al tema - generalmente llamado comité de riesgos- o de varios comités del Directorio, cada uno en su ámbito de acción. En ciertas ocasiones los comités no terminan supervisando todos los riesgos a los que se expone la compañía, por lo que su trabajo, igualmente útil, termina siendo en este caso de colector y analista de información. Por esto, el Directorio debe también involucrarse en el trabajo de identificar cómo los riesgos se interrelacionan entre ellos; asegurar que la gerencia haya implementado un sistema de gestión de riesgos eficaz y eficiente para los mismos; y garantizar la pertinencia de los recursos para ese sistema. La gerencia deberá trabajar de manera dinámica y constructiva con el Directorio en la identificación clasificación y priorización de los riesgos. Deberá acordar de antemano qué información requiere el Directorio -y en qué formato- para que este último pueda cuestionar los supuestos e hipótesis consideradas por la gerencia y alinear el riesgo con otros elementos claves como los recursos humanos, incentivos, el cumplimiento normativo o los controles.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: LN cuenta con una Política corporativa de Gestión de Riesgos para dar soporte al Comité de Riesgos y Reputación y a los miembros del Directorio en la realización de los objetivos estratégicos, entre otros aspectos, mediante un proceso continuo de identificación, priorización y gestión proactiva de los riesgos prioritarios asociados a esos objetivos.

El proceso incluye la identificación, evaluación y priorización de aquellos riesgos que podrían impactar de manera negativa y significativa en la continuidad de las operaciones, la capacidad de generación de valor, la posición en el mercado, la reputación e imagen de la empresa, las comunidades, el medioambiente y los mercados de capitales.

A partir de estos análisis se establecen las estrategias de gestión, las tolerancias, los controles y las herramientas adecuadas para su tratamiento. Los cambios relevantes en el estado de los riesgos son rápidamente comunicados a los tomadores de decisiones, de acuerdo con lo dispuesto por nuestra política corporativa de Gestión de Riesgos que se referencia en el modelo COSO-ERM (*Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission Enterprise Risk Management*).

La implementación de la Política de Gestión de Riesgos es llevada a cabo por el Gerente de Auditoría Interna, SOX, Riesgos y Compliance, dando apoyo y herramientas a la Gerencia General para la identificación y gestión de los riesgos prioritarios.



una empresa  InterCement

El Gerente de Auditoría Interna, SOX, Riesgos y Compliance reporta directamente al Comité de Auditoría, dependiendo funcionalmente del Director General de la Sociedad, a su vez miembro del Directorio y actualmente Vicepresidente.

Por otra parte, el Directorio informa mediante nota a sus estados contables los resultados de la supervisión de la gestión de riesgo financiero realizada. En dicha nota se tratan específicamente los siguientes temas: Gestión de Riesgo de Capital, Objetivos de la Gestión de Riesgo Financiero, Gestión de Riesgo Cambiario, Gestión de Riesgo en las Tasas de Interés, Gestión de Riesgo de Crédito y Gestión del Riesgo de Liquidez.

Asimismo, la memoria de cada ejercicio cuenta con una sección de Gestión y Control donde se destacan los sistemas de normas y procedimientos internos que aseguran un adecuado nivel de control.

Por otro lado, la Sociedad cuenta actualmente con un Comité de Riesgos y Reputación cuyas áreas de incumbencia son: (i) la gestión de la imagen de LN (percepción deseada, existente y plan); (ii) el mapa de riesgos integrado (plan de políticas y mitigación de riesgos y de prevención de fraudes); y (iii) el plan de contingencia para crisis (directrices).

Práctica 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.

[Orientación: El departamento de auditoría interna debe contar con una línea de reporte directa al Comité de Auditoría, debe ser objetiva e independiente de la gerencia. Debe presentar al Comité de Auditoría un plan anual de acción en base a riesgos para su aprobación por el Directorio.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explicación: LN cuenta con un Gerente de Auditoría Interna, SOX, Riesgos y Compliance, independiente de las áreas operativas, que reporta directamente al Comité de Auditoría, dependiendo funcionalmente del Director General de la Sociedad, a su vez miembro del Directorio y actualmente Vicepresidente.

El alcance de la actuación del proceso de auditoría interna es la evaluación del ambiente de control y del sistema del control interno para verificar si es suficiente para mitigar los riesgos asociados a los diversos procesos de negocio y de operaciones.

Anualmente el Comité de Auditoría realiza una evaluación sobre el desempeño del área de Auditoría Interna. Realiza su trabajo en forma alineada a las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna admitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA).

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

[Orientación: Quienes ejercen la función de auditoría deben estar versados en materias financieras y contables y contar con la autoridad necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, amplia e independiente. Debe tener acceso a todos los registros,



una empresa  InterCement

archivos e información necesarios para su trabajo. Debe contar con un presupuesto autónomo y participar de programas de capacitación continua en materias afines a su trabajo.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: El Gerente de Auditoría Interna, SOX, Riesgos y Compliance cuenta con amplia experiencia en el área de auditoría y específicamente en materias financieras y contables, que le permiten realizar sus tareas de manera efectiva, amplia e independiente. Tiene acceso a todos los registros de la Sociedad, archivos e información que considere necesaria para realizar su trabajo. Dicho Gerente cuenta con un presupuesto autónomo y participa de las capacitaciones que considera necesarias para desarrollar nuevas habilidades y mantenerse actualizado en material a fines a su trabajo.

A su vez, la Sociedad adoptó el concepto de outsourcing, siendo los auditores y o consultores seleccionados a prestar los servicios de auditoría interna empresas especialistas de auditoría y consultoría de reconocida experiencia y aceptación internacional (“Big Four”), lo cual le otorga aún mayor independencia al proceso de auditoría interna.

Práctica 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 director general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

[Orientación: El Comité de Auditoría es uno de los comités más importantes, ya que asegura la integridad y fiabilidad de los estados financieros de una compañía y la forma en que son auditados. El Comité de Auditoría asistirá al Directorio en su responsabilidad de supervisión, particularmente ayudándolo en la selección del auditor externo y la supervisión de los sistemas de control interno y la calidad de los reportes financieros.

Por la importancia, de sus funciones, este deberá ser lo más objetivo e independiente posible y es recomendable que esté compuesto por un mínimo de tres directores y que al menos dos de ellos, incluido el Presidente del comité, sean directores independientes y no se incluya al director general como miembro del comité. Más aún, es recomendable evitar la participación de directores ejecutivos como miembros del comité ya que la gerencia misma es el objeto de la auditoría. El Comité de Auditoría podrá siempre requerir la participación de la gerencia para discutir un asunto en concreto.

El comité deberá tener además la mayoría de sus miembros con formación financiera y contable debido a la complejidad de los temas a tratar.

A los efectos de garantizar un buen funcionamiento, el comité contará con un reglamento interno que detalle su finalidad y funciones, entre las cuales se destacan: (i) opinar respecto de la propuesta del Directorio para la designación de los auditores externos y velar por su independencia (Práctica 21); (ii) supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable; (iii) supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la sociedad; (iv) proporcionar al mercado información completa sobre operaciones donde exista conflictos de interés con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes; (v) opinar sobre la razonabilidad de las propuestas de remuneración que formule el Directorio; (vi) opinar sobre las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital; (vii) verificar el cumplimiento de las normas de conducta que resulten aplicables; (viii) emitir opinión fundada respecto de operaciones con partes relacionadas y comunicarla a los mercados toda vez que en la compañía exista o pueda existir



una empresa  InterCement

un supuesto de conflicto de interés (Práctica 20); (ix) revisar los planes de los auditores externos e internos y evaluar su desempeño y emitir una opinión al respecto en ocasión de la presentación y publicación de los estados financieros anuales.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: El Directorio de LN cuenta con un Comité de Auditoría, integrado por 3 miembros titulares y 1 miembro suplente. Todos sus integrantes revisten el carácter de “independientes” de acuerdo a los criterios establecidos en las Normas de la CNV, la Securities Exchange Commission (“SEC”) y la New York Stock Exchange (“NYSE”) y, además son versados en temas empresarios, financieros y/o contables. Asimismo, dos de sus integrantes, la Sra. Laura Gé y el Sr. Carlos Boero Hughes, revisten la calidad de Expertos Financieros. El director general de la Sociedad no es parte del Comité de Auditoría.

El 27 de febrero de 2018 el Comité de Auditoría aprobó la última versión de su Reglamento Interno (disponible en <http://investors.lomanegra.com/es/corporate-governance/governance-documents>) que describe la finalidad y funciones del mismo, su composición, competencias, reuniones, quórum y decisiones. Dicho Comité de Auditoría tiene por objeto principal acompañar y supervisar a la Sociedad en: a) cuestiones financieras; b) procedimientos internos de auditoría, contabilidad, control interno, compliance y gestión de riesgo; y c) la actividad y la independencia del Auditor Externo. Asimismo, el Comité de Auditoría realiza reuniones periódicas y de forma separada con las distintas áreas de la Sociedad a los fines de debatir cuestiones que considera oportunas.

Por otro lado, el Directorio fijó en fecha 9 de mayo de 2019 ciertos lineamientos para los distintos Comités de la Sociedad, dentro de los cuales, en lo que respecta al Comité de Auditoría, dispuso que el mismo no tendrá miembros que sean directores del accionista mayoritario, directores ejecutivos de la Sociedad, o directores de sociedades subsidiarias o con control conjunto.

El 16 de abril de 2020 se resolvió fijar en tres el número de miembros titulares y en uno el número de miembros suplentes del Comité de Auditoría. Se dejó constancia en dicha oportunidad de que dos de los tres miembros titulares revisten el carácter de Expertos Financieros del Comité de Auditoría (*Audit Committee Financial Expert*) de acuerdo con el criterio establecido por la SEC y la NYSE. Asimismo, se dejó asentado que todos los miembros de Comité designados revisten el carácter de “independientes” conforme a las Normas de la CNV y a las normas de la SEC y de la NYSE referidas anteriormente, por cuanto dichos Directores no tienen ninguna relación material con la Sociedad.

Práctica 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.

[Orientación: se deberán determinar una serie de indicadores objetivos (experiencia, capacitación continua, recursos dedicados, etc.) que permitan evaluar el compromiso, eficiencia e independencia de la labor del auditor externo]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: Con fecha 10 de marzo de 2020 el Directorio, a propuesta del Comité de Auditoría, aprobó la Política de Selección y Monitoreo del Auditor Externo con el propósito de que la auditoría de los estados financieros de la Sociedad cumpla con los más altos estándares de calidad e independencia que resulten



una empresa  InterCement

aplicables. A tal fin, el Comité de Auditoría deberá evaluar el desempeño y la independencia de la auditoría en cada ejercicio informando al respecto en su respectivo informe anual. Para la realización de dicha evaluación el Comité de Auditoría tendrá en cuenta los resultados de su labor de supervisión del planeamiento y del desarrollo de las tareas de auditoría, las declaraciones juradas de los auditores titulares y suplentes propuestos y ciertos indicadores orientativos que ayudan a realizar tal evaluación y que se detallan dicha política.

Conforme a la política, en el caso de que en la mencionada evaluación el Comité de Auditoría tome conocimiento de cuestiones que hagan aconsejable el cambio de la firma auditora deberá manifestarlo expresamente en su informe anual, haciendo referencia a ello en su opinión sobre el planeamiento y desempeño de los auditores (de acuerdo con lo establecido en el art. 18, del Cap. III, Tit. II, de las Normas de la CNV, N.T. 2013). En su caso, también dejará constancia al respecto, al opinar sobre la propuesta del Directorio en relación con la designación o remoción de los auditores externos (de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 (la “LMC”) en su art. 110, inc. A y las Normas de la CNV Tit. II, Cap. III, art. 25).

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO.

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO 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.

Práctica 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.

[Orientación: La integridad, ética y un sentido del rol y responsabilidad de la compañía en la sociedad y la comunidad permiten construir las bases de una relación a largo plazo con empleados, clientes, proveedores, reguladores e inversores. El Directorio deberá entonces asegurar el desarrollo de una cultura de ética e integridad en todos los niveles de la compañía e intentar transmitirla a sus partes interesadas.

El Directorio juega un rol clave al supervisar continuamente la integridad y ética de la gerencia (Práctica 3), comunicar a la gerencia sobre la importancia y seriedad que se le otorgan a estos temas, definir los parámetros de la cultura y revisar los esfuerzos de la gerencia para su inculcación.

Esta cultura deberá verse reflejada e incorporada en el marco de gobierno societario, las operaciones de la compañía y la estrategia. Por ejemplo, esclarecer que cualquier falta o toma de riesgos imprudente no será tolerada. Más aún, se deberá esclarecer que este



una empresa  InterCement

tipo de conductas serán reportadas a las autoridades por la misma compañía. Estas son medidas que el Directorio deberá tomar con el objetivo de dar robustez a la cultura.

Inspirado en la cultura ética y de integridad, el Directorio deberá garantizar la existencia y monitorear la correcta implementación de un programa que prevenga el comportamiento legalmente riesgoso para poder predecirlo y cambiar los incentivos (por ejemplo, la remuneración) que llevan a ese comportamiento.

En materia de cumplimiento, la decisión o conducta puede ser usualmente determinada como que cumple o no cumple, mientras que en cuestiones de ética se involucra un nivel diferente de consideraciones y pensamiento. Pueden, por ejemplo, darse dilemas éticos donde la elección debe hacerse entre dos o más opciones, todas legales. Abordar esta situación exige la formulación de un marco de referencia en función del cual se puedan evaluar las distintas alternativas, como puede ser un Código de Ética y Conducta.

La gerencia deberá desarrollar e implementar un Código de Ética y Conducta que formalice y comunique los valores y normas internas de la compañía. Por su parte, el Directorio deberá supervisar el proceso de creación del Código, asegurando la consideración de expectativas de los grupos de interés y aprobarlo si refleja apropiadamente la cultura y valores de la compañía.

El contenido del Código deberá ser claro y entendible, y en lo posible deberá ser breve y con lenguaje directo que no requiera interpretación. Los temas que aborde variarán dependiendo del tamaño, industria y características de la compañía y el negocio (por ejemplo, puede contener reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios o en interacciones con el sector público). Es importante que el código provea los procedimientos para denuncia, investigación y acción en caso de incumplimiento.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: A nivel corporativo, el grupo InterCement cuenta desde hace años con normas de ética y conducta que aplican a todas sus subsidiarias. Sin perjuicio de ello, desde el año 2017 la Sociedad cuenta con un Código de Conducta Empresarial. En su reunión del 8 de mayo de 2018, el Directorio de LN aprobó el Código de Conducta Empresarial que se encuentra actualmente vigente. Dicho Código de Conducta Empresarial define el modo en que la Sociedad, sus colaboradores y todos aquellos que brinden servicios en su nombre o representación, deben actuar.

El Código de Conducta Empresarial se encuentra disponible en <https://www.lomanegra.com/compliance/>.

Son sus principales objetivos: (i) plantear con claridad los valores empresariales, para que todas las personas alcanzadas puedan comprenderlos, respetarlos y practicarlos; (ii) servir de referencia individual y colectiva para las actitudes y el comportamiento de cada profesional; (iii) contribuir a que esos valores sean respetados en todas las localidades y a que las personas alcanzadas actúen de manera correcta, justa, respetuosa con relación a la comunidad y al medio ambiente; y (iv) ser una de los principales medios de promoción de la integridad, supervisión y control, orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos en cualquier normativa que resulte aplicable. Este Código se aplica a directores, administradores, accionistas, funcionarios, colaboradores que trabajen en o con la Sociedad y/o con las sociedades que conforman el grupo Loma Negra, contratistas, subcontratistas, intermediarios, gestores, proveedores, clientes y, en general, todas aquellas personas que brinden servicios a la Sociedad o en su nombre y representación para guiar la planificación y ejecución de sus tareas a fin de evitar una conducta impropia, inclusive la apariencia de un comportamiento inapropiado, poniendo en práctica nuestros valores y acatando las leyes aplicables.



una empresa  InterCement

Asimismo, conforme a lo dispuesto por el punto 2 del Código de Conducta Empresarial de LN, uno de sus objetivos es prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos.

El Código de Conducta Empresarial es puesto en conocimiento de todos los funcionarios y colaboradores de LN (incluyendo Directores y gerentes de primera línea) al momento de ingresar, quienes suscriben una declaración donde manifiestan haber tomado conocimiento del mismo. Durante 2023 el 100% de los colaboradores de la Sociedad (incluyendo gerentes y directores) recibieron capacitación, a través de sesiones virtuales y/o bajo la modalidad de E-Learning. Durante los entrenamientos los colaboradores han sido capacitados sobre el Código de Conducta Empresarial, las Principales Políticas del Programa de Integridad de LN y la Línea Ética. Adicionalmente, durante el año 2023 el 100% de los colaboradores (incluyendo gerentes y directores) de LN han ratificado mediante la firma de una declaración, su compromiso con el Programa de Integridad.

Asimismo, el Comité Ejecutivo y los miembros del Directorio conocen y adoptan la política corporativa de compliance y anticorrupción comunes a las del accionista controlante, en línea con el Código de Conducta Empresarial de la Sociedad.

El Código de Conducta Empresarial prevé el canal de contacto para la recepción de consultas, comentarios, sugerencias y denuncias. La “Línea Ética” se encuentra disponible tanto para el público interno como externo de la Sociedad. El contacto puede o no ser anónimo, a elección del Comunicante. La Sociedad promueve su utilización y no tolera ninguna clase de represalia por denuncias o quejas que fueran hechas de buena fe.

La Línea Ética es administrada por una consultora independiente externa a LN garantizado de esta manera la máxima confidencialidad de la información recibida y la privacidad de los datos. Los canales de contacto son por vía telefónica, correo electrónico y canal web y se encuentran disponibles en el portal <https://www.lomanegra.com/compliance/> y en la página web <https://www.canalconfidencial.com.br/lomanegra/>.

Ante la recepción de un comunicado a través del canal de Línea Ética, el administrador externo realiza un primer análisis, para identificar si se trata de una denuncia y a quien esté dirigida. El comunicado es enviado al Oficial de Ética y Cumplimiento de la Sociedad quien reporta el comunicado recibido al Comité de Ética y Cumplimiento.

Regularmente, se informa al Comité de Auditoría todos los comunicados recibidos, tratamiento dado y resolución, para su supervisión.

Práctica 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,



una empresa  InterCement

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.

[Orientación: El Directorio debe estructurar y mantener actualizado un programa que apoye y fomente la cultura ética de la compañía y la integridad de quienes se relacionan con ella. Con base en los parámetros establecidos en el Código de Ética y Conducta, el programa proporciona elementos claves que guían a directores, gerentes y empleados en su accionar frente a potenciales o presentes problemas de cumplimiento y/o éticos.

La gerencia, además de apoyar el programa, deberá designar un responsable interno que para ser efectivo tendrá que estar posicionado en un puesto alto en la gerencia, lo que le otorgará la autoridad, recursos y reconocimiento como para ser tomado en cuenta seriamente por el resto de los gerentes, los empleados y los directores. El responsable del programa deberá tener además acceso para reportar regularmente al Directorio.]

Aplica o no aplica: Aplica.

Explique: La Sociedad cuenta con un Programa de Integridad diseñado por el Comité de Ética y Cumplimiento de LN orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos.

La Sociedad cuenta a su vez con un Oficial de Ética y Cumplimiento, quien, entre sus funciones, tiene a cargo la ejecución del Programa de Integridad de la Sociedad, plan que es apoyado por todos los colaboradores de LN.

Este Programa dispone de: (i) capacitaciones periódicas a directores, gerentes y colaboradores sobre temas de Compliance; (ii) una Línea Ética de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros; (iii) un protocolo de gestión de la Línea Ética con foco en la protección de denunciantes contra represalias que cuenta en detalle cómo es el proceso de investigación interna; (iv) una política para participación en concursos y procesos licitatorios; (v) una política anticorrupción; (vi) un procedimiento de debida diligencia en clientes y proveedores; (vii) una norma de relacionamiento con la competencia; (viii) una norma de conflictos de intereses; (ix) una evaluación de riesgos de corrupción; (x) una cláusula anticorrupción en todos los contratos que son celebrados por la Sociedad; (xi) un registro de relacionamiento con funcionarios públicos; (xii) una política de información privilegiada; (xiii) una norma de regalos y hospitalidades; (xiv) una norma de donaciones, patrocinios y marketing institucional; y (xv) una política de divulgación de información relevante.

El Protocolo de gestión de la Línea Ética tiene como finalidad establecer la gestión de las denuncias recibidas a través de dicha línea, por hechos o indicios de conductas contrarias a lo dispuesto en el Código de Conducta Empresarial, a la normativa interna de LN y/u otras normas y regulaciones vigentes aplicables a LN. El documento establece que: i) todas las investigaciones se llevarán a cabo siguiendo los principios de imparcialidad, coherencia y confidencialidad, debiendo todas las partes involucradas ser tratadas con dignidad y respeto; ii) todas las partes tienen el deber y la responsabilidad de cooperar de manera plena y rápida de modo de garantizar una investigación completa y justa; iii) todos los colaboradores tienen derecho a defenderse y a explicar su versión de los hechos; y iv) no se tomarán medidas de represalia contra cualquier persona que presente una queja de buena fe.

El Código de Conducta Empresarial se encuentra disponible en <https://www.lomanegra.com/compliance/>.



Práctica 24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.

[Orientación: El Directorio deberá garantizar la existencia de mecanismos que identifiquen los conflictos de interés y permitan analizar el mejor curso de acción para evitar un impacto negativo por los mismos. Las tres líneas de defensa que incluyen a los controles internos (Práctica 3), la gestión de riesgos y el cumplimiento (Prácticas 17 y 23) y la auditoría interna (Práctica 18), sirven como mecanismos en general para identificar y evitar los conflictos de interés perjudiciales, sin perjuicio de otros mecanismos específicos que se puedan utilizar (por ejemplo, el establecimiento de reglas para la utilización de información confidencial o privilegiada por parte del Directorio). Además, estos mecanismos permiten que las compañías se muestren transparentes, generen confianza, agreguen valor y mejore la reputación de la compañía en el mercado. Los mecanismos podrán estar formalizados en el Código de Ética y Conducta (práctica 22).

Una transacción entre partes relacionadas, es todo negocio o arreglo entre dos partes vinculadas a través de propiedad compartida, membresías en Directorios comunes, o lazos personales o comerciales de importancia. Aunque las transacciones entre partes relacionadas significan por definición un conflicto de interés, estas no siempre generan un perjuicio para la compañía o algunos de sus inversores. Cuando son realizadas en forma correcta y bajo condiciones de mercado, pueden servir intereses legítimos que benefician a la compañía y todos sus inversores. Las transacciones entre partes relacionadas pueden generar conflictos cuando se desconocen (no hay una adecuada información de las mismas que permita realizar controles adecuados), son realizadas en perjuicio actual o potencial de la compañía (por ejemplo, aquellas realizadas aun cuando no son necesarias o realizadas por debajo del precio de mercado), o por omisión de acción (por ejemplo, en el caso de una oportunidad que se evita para beneficiar a otra compañía). Además, una transacción entre partes relacionadas puede resultar perjudicial para la compañía cuando se realiza mediante el uso de información privilegiada, lo que implica una manipulación de los términos del mercado.

El Directorio deberá aprobar una Política de Transacciones entre Partes Relacionadas que, teniendo como base lo dispuesto por ley en el tema, establezca su propia definición de cuándo una operación es considerada como tal para la compañía. Además, la política deberá incluir los recaudos que deben tenerse en cuenta para asegurar que no sean perjudiciales, sean necesarias para la compañía y se realicen a precio y condiciones de mercado. Una política formal puede mitigar el riesgo de uso inadecuado de los recursos corporativos y el aprovechamiento por inversores o gerentes de estos recursos en detrimento de los otros. La política deberá estar alineada a la regulación vigente.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: De conformidad con el artículo 11 del Código de Conducta Empresarial (disponible en <https://www.lomanegra.com/compliance/>) se prohíben las actividades y relaciones personales que estén en conflicto con los intereses de LN. En caso de duda se establece que se debe consultar al Oficial de Ética y Cumplimiento, a la Línea de Ética o al Comité de Ética y Cumplimiento.

Los colaboradores deben evitar situaciones en que intereses personales puedan representar un conflicto, real aparente o potencial, con los intereses de LN, debiendo en caso de duda, asesorarse con las políticas internas y con dicho Código. Asimismo, los colaboradores podrán realizar actividades profesionales externas únicamente cuando las mismas no representen conflictos de intereses con LN ni perjudiquen su desempeño laboral.



una empresa  InterCement

Durante el año 2023 el 100% de los Directores, Gerentes, Líderes, así como también los integrantes de la Gerencia de Compras de LN, han completado y firmado la declaración jurada de conflicto de intereses implementado por la Sociedad.

Conforme el artículo 9 del Reglamento del Órgano de Administración (disponible en <http://investors.lomanegra.com/es/corporate-governance/governance-documents>), los Directores no pueden participar ni votar en las deliberaciones del Directorio sobre asuntos en los que, por cuenta propia o de terceros, tengan conflicto de intereses con el/los interés/es de la Sociedad. Cuando el Director tuviere un interés contrario al de la Sociedad, deberá hacerlo saber al Directorio y a los síndicos y abstenerse de intervenir en la deliberación.

Asimismo, los miembros del Directorio que posean un conflicto de interés con la Sociedad deberán notificar al Directorio y a la Comisión Fiscalizadora dicha situación y abstenerse de participar en el debate.

En cuanto a transacciones con partes relacionadas, de conformidad con los artículos 10.2 y 10.3 del Reglamento del Órgano de Administración, el Directorio implementa los mecanismos adecuados para asegurar que los asuntos que se celebren entre, por un lado, cualquier Titular de Participación Significativa o Entidad Relacionada y, por otro, LN o cualquier sociedad relacionada con ésta o del mismo grupo económico, sean realizados en condiciones de mercado. Asimismo, los negocios de relevancia significativa, en los términos que defina el Comité de Auditoría, a propuesta del Directorio, que se celebren entre, por un lado, cualquier Titular de Participación Significativa o Entidad Relacionada y, por otro, LN o cualquier sociedad en relación de dominio o de grupo con ésta, deben ser sometidos a dictamen previo del Comité de Auditoría.

Con fecha 18 de diciembre de 2019 el Directorio de LN aprobó la Política de Aprobación de Operaciones con Partes Relacionadas cuyo objetivo es establecer las responsabilidades, criterios y mecanismos formales específicos de identificación, manejo y aprobación de operaciones entre partes relacionadas, cuyos términos son concordantes con lo dispuesto por el marco normativo vigente.

Sin perjuicio de ello, dicha política no sólo establece un mecanismo de aprobación de operaciones con partes relacionadas en los términos de la LMC, sino que también contempla otros supuestos, por encima de lo exigido por la normativa vigente. En tal sentido, se incluyen también procedimientos de aprobación de operaciones con partes relacionadas que no involucren un monto relevante y operaciones que no involucren a una parte relacionada (en los términos de la LMC y normas de la CNV), pero sí a sociedades del mismo grupo al que pertenece LN (por ejemplo, operaciones entre LN y sus subsidiarias o accionistas minoritarios de sus subsidiarias u operaciones entre sociedades controladas por LN). Para garantizar el cumplimiento de la mencionada Política, durante 2020 se implementaron procedimientos internos estableciendo la aprobación por parte del Área de Compliance de las transacciones que se realizan entre Partes Relacionadas, aun cuando ellas no son por un monto relevante. Asimismo, las notas a los estados contables anuales y trimestrales mencionan todas las operaciones realizadas con partes relacionadas en los términos antes expuestos, las cuales, además, en caso de que corresponda, son informadas a la CNV y Bolsa de Comercio de Buenos Aires como hecho relevante.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS.



una empresa  InterCement

PRINCIPIO 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.

PRINCIPIO XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.

PRINCIPIO XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.

PRINCIPIO XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses legítimos de sus partes interesadas.

Práctica 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.*

[Orientación: Los canales utilizados por las compañías para divulgar la información relevante y material de la misma son tan importantes como la información en sí. Sin perjuicio de la normativa vigente en materia de divulgación de información, la compañía deberá contar con un sitio web de acceso público, actualizado, que no solo suministre información relevante de la compañía (como, por ejemplo, tener una sección donde detalle los roles, funciones y prácticas de gobierno societario), sino que también recoja inquietudes de usuarios en general. Este es un primer paso simple hacia el acceso igualitario a la información y es de relativo bajo costo para la compañía.

El sitio web de la compañía deberá contar con información financiera, objetivos e información no financiera como el Estatuto Social, la composición y biografías de los miembros del Directorio, información sobre sustentabilidad, las estructuras y políticas de gobernanza y la estructura accionaria de la compañía.

La compañía podrá contar con un oficial de relaciones con inversores cuyo rol será, entre otros, el de asegurar que la información de gobierno societario esté actualizada, divulgar la información de la compañía, y recibir y contestar consultas.

El oficial de relaciones con inversores es una figura diferente del Responsable de Relaciones con el Mercado. Este último es una figura legal que tiene a su cargo la comunicación y divulgación, a través de la Autopista de la Información Financiera de la CNV, de información relevante que pueda afectar de forma sustancial el valor de las acciones o la negociación. En otras palabras, su responsabilidad será hacia el regulador. Por su lado, el oficial de relaciones con inversores cumple una función diferente ya que es el encargado de proporcionar información y contestar las consultas de potenciales inversores, analistas y accionistas. Cabe destacar que ambas funciones podrán ser subsumidas en una misma persona, siempre y cuando su disponibilidad sea suficiente para cumplir con las responsabilidades correspondientes a ambos roles.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: LN se comunica y brinda información a sus inversores a través de su área de relaciones con inversores. A tal efecto, se coordinan cuatro conferencias informativas trimestrales por año, con motivo de la presentación de los estados contables. Asimismo, LN mantiene canales de comunicación con los accionistas minoritarios a través de la difusión de información relevante en las bolsas en las cuales sus acciones se encuentran listadas, y también por medio de comunicados de prensa.



una empresa  InterCement

Por otro lado, a través del sitio <http://investors.lomanegra.com/> los accionistas y otros inversores tienen acceso a información y documentación diversa sobre la Sociedad, como así también un canal directo para establecer contacto con LN a través de su Representante de Relaciones con Inversores, tanto telefónicamente como a través de la web y el mail investorrelations@lomanegra.com. Asimismo, a través del sitio <http://www.lomanegra.com.ar/quienes-somos/sustentabilidad/> la Sociedad brinda información acerca de sus objetivos en materia de sustentabilidad y de las medidas aplicadas a fin de minimizar los impactos de su actividad en el medio ambiente.

Además de eso, está comprometida con el desarrollo económico, social y la calidad de vida actual y futura de todos los diversos públicos que sean afectados por la operación de la empresa.

La Sociedad cuenta con una Gerencia de Relaciones con Inversores, cuya función radica en mantener contacto con los distintos actores del mercado de capitales, manteniéndolos informados sobre la evolución de la actividad de LN y apoyar en tiempo oportuno a los accionistas de LN, tanto actuales como potenciales, en su relación con la Sociedad, en pleno cumplimiento del principio del tratamiento igualitario de los accionistas.

El contacto de LN con inversores particulares e institucionales, gestores de fondos y otros organismos de inversión colectivo, analistas y demás intervinientes en el mercado de capitales, se mantiene a través de reuniones, conferencias y respuestas a pedidos de información a través de los distintos canales de comunicación que tiene disponible la Sociedad.

Cabe destacar que actualmente la figura de Responsable de Relaciones con el Mercado recae sobre el Director de Administración y Finanzas (CFO) de la Sociedad, mientras que en lo que refiere a relaciones con los inversores, LN cuenta, además del Director de Administración y Finanzas (CFO), con una figura específica, que es el Gerente de Relaciones con Inversores.

Práctica 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.

[Orientación: La compañía deberá contar con un Plan de Involucramiento de partes interesadas que le permita identificar claramente cuáles son sus partes interesadas y clasificarlas según criterios que determine la propia compañía, los cuales podrán incluir el nivel de influencia, impacto, riesgo, tamaño, cercanía, entre otros.

El tener un Plan de Involucramiento de partes interesadas le permitirá a las compañías mitigar los riesgos, anticiparse a las crisis, y en casos de que las mismas ocurran, contar con las herramientas para resolverlas de forma eficiente. Además brinda al Directorio y la gerencia un enfoque sustentable al momento de desarrollar la estrategia de la compañía, y les permite tener un mejor conocimiento de sus clientes y el negocio.

Por su parte, un Plan de Involucramiento bien definido permitirá mapear y reconocer las partes interesadas y fijar una estrategia de cómo interactuar con cada una de ellas.

La compañía deberá también asegurar la existencia de canales de comunicación para mantenerse en contacto con sus partes interesadas. Los canales permitirán recibir, analizar y responder consultas y deberán ser un complemento a la información pública a la que podrán acceder las partes interesadas a través del sitio web de la compañía.



una empresa  InterCement

Partes interesadas: Una parte que tiene un interés en las operaciones y resultados de la compañía como, por ejemplo, los consumidores, empleados, ONGs, la comunidad, el Estado, proveedores, entre otros.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: La Sociedad cuenta con un Plan de Comunicación Estratégico el cual está enfocado en identificar a los actores con los que interactúa en todos sus niveles, permitiéndole trabajar en generar relaciones sólidas y duraderas. La Sociedad considera necesario entender a la comunicación como un proceso de identificación de un propósito compartido no sólo con la comunidad de la cual es parte sino también con nuestros proveedores, clientes, gobierno e inversores.

En este sentido, el propósito compartido que la Sociedad tiene con todos estos actores cumple con las siguientes condiciones:

- Representa los resultados deseados de alto nivel, aquellos a los que LN puede aspirar y ofrecer a la sociedad;
- Está apalancado en los pilares y valores estratégicos de la Sociedad;
- Cumple en ser un propósito relevante para todos los actores, es decir, que pensado desde el punto de vista de cada actor clave, constituya una aspiración.

En tal sentido, LN tiene identificada a través de un Plan de Comunicación Estratégico con cada actor una estrategia diferenciada que abarca, entre otras acciones, organización de reuniones presenciales o digitales periódicas con referentes de las fuerzas vivas de las comunidades donde opera, presencia institucional en organismos referentes de la industria (AMCHAM, IDEA, CEADS, entre otros), canales de contacto con medios de comunicación locales, regionales y nacionales y patrocinios de eventos alienados con la cultura y valores de la empresa.

Como parte de la estrategia, desde la Sociedad se procura prevenir potenciales crisis a través de un riguroso procedimiento que llevamos a cabo en tres instancias:

1. Evaluación de riesgos potenciales / mapa de riesgos;
2. Capacitación y definición de voceros;
3. Manual de procedimientos.

Asimismo, y en particular, la Fundación Loma Negra para el Desarrollo Sustentable (la “Fundación”) (entidad fundada por y cuyo único aportante es la Sociedad) es la responsable de implementar la dimensión social de la política de Responsabilidad Social Corporativa de LN y sus subsidiarias. Tiene como misión promover el desarrollo social en las comunidades donde opera LN, con foco en los jóvenes.

Los lineamientos que rigen a la Fundación son:

- ✓ Valorar el vínculo con la empresa y actuar de manera proactiva en proyectos de impacto social junto a las comunidades donde LN está presente.



una empresa  InterCement

- ✓ Involucramiento de los propios colaboradores de la empresa en la implementación de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa.
- ✓ La Fundación no actúa sola. Todos los programas se desarrollan en alianza con el sector público, privado y el sector social. Los activos y la red de relaciones de la empresa son puestos a disposición de los proyectos comunitarios, donde la Fundación es un actor más.
- ✓ Mantener una relación cercana con los públicos de interés mediante la generación de alianzas multisectoriales.
- ✓ Los programas son transversales, replicables y tienen por objetivo dejar capacidades instaladas en las comunidades tras la ejecución del proyecto.
- ✓ Los programas impulsados tienen como destinatarios principales a los jóvenes y contemplan el apoyo a proyectos llevados adelante por organizaciones sociales locales. Se desprenden de diagnósticos, caracterización y priorización de problemáticas locales con foco en proyectos educativos, de inserción socio-laboral, generación de ingresos; proyectos de triple impacto, hábitat, fortalecimiento del capital social y voluntariado corporativo.
- ✓ Una institución de bien público administra los fondos de los proyectos que implementamos a fin de garantizar la transparencia del proceso.
- ✓ Amplio conocimiento del territorio. Se cuenta con recursos técnicos que asisten técnicamente a cada CIVICO (Comité de Incentivo al Voluntariado e Interacción con la Comunidad) y CDC (Consejo de Desarrollo Comunitario) o red de relacionamiento.
- ✓ Procesos de planificación, seguimiento, rendición de cuentas y medición de impacto acompañan la implementación de proyectos.

Por último, en cuanto a sus clientes, LN comercializa sus productos a través de cuatro grandes canales de comercialización que son los Distribuidores, Hormigoneras, Industrias y Constructoras, con cobertura nacional.

LN tiene una importante cantidad de clientes con los cuales posee un fuerte relacionamiento comercial a través de su fuerza de ventas.

Asimismo, LN cuenta con un portal exclusivo para sus clientes, www.lomanet.com.ar, disponible las 24 horas. Además, ha implementado una nueva herramienta denominada “CRM - Customer Relationship Management” (Gestión de las relaciones con los clientes) que amplía las relaciones de la empresa con los clientes generando potenciar la atención, permitiendo unificar los canales de comunicación, canalizar sus consultas, solicitudes y reclamos.

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



una empresa  InterCement

definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

[Orientación: El derecho de participar en las Asambleas de Accionistas es un derecho fundamental de los Accionistas. La compañía debe, en este sentido, promover la participación de todos los Accionistas tomando medidas tales como permitir que tengan posibilidad de realizar preguntas al Directorio o que puedan incluir puntos a tratar en el orden del día de acuerdo a criterios de razonabilidad.

Uno de los mecanismos que las compañías pueden adoptar para fomentar la participación es el envío de paquetes de información provisorios a los Accionistas con la anticipación suficiente para que estos realicen, de manera no vinculante, comentarios y nuevas recomendaciones a las propuestas del Directorio. Luego el Directorio deberá expedirse sobre los comentarios y opiniones propuestas por los Accionistas que considere pertinentes y divulgar la totalidad de las opiniones planteadas. El paquete provisorio deberá contener como mínimo la fecha tentativa de la asamblea, el orden del día propuesto por el Directorio y su opinión fundada respecto a cada uno de los temas, incluyendo la propuesta de remuneración y nominación de directores.

Un fenómeno muy importante a nivel corporativo es el aumento de los inversores activistas en el mercado de capitales. Generalmente este activismo es protagonizado por fondos de inversión institucionales con mandatos de inversión a largo plazo y consideraciones de sustentabilidad y buena gobernanza. Este mecanismo facilita a los Accionistas el poder expresar sus opiniones y entablar un diálogo constructivo con el Directorio. El Directorio deberá enviar en su comunicación con los Accionistas, una explicación de por qué las estructuras de gobierno societario que se han desarrollado son las mejores para la compañía. Esta es una forma de atraer apoyo significativo de los Accionistas al buen trabajo realizado por el Directorio.

Más allá de esta práctica, los Accionistas deberán tener otras oportunidades de recomendar candidatos al Directorio. El Comité de Nominaciones (Práctica 12) deberá divulgar el proceso para considerar dichas recomendaciones.

Otras alternativas para mantener informados a los Accionistas es la de producir un reporte anual, invitar a reuniones explicativas y/o dar una verdadera oportunidad para realizar preguntas en la Asamblea de Accionistas. Particularmente, el reporte anual es un documento formal en donde se detalla la información financiera y no financiera de la compañía, incluyendo, entre otros, datos relativos a la estructura de gobierno, autoridades y responsables de las distintas áreas de negocio y gobierno societario, y de responsabilidad social empresarial. El reporte anual permite a todos los Accionistas y potenciales inversores acceder a la información de la compañía de forma simple, clara y unificada en un solo documento.]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: LN cumple, a los fines de promover la participación de todos sus accionistas, con la convocatoria de las asambleas generales de accionistas de conformidad con los requisitos establecidos por la normativa vigente y el estatuto social. En dicho sentido, distribuye con antelación suficiente la convocatoria a asamblea y sus puntos del orden del día traducidos al inglés para aquellos domiciliados en el exterior, a través del depositario de los ADRs. Asimismo, LN efectúa las publicaciones exigidas para esos casos por la normativa vigente (publicación en el Boletín Oficial, la Autopista de Información Financiera de la CNV, diario local de gran circulación, Boletín de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, NYSE, SEC e internacionalmente a través de publicaciones de prensa), y su publicación en la página web de LN. Por su parte, todo accionista tiene la posibilidad de registrarse a través de la página web de LN y recibir notificaciones sobre diversas cuestiones de la Sociedad, incluyendo convocatorias a asambleas.

Asimismo, el Directorio de la Sociedad ha decidido que a partir del ejercicio 2021 formulará recomendaciones de voto y/o pondrá en conocimiento de los accionistas toda propuesta de moción, en forma previa a la celebración de sus Asambleas para cada punto del orden del día, salvo en aquellos casos donde pudieran



una empresa  InterCement

existir eventuales conflictos de interés, en cuyo caso se abstendrá de realizar propuestas. La observancia de estas formas de convocatoria garantiza la amplia difusión de los llamados a asamblea e importan un trato igualitario para todos los accionistas.

Si bien la Asamblea de Accionistas no cuenta con un reglamento interno que rijan su funcionamiento, LN cumple acabadamente con lo dispuesto por la legislación aplicable, poniendo a disposición a los accionistas toda la información y documentación necesaria para la toma de decisiones con la debida antelación.

LN se ajusta a lo previsto en la LGS, la LMC, las Normas de la CNV, las normas de las bolsas en las que cotizan sus acciones y el estatuto social, en cuanto a la propuesta de asuntos a debatir en la Asamblea por parte de los accionistas minoritarios. Como resultado, en las actas de Asamblea se registran las propuestas realizadas por los accionistas presentes en las mismas, de acuerdo con los mecanismos correspondientes.

Práctica 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.

[Orientación: De realizarse las Asambleas de Accionistas de forma exclusivamente presencial, los inversores de otras jurisdicciones quedan prácticamente excluidos de ejercer sus derechos vinculados a la asamblea a menos que incurran en elevados gastos de agencia mediante la contratación de representantes. Por ello la compañía deberá proveer la mayor facilidad posible a los Accionistas para su participación, generando tal vez una reducción en los gastos de agencia del Accionista y tornando la inversión más atractiva]

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: Según el Artículo Décimo Octavo del Estatuto Social de LN, las Asambleas podrán celebrarse a distancia mediante comunicación por medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, previendo que el quórum y las mayorías se computarán tanto respecto de los presentes como de los que participen a distancia.

Durante el año 2023, la asamblea de accionistas de LN se celebró en forma virtual, permitiéndose la libre accesibilidad de todos los participantes. A tal efecto, se puso a disposición de los accionistas una casilla de correo para que puedan comunicar su asistencia y efectuar consultas que fueron oportunamente respondidas. Todos los accionistas que comunicaron su asistencia pudieron participar en forma virtual, registrándose un récord de accionistas participantes en asambleas de LN.

Práctica 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.

[Orientación: El Directorio será responsable de desarrollar y formalizar una política de distribución de dividendos que detalle los lineamientos a seguir para la decisión de distribución o no de dividendos. La política no puede obligar a distribuir dividendos siempre, pero puede crear un conjunto de pautas que obliguen a la compañía a seguir una práctica clara y consistente]



una empresa  InterCement

Aplica o no aplica: Aplica

Explique: LN cuenta con una Política de Distribución de Dividendos, la cual ha sido aprobada recientemente por el Directorio, en su reunión celebrada el 10 de marzo de 2020.

El objetivo de dicha política es establecer los lineamientos que deberán seguirse para la decisión de distribución o no de dividendos. La misma ha sido desarrollada en concordancia con lo establecido por la normativa vigente, el estatuto de LN y las buenas prácticas de gobierno societario.

La política se orienta al mantenimiento de un adecuado equilibrio entre los montos distribuidos y la estrategia de inversión y expansión de la Sociedad, por lo que de ninguna manera obliga a distribuir dividendos sino que se limita a establecer un conjunto de pautas que se deberán adoptar para seguir una práctica clara, transparente y consistente que permita a todos los accionistas tomar decisiones informadas.

En tal sentido, la política incluye (i) las circunstancias legales e internas que habilitan la distribución de dividendos; (ii) los criterios utilizados por el Directorio para decidir la recomendación de distribuir dividendos; (iii) el método que se utiliza para determinar el porcentaje de las ganancias que serán pagadas en forma de dividendo; y (iv) el procedimiento para el pago de dividendos.

Esta Política se encuentra publicada en el sitio web de la Sociedad, en el sector dedicado a Inversores.