



CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LIPSA S.R.L.

ÍNDICE

I. LIPSA S.R.L.	2
II. CONCEPTO DE GOBIERNO CORPORATIVO	2
III. NORMATIVA APLICABLE	3
IV. OBJETIVO	3
IV. PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO	3
A) EN LA FUNCIÓN DE LA GERENCIA	3
B) EL SOCIO GERENTE	4
C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DE LA GERENCIA	5
D) REMUNERACIÓN	5
E) AMBIENTE DE CONTROL	5
F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO	6
G) PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS Y PARTES INTERESADAS	7
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
1. Reunión de Socios	7
2. Gerencia	8
3. Transparencia e Información Pública	9

I. LIPSA S.R.L.

La compañía:

Lipsa S.R.L. (“Lipsa” o la “Compañía” o la “Sociedad”, indistintamente) es una Sociedad de Responsabilidad Limitada constituida Charata, Provincia de Chaco en fecha 20 de mayo de 2010 e inscripta en la Inspección General de Personas Jurídicas y Registro Público de Comercio de la Provincia de Chaco, con fecha 27 de septiembre de 2010, bajo el N° 13 Folio 72/75, Tomo XIV del libro Sociedades. El plazo de duración de Lipsa es de 20 años contados a partir de la fecha de su inscripción.

La sede social de la Sociedad se encuentra en Pringles 221, Ciudad de Charata, Provincia de Chaco, República Argentina.

Actividad:

La Sociedad desarrolla la actividad agropecuaria con más de una década en el Norte Argentino. Su principal actividad es la producción de Soja, Maíz y Trigo. A su vez, y como actividad secundaria, se encuentra en etapa de desarrollo un proyecto ganadero muy ambicioso.

Si bien administra las actividades en la ciudad de Charata, la Sociedad desarrolla sus actividades en varios puntos privilegiados del Norte Argentino, generando de esta manera un seguro ante las variables climáticas que suelen atentar contra este tipo de producción.

Los productos son comercializados a través de los principales exportadores que operan en el comercio de granos de la Argentina. El 100% de los productos se comercializa en condiciones FAS. Entre los compradores más importantes podemos destacar a Aceitera General Deheza (AGD), Cargill y a la Asociación de Cooperativas Argentinas (ACA).

Forma de Trabajo:

LIPSA trabaja con los más altos estándares de calidad, apuntando a un mejoramiento continuo de procesos para generar productos de mayor calidad.

Lo que hace:

La Sociedad se aboca al sembrado de soja y maíz, y trigo.

II. CONCEPTO DE GOBIERNO CORPORATIVO

El gobierno societario o corporativo consiste en el conjunto de prácticas, procesos y estructuras por el cual se dirigen y controlan las compañías. El Gobierno societario "*involucra una serie de relaciones entre la gerencia de la compañía, sus socios y otras partes interesadas*". Es la manera en que las sociedades son administradas. Se ocupa de los derechos y responsabilidades de la Gerencia, los socios e inversores en general de la Sociedad.

Bajo este sistema de gestión, las prácticas de gobierno corporativo se vinculan con acciones tendientes a la transparencia y respeto con los socios y con tareas relacionadas con la responsabilidad corporativa, procurando integrar los aspectos económico-financieros, sociales y ambientales.

El órgano de administración, la Gerencia, es el órgano societario indispensable para asegurar que todos los componentes de un buen gobierno (por ejemplo, el ambiente de control, las prácticas de transparencia y divulgación de información, la protección de los socios minoritarios, etc.) funcionen de manera efectiva proveyendo el liderazgo y supervisión necesarios para la obtención de los objetivos corporativos. Su función va más allá de ser solo el nexo entre el resto de los órganos societarios. A los ojos de los inversores, los gerentes son los responsables, colectivamente, de administrar la Compañía. El buen funcionamiento de la Gerencia depende del profesionalismo de sus miembros, pero no como una suma de individualidades calificadas, sino como un ente donde su desempeño y el logro de los objetivos deben ser evaluados colectivamente. Los Gerentes actúan administrando en interés de la Compañía y de todos los inversores.

Deben, además, promover y desarrollar un marco de buen gobierno societario que incluya la elaboración de las reglas para su propio funcionamiento, las cuales deben ser aprobadas tras deliberaciones reflexivas y rigurosas de sus miembros.

La adopción de estas prácticas proporciona la optimización de la relación con los inversores, siendo al mismo tiempo un incentivo para los administradores a fin de que sus decisiones atiendan los intereses de la sociedad y sus socios. De esta manera se consolida la percepción positiva de la empresa en el mercado, dando como resultado la creación de valor para sus socios e inversores.

III. NORMATIVA APLICABLE

Lipsa es una sociedad de responsabilidad limitada sujeta a la ley N° 19.550 de Sociedades Comerciales. Asimismo, al estar en el régimen de oferta pública, se encuentra sujeta a las regulaciones emitidas por la Comisión Nacional de Valores (“CNV”).

La CNV, mediante la Resolución General N° 797/2019, aprobó los contenidos mínimos del Código de Gobierno Societario (“Código”), incorporando conceptos de buen gobierno corporativo a la gestión empresarial, bajo la forma de lineamientos o recomendaciones que buscan darle transparencia. Si bien la CNV no exige la aplicación de las recomendaciones enunciadas, requiere que la Sociedad, en caso de no hacerlo, explique las razones por las cuales decide no adoptar el Código.

IV. OBJETIVO

El objetivo de este Código es la formalización y exteriorización de las pautas de conducta y prácticas de gobierno corporativo de Lipsa, las cuales se encuentran basadas en estrictos estándares de información plena, eficiencia, control, ética, protección del público inversor, trato igualitario entre inversores y transparencia empresarial, a fin de crear y conservar valor para la entidad, sus socios, clientes, colaboradores y público en general.

IV. PRÁCTICAS DE GOBIERNO CORPORATIVO

A) EN LA FUNCIÓN DE LA GERENCIA

Principios

- I. *La Compañía debe ser liderada por una Gerencia profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. Son los guardianes de la Compañía y de los derechos de todos sus socios.*
- II. *La Gerencia deberá ser la encargada de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.*
- III. *La Gerencia 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. La Gerencia deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.*
- IV. *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 la Gerencia.*
- V. *Deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.*

Aplicación:

1. La Gerencia generará una cultura ética de trabajo y establecerá la visión, misión y valores de la Compañía
2. Fijará la estrategia general de la Compañía y será el encargado de aprobar el plan estratégico a llevarse a cabo. Al hacerlo, se tendrá en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. La Gerencia supervisará su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y los derechos de todos sus socios.
3. Procurará desarrollar, implementar y mantener un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.
4. Diseñará las estructuras y prácticas de gobierno societario, designará al responsable de su implementación, velará la efectividad de las mismas y sugerirá cambios, en caso de ser necesarios.
5. Los miembros de la Gerencia tendrán suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. Tendrán reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales serán divulgadas internamente.

B) EL GERENTE

Principios

- I. *Cada Gerente es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones de la Gerencia y liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones.*
- II. *Cada Gerente deberá liderar procesos y establecer estructuras que aseguren el compromiso, objetividad y competencia de los miembros de la Gerencia, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.*

- III. *Cada Gerente deberá velar por que la Gerencia en su totalidad esté involucrada y sea responsable por la sucesión del gerente general.*

Aplicación:

1. Cada Gerente será el responsable de la buena organización de las reuniones de la Gerencia, preparará el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los presidentes de los comités tendrán las mismas responsabilidades para sus reuniones.
2. Cada Gerente velará por el correcto funcionamiento interno del órgano mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.
3. Cada Gerente generará un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros de la Gerencia y asegurará que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.
4. Cada Gerente asegurará la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DE LA GERENCIA

Principios

- I. *La Gerencia 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 de la Gerencia.*
- II. *La Gerencia deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en la Gerencia en el marco de un plan de sucesión.*

D) REMUNERACIÓN

Principios

- I. *La Gerencia deberá generar incentivos a través de la remuneración, de manera tal que todos los gerentes cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus socios de forma equitativa.*

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- I. *La Gerencia debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.*
- II. *La Gerencia deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.*

- III. *La Gerencia 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.*

Aplicación:

1. La Gerencia determinará el apetito de riesgo de la Compañía y además supervisará y garantizará la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo - entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.
2. La Gerencia controlará y revisará la efectividad de la auditoría interna y garantizará los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría.
3. La Gerencia aprobará una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deberán considerar al realizar la recomendación a la reunión de socios sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

- I. *La Gerencia debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias*
- II. *La Gerencia 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 socios.*

Aplicación:

1. La Gerencia aprobará 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 será comunicado y aplicable a todos los gerentes y empleados de la Compañía.
2. La Gerencia establecerá y revisará periódicamente en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan será apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designará un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispondrá:
 - a. Capacitaciones periódicas a los administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento;
 - b. Canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos;
 - c. 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;
 - d. Políticas de integridad en procedimientos licitatorios;

- e. Mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y
 - f. 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.
3. La Gerencia asegurará la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, aprobará 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 solo a ciertos inversores.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS SOCIOS Y PARTES INTERESADAS

Principios

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

Aplicación:

- 1. El sitio web de la Compañía divulgará información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los inversores. Sin perjuicio de que la Sociedad publicará toda la información económica, financiera y contable en la plataforma de Autopista de Información Financiera perteneciente a la CNV.
- 2. La Gerencia deberá asegurar que exista un proceso de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.
- 3. La Gerencia remitirá a los Socios, previo a la celebración de la Reunión, toda la información relevante para la celebración de esta y posterior discusión.
- 4. La Política de Distribución de Dividendos estará alineada a la estrategia y establecerá claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos, como así también en el Estatuto Social.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Reunión de Socios

1.1 General

La Reunión de Socios es el lugar donde los socios de la Compañía se reúnen para tratar y discutir los temas inherentes a la actividad comercial de la Compañía y es allí donde se toman las decisiones más importantes para la Compañía.

Será convocada de acuerdo con las formalidades y requisitos exigidos por la Ley N° 19.550, las Normas de la CNV y el estatuto de la Sociedad. Previo a la celebración de la Reunión, la Gerencia pondrá a disposición de los socios, con la antelación necesaria y suficiente, toda la información que se considere relevante. Las resoluciones que se tomen en la Reunión de Socios serán siempre en base a la información y transparencia para con los socios.

1.3 Política de Dividendos

Si bien en la actualidad la Sociedad no cuenta con una política determinada de dividendos, el Estatuto Social establece que una porción de las ganancias realizadas y líquidas se podrán distribuir a dividendos de las acciones ordinarias. Asimismo, los dividendos deberán ser pagados en proporción a las respectivas integraciones dentro del año de su emisión.

1.4 Respeto a los Derechos de los Socios

La Gerencia de la Sociedad da cumplimiento a toda la normativa vigente establecida por los organismos de contralor para proveer información a sus socios, por lo tanto no cree necesario promover periódicamente reuniones informativas, fuera de la celebración de las Reuniones de Socios.

La Gerencia de la Sociedad es responsable de atender consultas de los socios, y adicionalmente toda la información relevante de la Sociedad ingresara a la CNV mediante la “Autopista de Información Financiera”, además del sitio web de la compañía.

2. Gerencia

La Compañía posee una Gerencia consolidada y fuertemente vinculada con la historia de la empresa y el grupo, el cual está compuesto por las mismas personas que gestionan y dirigen las áreas operacionales de la empresa, generando un valor agregado en cuanto al compromiso y la conciencia social de sus decisiones.

Todas las áreas de la Sociedad funcionan con una coordinación transversal, ya que la actividad es eslabonada e integrada verticalmente, lo que obliga y permite la interacción entre sus Gerentes y operadores.

Otro valor considerable es la locación en Norte Argentina, ya que la totalidad de la Gerencia de la Compañía reside en la zona de operaciones, generando un vínculo social estrecho con la comunidad y generando un valor agregado al conocimiento de las culturas y zonas de trabajo.

La Compañía ha evolucionado en su estructura profesional, operativa, logística y comercial exponencialmente en los últimos años, y espera hacerlo aún más en los años venideros. Considerando su estructura humana y su cultura de trabajo eficiente y en búsqueda de la calidad total, como su principal activo de desarrollo.

2.1 Composición de la Gerencia

La Gerencia de la Sociedad, conforme lo establece el Estatuto Social, está integrado por uno o más Gerentes, socios o no, que serán designados por separado. En caso de gerencia plural, la firma indistinta de cualquiera de los gerentes obliga a la Sociedad en todas las operaciones relacionadas con el giro social.

2.2 Facultades de la Gerencia

La Gerencia tiene todas las facultades para administrar y disponer de los bienes sociales, incluso aquellas para las cuales la ley requiere poderes especiales. Puede en consecuencia, celebrar en nombre de la Sociedad toda clase de actos jurídicos que tiendan al cumplimiento del objeto social.

2.3 Fiscalización

Está a cargo del Comité de Fiscalización, el cual está formado por Tres (3) Síndicos Titulares y Tres (3) Síndicos Suplentes, los que durarán 3 (tres) ejercicios en sus funciones pudiendo ser reelegidos.

2.4 Nombramiento de los Gerentes

El nombramiento de los miembros de la Gerencia de la Sociedad recae en personas que, además de cumplir con los requisitos legales y estatutarios que el cargo de gerente exige, gozan de reconocido prestigio y posean los conocimientos y experiencia personales adecuados al ejercicio de sus funciones en la Sociedad.

3. Transparencia e Información Pública

La filosofía de gestión de Lipsa se basa en la transparencia total. Asimismo, Lipsa se encarga de mantener informados periódicamente a sus socios y de responder sus inquietudes y consultas.



P/LIPSA S.R.L.
30-71156677-1
Ing. Agr. Cristian Moudjoukian
SOCIO GERENTE