

ANEXO I A LA MEMORIA DE AGRALITY S.A.
REPORTE SOBRE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO 2023

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

- I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.*
- II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.*
- III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.*
- IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.*
- V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.*

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

Se aplica la práctica recomendada.

El directorio establece y promueve los principios y valores éticos de Agrality S.A. (la “Sociedad”), son la integridad, el respeto, la transparencia y la seguridad.

La Sociedad, los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, los Gerentes y todos sus empleados y sus contratistas asumen el compromiso de realizar todas sus actividades respetando los más altos niveles éticos, tanto internamente como en sus relaciones externas, cumpliendo con todas las leyes y regulaciones que les sean aplicables.

En particular, el Directorio se encarga de difundir y promover los mencionados principios y valores éticos y de velar por su cumplimiento, generando de esta manera una cultura de trabajo basada en el esfuerzo, la dedicación, la transparencia y la ética. En tal sentido, se ocupa de que la ejecución de los planes de negocios se ajuste a tales lineamientos mediante el monitoreo constante de los negocios de la empresa y de la aprobación puntual de las operaciones más significativas. Asimismo, también se dedica a construir una interacción continua y permanente con los Gerentes a efectos de mantenerse al tanto de las cuestiones operativas y comerciales que hacen a la marcha habitual y ordinaria de la empresa.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio asume la administración de la Sociedad de manera diligente y prudente de acuerdo con el

AGRALITY S.A.

estándar del buen hombre de negocios previsto en la Ley General de Sociedades N° 19.550 (“LGS”) y en las normas de la Comisión Nacional de Valores (las “Normas”).

El Directorio elabora el planeamiento estratégico con la participación de todas las Gerencias, considerando las variables del contexto macroeconómico, socio-político y regulatorio, así como también las capacidades de la Sociedad, siempre teniendo en vista el mejor interés de la empresa y de sus accionistas.

El Directorio, trimestralmente, monitorea la ejecución del plan estratégico, verifica la implementación de estrategias y el cumplimiento del presupuesto y lleva adelante la revisión de los estados financieros. El desempeño de los Gerentes y el de la Sociedad en general son medidos a través de distintos indicadores que permiten constatar el nivel de cumplimiento del plan estratégico y de los demás objetivos establecidos para el año, siempre considerando y velando por los principios y valores de la Sociedad. A partir de los resultados logrados, se fijan parámetros y metas para el próximo ejercicio y, en su caso, se proponen ajustes a los objetivos de largo plazo.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Mensualmente se celebran reuniones con la participación del Presidente del Directorio y los distintos Gerentes de primera línea, variando las temáticas presentadas conforme el orden del día. La supervisión del Directorio es activa y abarca a los distintos sectores de la organización, existiendo canales de comunicación fluidos y constantes con las distintas Gerencias y sus integrantes.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio de la Sociedad tiene a su cargo la administración de la Sociedad y, tal como surge de las actas de Directorio resultantes de sus reuniones, toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, pudiendo afirmar que, como parte de ese proceso, diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario. Dada la estructura de la Sociedad, el monitoreo y seguimiento de las estructuras y prácticas de gobierno societario recae en el propio Directorio quien, a su vez, se apoya en sus distintas Gerencias y asesores externos especializados en función de la temática en concreto de que se trate, incluyendo la posibilidad de implementar mejoras y cambios a partir de la experiencia concreta y las mejores prácticas de mercado.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Los miembros del Directorio participan activamente de las reuniones del Directorio, las cuales se realizan trimestralmente, y por medio de las cuales, se toman las decisiones fundamentales para el adecuado funcionamiento de la Sociedad. Los Directores concurren a tales reuniones ya preparados para tratar el orden del día de que se trate y habiendo recibido con la debida antelación los materiales necesarios para tal fin. Asimismo, se remarca que la enorme mayoría de las veces participa la totalidad del Directorio en tales reuniones, existiendo pocos casos en los que la asistencia no sea completa.

Sin perjuicio de lo estipulado en leyes y normas de organismos de contralor aplicables, las reglas que

AGRALITY S.A.

gobiernan el accionar del Directorio están establecidas en el Estatuto Social – integración, duración de los mandatos, designación del Presidente y Vicepresidente, convocatoria a las reuniones, periodicidad de las mismas, quórum y votos, reuniones a distancia, funciones y atribuciones, representación legal, etc.-.

No se advierte la necesidad de divulgar las reglas de funcionamiento y organización toda vez que el Directorio se rige por lo establecido por la ley y las regulaciones aplicables. Al efecto, se aclara que aún no ha sido considerada necesaria la constitución de Comités dada la estructura y tamaño de la empresa, quedando todos los aspectos de la vida societaria y operativa bajo la órbita directa del Directorio.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

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

VII.El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

El Presidente del Directorio tiene a su cargo la comunicación del orden del día conteniendo los temas definidos por el Presidente o que fueren solicitados por los demás Directores. Asimismo, el Presidente asegura que los miembros del Directorio y los miembros de la Comisión Fiscalizadora reciban la información y documentación necesaria con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. La antelación puede ser mayor o menor en función del asunto y de la complejidad y extensión de los materiales remitidos.

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

Se aplica parcialmente la práctica recomendada.

La evaluación de la gestión del Directorio es facultad de la Asamblea Ordinaria de Accionistas de acuerdo con lo previsto por el artículo 234 de la LGS y el estatuto social. En tal sentido, el Directorio considera que la evaluación de su propia gestión está comprendida en la evaluación de gestión de la Sociedad y el resultado del ejercicio respectivo y, en consecuencia, no expone dicha evaluación separadamente de la exposición de los resultados del ejercicio.

AGRALITY S.A.

No obstante, el Presidente del Directorio se ocupa de lograr una participación activa y significativa de cada miembro del Directorio, mediante la coordinación de las distintas reuniones y el envío y puesta de disposición de la información y documentación relevante, así como la organización de reuniones con los asesores externos en caso de que la situación así lo amerite.

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._

Se aplica la práctica recomendada.

El Presidente participa activamente en las reuniones de Directorio, las cuales son un espacio de participación activa de todos los miembros del Directorio y de los miembros de la Comisión Fiscalizadora, junto con la participación de los Gerentes de primera línea.

El Presidente promueve la profundidad de análisis y un abierto intercambio de opiniones en el seno del Directorio, en un marco de respeto mutuo y libertad para plantear puntos de vista alternativos. Se persigue el consenso, sin imposición de ninguna clase, resultando las resoluciones del Directorio adoptadas por el voto coincidente de la mayoría de los miembros presentes. Los Directores también determinan las acciones de capacitación y entrenamiento para las líneas gerenciales.

Cabe destacar que los integrantes del Directorio son verdaderos conocedores del rubro en el cual se desempeña la Sociedad y poseen experiencia técnica en asuntos empresariales, financieros y contables.

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._

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

Si bien el Directorio no ha designado a un Secretario del Directorio, en los hechos dicha función es llevada a cabo por los asesores externos legales de la Sociedad quienes se encuentran en comunicación directa con los distintos miembros del Directorio y asisten en las cuestiones administrativas y operativas que hacen a su correcto funcionamiento. A los fines que correspondan, también se hace saber que el Estatuto no prevé la constitución ni designación de una Secretaría Corporativa.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Debido a la estructura de la Sociedad, la posición se encuentra cubierta por uno de los actuales accionistas de la Sociedad. Sin embargo, se aclara que los distintos Gerentes suelen participar de programas académicos de perfeccionamiento profesional, tales como cursos, posgrados y maestrías. Asimismo, tampoco es inusual que los Gerentes hayan tenido experiencia en otros sectores de la compañía, lo que contribuye a una formación y visión global y comprensiva de la organización y su gestión.

C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO.

Principios

IX.El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X.El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11.El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores._

La práctica recomendada no resulta aplicable a la Sociedad.

Dado que la Sociedad ha sido autorizada al régimen de oferta pública para la emisión de obligaciones negociables y no para la cotización de sus acciones, no resulta obligatorio que ciertos miembros del Directorio cumplan con el carácter de independientes. La Sociedad considera que actualmente la cantidad y composición de miembros del Directorio es acorde a la complejidad de los procesos decisorios de la Sociedad y al tamaño y magnitud de sus operaciones.

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._

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Debido a la estructura de la Sociedad y a la actual composición accionaria de dos accionistas, no se considera necesaria la formulación e implementación de un Comité de Nominaciones. Consecuentemente con ello, la designación y fijación del número de directores es competencia de la Asamblea General Ordinaria de Accionistas.

13.El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas._

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Se remite a lo explicado en el punto inmediatamente anterior.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

Cada accionista orienta en lo que considere pertinente a los directores nombrados mediante inducciones preparadas al efecto. Asimismo, de requerirlo, se organizan reuniones de presentación con los distintos miembros de la Gerencia y con los asesores externos. Con todo ello, se busca que la integración del nuevo miembro sea lo más efectiva y rápida posible a efectos de que pueda desempeñar su función correctamente desde su ingreso y de que la transición sea ordenada y proliza.

D. REMUNERACIÓN

Principios

XI.El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia - liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

La fijación y aplicación de políticas de remuneraciones para los miembros del Directorio es fijada anualmente por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas. Por lo tanto, la Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones. Desde el inicio de las operaciones de la Sociedad y hasta la fecha del presente reporte, los Directores han renunciado a los honorarios que pudieran haberle correspondido por el ejercicio de sus cargos.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Se remite a lo explicado en el punto inmediatamente anterior.

E. AMBIENTE DE CONTROL

Principios

XII.El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.

XIII.El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

XIV.El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.

XV.El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.

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

AGRALITY S.A.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

El Directorio de la Sociedad evalúa anualmente los riesgos relacionados al desarrollo del negocio y sus actividades. Por consiguiente, tiene a su cargo la identificación de tales riesgos y su mitigación. Para ello, se nutre del aporte de las distintas Gerencias y de los asesores externos, como así de las experiencias de ejercicios anteriores. Aparte del mencionado análisis anual, gracias a la comunicación fluida existente entre el Directorio y las distintas Gerencias, el Directorio tiene la posibilidad de efectuar cambios sobre la marcha del ejercicio en función de los hechos que se vayan suscitando durante el transcurso del año. En efecto, el Directorio busca lograr un grado alto de compromiso de cada Gerencia en relación a este punto y fomenta la conversación permanente acerca de los riesgos inherentes la actividad de la Sociedad.

Por otra parte, los auditores externos pueden hacer llegar a la Sociedad sugerencias de mejoramiento de control de riesgos, las cuales surgen en el marco de sus procedimientos de auditoría.

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._

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

La Sociedad no posee un área dedicada exclusivamente a la auditoría interna. Al respecto, se recuerda que por no hacer oferta pública de acciones la Sociedad no está obligada a formar un Comité de Auditoría. Sin perjuicio de ello, el Directorio se ocupa de revisar el desempeño y efectividad de aquellos sectores con funciones de auditoría y de asignar recursos suficientes para que los planes e iniciativas de dichos sectores puedan materializarse con el propósito de lograr un adecuado control interno.

En adición a lo anterior, no debe soslayarse el rol desplegado por la Comisión Fiscalizadora de la Sociedad cuyas facultades, atribuciones y obligaciones son definidos por la ley.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Si bien la Sociedad no cuenta con un auditor interno ni con un departamento de auditoría interna propiamente dicho, tanto los miembros de su departamento contable, así como los integrantes de la Comisión Fiscalizadora, son profesionales altamente capacitados y con experiencia en roles similares.

Asimismo, se recalca que la totalidad de los integrantes de la Comisión Fiscalizadora son independientes.

20.El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables._

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Como fuera explicado anteriormente, la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría ni está obligada a

AGRALITY S.A.

tenerlo.

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._

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

La Sociedad no cuenta con una política preestablecida de selección de auditores externos. En cuanto al monitoreo, el Directorio solicita, por lo menos una vez al año, la visita del socio de la firma auditora a efectos de que el mismo informe el resultado de las auditorías y los planes de mejora para el próximo ejercicio. La actuación independiente de los auditores externos está garantizada mediante la selección de una importante firma de auditoría de reconocido prestigio y con presencia regional y global, entre otras cosas, por sus estrictos procesos internos y minuciosidad en sus labores.

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

XVII.El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII.El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Sin embargo, el Directorio de la Sociedad evalúa avanzar con el desarrollo de un Código de Ética interno.

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

AGRALITY S.A.

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

El Directorio de la Sociedad evalúa avanzar con el desarrollo de un Programa de Ética e Integridad. A los fines que correspondan, se aclara que la Sociedad no se encuentra inmersa en los supuestos de obligatoriedad de implementación de un Programa de Ética e Integridad de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 27.401.

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.

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Sin embargo, en aquellos conflictos de interés que pudieran suscitarse en relación con los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora se cumple con lo establecido por los artículos 59, 271, 272, 273 y 298 de la LGS y en las Normas.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

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

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.

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

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

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

La Sociedad pública toda la información requerida por las normas aplicables y mantiene un sitio web con información general de la Sociedad.

Durante los años 2022/23, la Sociedad mejoró dicho sitio web mediante la incorporación de una sección destinada a “Inversores”, a efectos de que aquellos puedan acceder a más información corporativa. Además, la Sociedad cuenta con dos responsables de Relaciones con el Mercado.

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

La Sociedad no cuenta con un proceso específico de identificación de partes interesadas. No obstante, la Sociedad cuenta con diferentes canales de comunicación (página web, e-mails corporativos y dos responsables de Relaciones con el Mercado) que aseguran una amplia comunicación con sus partes interesadas y un trato personalizado para evacuar consultas o pedidos de información.

AGRALITY S.A.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como se menciona en las Prácticas N° 6 y 9, el Presidente, con la colaboración del equipo Gerencial y los asesores legales externos, remiten a los accionistas toda la información y documentación necesaria y conducente relacionada con los asuntos a ser puestos a consideración de los accionistas en las asambleas. Asimismo, los accionistas cuentan con canales de comunicación no formales por medio de los cuales pueden evacuar sus inquietudes y comentarios a los miembros del Directorio y a la Gerencia.

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.

La Sociedad aplica la practica bajo análisis.

El Estatuto Social prevé expresamente la posibilidad de que los Directores participen de la reuniones a través 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. Dicha disposición se encuentra regulada en el artículo 8 del estatuto social.

Asimismo, ha devenido práctica habitual el envío de paquetes de información virtualmente, aunque no esté expresamente previsto en el Estatuto Social.

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.

Se aplica parcialmente la práctica recomendada. Si bien no existe una política de dividendos *per se*, el Estatuto Social contiene previsiones sobre este particular.

En efecto, el Estatuto Social dispone en su artículo décimo que las utilidades netas anuales, una vez deducidos cualquier impuesto aplicable y demás conceptos que conforme a la Ley deben deducirse o separarse, serán aplicadas en los siguientes términos: a) se separará un mínimo de 5% (cinco por ciento), para formar el fondo de reserva legal, hasta alcanzar el 20% (veinte por ciento) del capital social, previo cómputo de los ajustes y absorción de los quebrantos acumulados de ejercicios anteriores si los hubiera; b) pago de honorarios a directores y síndicos sujeto a los límites establecidos en el artículo 261 de la ley 19.550; y c) el saldo se podrá distribuir como dividendo entre los accionistas, en proporción al número de sus acciones, o si así lo acuerda la asamblea de accionistas, se llevará total o parcialmente a fondos de previsión, de reservas facultativas, especiales y otras que la misma asamblea decida formar.

Por otra parte, el Directorio, en cada oportunidad, pone a consideración de la Asamblea de Accionistas el destino del resultado de cada ejercicio.

Juan Cruz Lizarralde
Presidente