

ANEXO IV

[Los espacios establecidos abajo para que las compañías completen con sus explicaciones son solo a modo de guía y podrán extenderse en cuanto crean necesario]

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.

Esta práctica es aplicada por la Sociedad. El directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

La Sociedad tiene como misión facilitar la conexión de personas, bienes y culturas para contribuir a un mundo mejor. Es una empresa orientada al pasajero y al usuario del aeropuerto a través de la mejora permanente de la calidad de su servicio, aportando innovación tecnológica y experiencias que superen las expectativas del cliente y de otras partes interesadas como son el Estado, los organismos internacionales, las líneas aéreas, los prestadores, los sindicatos y el personal de AA2000.

A su vez, posee como valores el coraje para innovar, la actitud de servicio y el compromiso. El trabajo diario de todo el personal de la Sociedad apunta a superar las expectativas de los clientes liderando la construcción de un ecosistema virtuoso que opere con agilidad y seguridad y que fortalezca una cultura

	<p>de innovación, servicio y compromiso.</p> <p>Su ambición se dirige a ser líderes y referentes de la industria. Queridos por los clientes, empleados y stakeholders, para ser sustentables a largo plazo.</p> <p>Promover un mayor compromiso con la calidad y la innovación del servicio en el ámbito del transporte aéreo, mejorando la infraestructura concesionada con el fin de generar valor para el cliente y consolidar e incrementar el patrimonio aeroportuario nacional. Formar al personal y actualizar sus conocimientos en forma continua para responder eficientemente a las necesidades de los diferentes actores de la industria aerocomercial del país y del mundo. Las políticas operativas y de calidad de AA2000 son concretas y medibles, lo que permite verificar sus resultados y sus altos estándares internacionales</p> <p>Adicionalmente, el directorio de la Sociedad aprobó el Código de Gobierno Societario que establece dentro de sus funciones el determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el directorio debe garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la Sociedad y sus accionistas.</p> <p>Por su parte, la Sociedad cuenta con un Código de Conducta y Políticas de Integridad, las que fueron comunicadas a todos los colaboradores de la organización, y que se enfocan en la prevención y detección de la corrupción y el fraude. En particular, consisten en implementar las medidas necesarias para que la Sociedad desenvuelva su actividad en un adecuado marco de transparencia. A tales fines, trabaja, entre otros ejes, sobre el fomento de la ética, la transparencia y la integridad y lleva a cabo las acciones tendientes a la formación y difusión de los asuntos éticos.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica es aplicada por la Sociedad. Dentro de las funciones del directorio, se encuentra la de asegurar una estrategia alineada a la visión y misión definidas, coherente con los valores y la cultura de la Sociedad.</p> <p>Las gerencias presentan al directorio los diferentes planes, proyectos y presupuesto de la Sociedad con la debida antelación y éstos son aprobados por todos los miembros en las reuniones de directorio.</p> <p>Por su parte, el Código de Conducta de la Sociedad, aprobado por el directorio, establece dentro de sus principios, que la Sociedad busca alinear su estrategia comercial con el compromiso de contribuir al desarrollo económico y social de las comunidades en las que tiene sus operaciones, promover el desarrollo local de manera eficiente y sustentable y respetar los valores en pos de un ambiente de trabajo seguro, limpio y saludable. La gerencia de</p>

	<p>primera línea tiene como función asegurar que las actividades de la Sociedad sean consistentes con la estrategia del negocio, las políticas aprobadas por el directorio y los riesgos a asumir.</p> <p>A gran escala, la responsabilidad frente a la sociedad consiste en la construcción de relaciones duraderas basadas en la confianza, la integridad y el respeto, con la generación de valores que estén en sintonía con los legítimos intereses de la sociedad y que tengan un impacto positivo no solo en esta última sino también en la Empresa y sus partes interesadas.</p> <p>La Sociedad promueve estándares de desarrollo sustentable, incluida la protección del medio ambiente y de los derechos de las futuras generaciones a través de la adopción de prácticas económicamente viables para reducir la generación de desechos, el consumo de los recursos naturales y las emisiones de gases de invernadero, con el cumplimiento de la legislación en materia ambiental y las obligaciones regulatorias.</p> <p>Periódicamente, la gerencia informa al directorio el cumplimiento del plan estratégico y el plan de obras.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. El directorio ha aprobado una estructura gerencial con líneas de reporte claras, lo que le permite contar con un sistema adecuado de control interno. La gerencia de la Sociedad está compuesta por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ocho gerentes de la primera línea (Gerente General –CEO-, Gerente de Operaciones –COO-, Gerente de Administración y Finanzas –CFO-, Gerente de Recursos Humanos -CHRO-, Gerente de Legales –CLO-, Gerente de Infraestructura Gerente de Experiencia al Cliente –CXO-) y Gerente de Asuntos Corporativo con reporte a presidencia; • seis gerentes generales de las unidades de negocios: Aeropuerto de Ezeiza, Terminal de Cargas Aéreas, Aeroparque Jorge Newbery, Unidad de Negocios Oeste, Unidad de Negocios Noreste, y Unidad de Negocios Sur, con reporte al gerente general (CEO); y • funciones de apoyo y control: <ul style="list-style-type: none"> (i) Gerencia de Compliance con reporte al CEO y matricialmente a la Dirección de Legales y Compliance Corporativa; (ii) Gerencia de Control Interno, Riesgos y Normas con reporte al CEO y matricialmente a la Dirección de Legales y Compliance Corporativa; (iii) Gerencia de Auditoría Interna con reporte al CEO y en segundo lugar al Comité de Auditoría; y (iv) Secretaría de presidencia. <p>El directorio realiza sesiones del Comité de</p>

	<p>Auditoría, en las cuales participan directores no ejecutivos e independientes, de manera regular.</p> <p>El directorio realiza sesiones del Comité de Auditoría, en las cuales participan directores no ejecutivos e independientes, de manera regular.</p> <p>Finalmente, existe una “primera línea de defensa” reflejada en un sistema de controles internos robusto y con líneas de reporte claras. La gerencia es la principal responsable del establecimiento de un sistema robusto, eficiente y efectivo de controles.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. El directorio aprueba el Código de Gobierno Societario, así como cualquier modificación que se le haga.</p> <p>El Código de Gobierno Societario establece dentro de las funciones del directorio, la de diseñar las estructuras y prácticas de gobierno societario, designar al responsable de su implementación, monitorear la efectividad de las mismas y sugerir cambios en caso de ser necesarios. En su reunión de fecha 9 de marzo de 2022, el directorio designó al Sr. Gustavo Zaniboni como responsable de la implementación y monitoreo del Código de Gobierno Societario.</p> <p>Por su parte, conforme surge de la respuesta a la práctica 3, las líneas de reporte están claramente establecidas. Existen siete gerentes de la primera línea que reportan al presidente del directorio; seis gerentes generales de las unidades de negocios que reportan al gerente general, y tres funciones de apoyo y control que reportan al gerente general y una secretaría del directorio.</p> <p>Respecto de los comités, si bien no está obligada legalmente, la Sociedad consideró conveniente y así lo estructuró, la existencia de un comité de auditoría dentro del directorio. Por el momento el directorio considera que no resulta necesaria la implementación de otros comités.</p>
<p>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.</p>	<p>Se cumple con esta práctica. Los conocimientos, la experiencia y las condiciones de integridad personal y reputación deberán ser considerados al evaluar una candidata o candidato al Directorio. Adicionalmente y conforme lo establecido en el Código de Gobierno Societario de la Sociedad, los directores deben ejercer sus funciones con la diligencia de un buen hombre de negocios. Cada director estará diligentemente informado acerca de los negocios de la Sociedad, dedicará el tiempo y esfuerzo requeridos para desempeñar su cargo de manera eficiente y deberá adoptar las medidas apropiadas para una buena gestión y el control de la Sociedad.</p> <p>El Presidente de la Sociedad y algunos directores</p>

	<p>tienen dedicación completa a la Sociedad en tanto ocupan cargos ejecutivos en la misma. Los directores que poseen compromisos fuera de la Sociedad, se informan adecuadamente y preparan rigurosamente previo a la asistencia a las reuniones.</p> <p>Actualmente el estatuto social contiene previsiones sobre el funcionamiento del directorio y el comité de auditoría. Por su parte, el comité de auditoría posee un reglamento interno de funcionamiento. Además del estatuto social y el reglamento interno, son de aplicación para el funcionamiento del comité de auditoría las disposiciones de la Ley N° 26.831 y las normas de la CNV (T.O. 2013). Tanto el reglamento del comité como el estatuto de la Sociedad son de conocimiento del público en general por estar subidos a la página web de la Comisión Nacional de Valores. Por su parte, la página web de la Sociedad posee un redireccionamiento directo a la página de la CNV.</p>
--	--

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 cumple con esta práctica. Conforme lo establecido en el Código de Gobierno Societario, y en el estatuto de la Sociedad, el presidente del directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del directorio y liderar a sus miembros. Para ello, debe asegurar que los directores reciban, en forma anticipada, la información suficiente para debatir los temas del orden del día y dirigir las deliberaciones que tengan lugar en las reuniones de directorio. Esto lo realiza con el apoyo de la secretaría corporativa. Asimismo, asegura la preparación y entrega al directorio anualmente de un cronograma de fechas de reuniones y su correspondiente temario y promueve el debate integral de los asuntos estratégicos.

El Presidente debe liderar procesos y establecer estructuras que aseguren 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 Sociedad. Por ello, debe asegurar que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

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

Esta práctica actualmente no se cumple en tanto, por los antecedentes profesionales y cualidades de los integrantes del directorio, éstos cuentan con las capacidades requeridas para el correcto funcionamiento del órgano. Ésta apreciación es compartida por los accionistas quienes, conforme lo dispone la Ley General de Sociedades, anualmente evalúan el desempeño y controlan la gestión del directorio.

A su vez, el estatuto de Aeropuertos Argentina 2000

	<p>S.A. prevé el funcionamiento de una comisión fiscalizadora compuesta por tres síndicos titulares y tres síndicos suplentes. De acuerdo con la Ley General de Sociedades, las atribuciones y los deberes de los síndicos incluyen el control de legalidad de la administración de la Sociedad.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. La experiencia, la idoneidad moral y profesional y los antecedentes personales y profesionales de los directores son parámetros determinantes tenidos en cuenta por los accionistas para su designación. A su vez, el Código de Gobierno Societario establece que el Presidente del directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras que aseguren 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 Sociedad.</p> <p>El directorio establece un programa de inducción para los nuevos directores de modo de brindarles un conocimiento rápido y suficiente acerca de la Empresa, incluidas las normas de gobierno societario para crear entendimiento, confianza y credibilidad. El plan de capacitación de directores se ejecuta atendiendo las necesidades presentes y futuras considerando los objetivos del negocio y el contexto interno y externo.</p> <p>Por su parte, el Presidente vela por que las reuniones de directorio sean un entorno ordenado, destinado al diálogo y la crítica constructiva, donde todos los miembros se sientan cómodos y lo suficientemente informados como para expresar sus opiniones.</p> <p>A su vez, el equipo directivo (gerentes) ha realizado instancias de formación con el Massachusetts Institute of Technology.</p> <p>Se realizaron instancias de actualización profesional en las que participaron varios integrantes del equipo directivo.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. La sociedad cuenta con la función de Secretaría de presidencia, que tiene como objetivo controlar y prestar asistencia en el diseño y operación de su estructura. Apoya de esta manera al Presidente en la administración efectiva del directorio y colabora en la comunicación entre los accionistas, los directores y los gerentes. La función de secretaría de presidencia es llevada a cabo por una persona física, que cuenta con los conocimientos necesarios referidos al negocio y la industria en que opera la Sociedad.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica no se cumple, en tanto en su filosofía de trabajo, la Sociedad no cree en planes rígidos, sino en desarrollar el talento para y apoyar a las personas para que desplieguen su máximo potencial, armando un pipeline de potenciales candidatos que, cuando</p>

llegue la oportunidad, estén listos para asumir nuevos desafíos.

La función del Presidente del directorio y del gerente general no recaen sobre la misma persona.

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.

<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. El órgano de administración de la Sociedad está integrado por siete directores, de los cuales tres revisten el carácter de “independientes” en los términos de las normas de la Comisión Nacional de Valores. Siendo que el capital ordinario de la Sociedad es de titularidad en 85% del accionista controlante y en un 15% del Estado nacional, uno de los directores es designado por el accionista Estado nacional, y consecuentemente, reviste el carácter de independientes. De los otros seis directores, el accionista mayoritario designó a dos directores independientes. La proporción de miembros independientes guarda relación con la estructura del capital de la emisora.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica de momento no se cumple. La Sociedad no considera necesaria la creación de un comité de nominaciones en tanto, conforme surge del estatuto social, los directores deben ser designados por asambleas especiales de clases de acciones. Tratándose de una sociedad cerrada, son los accionistas de cada clase quienes designan a sus representantes en el órgano de administración y consideran que no resulta necesaria la creación de un comité de nominaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica no se cumple. Ver respuesta punto anterior. Por su parte, conforme lo respondido en la pregunta N°10, en su filosofía de trabajo, la sociedad no cree en planes rígidos, sino en desarrollar el talento para apoyar a las personas para que desplieguen su máximo potencial, armando un pipeline de potenciales candidatos que, cuando llegue la oportunidad, estén listos para asumir nuevos desafíos.</p>
<p>14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.</p>	<p>Esta práctica se aplica. Conforme surge del Código de Gobierno Societario, el directorio establece un programa de inducción para los nuevos directores de modo de brindarles un conocimiento rápido y suficiente acerca de la Sociedad, incluidas las normas de gobierno societario para crear</p>

	<p>entendimiento, confianza y credibilidad. El plan de capacitación de directores se ejecuta atendiendo las necesidades presentes y futuras considerando los objetivos del negocio y el contexto interno y externo.</p>
--	---

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.

<p>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.</p>	<p>Esta práctica por el momento no se aplica, en tanto la Sociedad no considera necesaria la creación de comités de remuneraciones, nombramientos y gobierno societario. El directorio asume la responsabilidad en lo referido a remuneraciones de sus integrantes, como órgano colegiado, permitiendo así la participación de todos sus integrantes en todas las instancias.</p> <p>Para los puestos gerenciales la Sociedad cuenta con una política de remuneraciones, incluyendo conceptos variables sujetos al resultado del negocio y al cumplimiento de objetivos individuales. A su vez, se diseñó una estructura salarial por bandas, a fin de gestionar las remuneraciones de manera competitiva según el mercado y equitativa internamente. También se implementó una Política de Remuneración Variable, que premia el logro de resultados (QUÉ) en línea con nuestros valores (CÓMO).</p>
<p>16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.</p>	<p>Esta práctica por el momento no se aplica, conforme lo informado en el punto anterior.</p> <p>Adicionalmente, la remuneración de los directores debe ser establecida dentro del marco aprobado por los accionistas. La determinación específica de la suma a abonar a cada director y el método de pago serán propuestos por el directorio. En este aspecto, el directorio tomará en cuenta las funciones y responsabilidades de cada director, los cargos que poseen dentro de dicho órgano y otras circunstancias objetivas que considere pertinentes.</p> <p>Conforme lo mencionado en el punto anterior, para los puestos gerenciales la Sociedad cuenta con una política de remuneraciones, incluyendo conceptos variables sujetos al resultado del negocio y al cumplimiento de objetivos individuales.</p>

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.
- XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.
- XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
- XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

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

Esta práctica se cumple. El Directorio aprobó la Política Corporativa de Gestión de Riesgos y el Procedimiento de Gestión Corporativa de Riesgos. En este último se definen los conceptos de Apetito de Riesgo y de Riesgo Tolerable. La Política y el Procedimiento se encuentran alineados con el marco conceptual al efecto del Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (C.O.S.O.).

Esta práctica se aplica en tanto para la gestión de riesgos, el directorio define los niveles de riesgo aceptable para la consecución de sus objetivos. Por otra parte, el comité de auditoría propone la estrategia y supervisa el funcionamiento de la gestión corporativa de riesgos.

Los gerentes de primera línea conocen los niveles de exposición de riesgo y aseguran que los criterios establecidos en la política corporativa de gestión de riesgos se cumplan.

Por último, la función de la gestión corporativa de riesgos es monitorear y coordinar con las distintas áreas de la compañía que las actividades se desarrollen conforme a lo previsto por los órganos superiores.

18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para

Esta práctica se aplica. La Sociedad posee un Estatuto de Auditoría Interna, aprobado por el directorio con fecha 7 de agosto de 2018. La Sociedad

la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

adopta la definición que brinda el Instituto de Auditores Internos, que describe a la Auditoría Interna como aquella actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y de gobierno.

La Sociedad posee el compromiso de mantener altos estándares de control interno en sus operaciones. Es por ello que esta área ha sido concebida para llevar a cabo evaluaciones continuas, siendo política de la Sociedad establecer y apoyar esta actividad.

La misión de la auditoría interna consiste en evaluar si los procesos de gestión de riesgos, control y de gobierno, diseñados y aplicados por la Sociedad son adecuados y funcionan de tal modo de garantizar que:

(i) Los riesgos que afectan objetivos estratégicos se identifican y se administran en forma correcta, incluidos aquellos que tienen un impacto en la reputación de la Sociedad.

(ii) La interacción entre los distintos grupos de gobierno funciona adecuadamente.

(iii) Se implementa el programa de integridad.

(iv) La información operativa, financiera y de gestión es precisa, confiable, íntegra y presentada a tiempo.

(v) El accionar de los empleados observa las políticas, normas, procedimientos, leyes y regulaciones aplicables.

(vi) Los recursos se adquieren económicamente, se utilizan de modo eficiente y se encuentran debidamente protegidos.

(vii) Los aspectos regulatorios y legislativos de relevancia que afectan a la Sociedad se reconocen y abordan de manera adecuada.

En el mismo sentido, es fuente de consulta, en tanto y en cuanto no comprometa su independencia.

Para asegurar la independencia de la función, el Gerente de Auditoría Interna ("GAI") reporta al comité de auditoría en aquello que hace al cumplimiento de la función de este órgano, y al CEO en línea jerárquica. Adicionalmente, tiene pleno acceso al directorio. Ni el GAI ni su equipo pueden llevar a cabo actividades operativas ni tomar decisiones operativas o autorizar transacciones que no sean respectivas a su área.

A su vez, el área (a través de su responsable) tendrá:

(i) Acceso irrestricto, libre y total a todas las actividades de la Sociedad, informes, registros, locaciones o instalaciones, bienes y empleados.

(ii) Acceso libre y directo al comité de auditoría y a los auditores externos.

(iii) Capacidad para asignar recursos, establecer frecuencias, seleccionar unidades y objetos auditables y aplicar las técnicas necesarias para lograr los objetivos de auditoría. En este aspecto, el personal de auditoría interna podría también ser tercerizado según lo defina el GAI.

(iv) Obtener la asistencia necesaria del Comité de Auditoría, del Directorio y las gerencias y de los empleados de la Sociedad, como también asesoramiento externo e interno especializado.

(v) Implementar procedimientos para delegar las facultades mencionadas al personal de auditoría interna y garantizar la ejecución de las responsabilidades del departamento.

(vi) Asistir a las reuniones de los comités directivos conforme lo estime necesario.

Por otra parte, en el desarrollo de sus funciones, el GAI tiene la responsabilidad de:

(i) Desarrollar e implementar un plan de auditoría anual flexible, basado en riesgos incluyendo tareas o proyectos especiales solicitados por la dirección y/o por el comité de auditoría en ejercicio de sus funciones específicas.

(ii) Adaptar a su equipo al profesionalismo, a la experiencia y a la probidad que sean requeridos.

(iii) Enviar informes periódicos a la dirección y al comité de auditoría respecto a las materias que hacen al cumplimiento de sus funciones.

(iv) Colaborar en la investigación y en el análisis de actividades que se sospechen fraudulentas y en el reporte de los resultados al CEO, e informar al comité de auditoría en lo relativo a su ámbito de ejercicio.

(v) Asesorar a la gerencia en temas referidos a los controles internos, en especial, en lo que refiere a la gestión de riesgos críticos, cambios críticos en el sistema, observaciones críticas en cuanto a la presentación de información y estructura.

(vi) Implementar procedimientos internos que regulen sus acciones.

(vii) Verificar el cumplimiento de estatuto de auditoría

	<p>interna, someter la consideración de los ajustes al directorio y al comité de auditoría para su revisión y aprobación, y revisarlo en forma periódica.</p> <p>(viii) Verificar la implementación adecuada de la Política Antisoborno y Anticorrupción de la Empresa.</p>
<p>19. El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.</p>	<p>Esta práctica se aplica. El órgano de administración eligió un comité de auditoría en el que la mayoría de sus miembros reviste el carácter de independientes. El Presidente del comité es uno de los miembros independientes.</p> <p>El GAI responde funcionalmente ante el comité de auditoría y jerárquicamente al CEO, de acuerdo con lo antes indicado. Las prácticas sobre independencia del GAI se alinean con lo establecido en el marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna.</p> <p>Los miembros de la gerencia de auditoría interna están versados en sistemas, arquitectura o en materias financieras, empresariales o contables y cuentan con la autoridad necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, objetiva e independiente, según lo establece el citado marco.</p> <p>Dichos miembros cuentan con conocimiento adecuado en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de riesgos y controles y, en particular, el riesgo de fraude. - Empleo de recursos tecnológicos para análisis de datos (como ser ACL). - Diseño de proyectos, realización de planos, control en la ejecución de obras, reparaciones y mantenimiento. <p>El GAI tiene acceso a todos los registros, documentos, archivos y demás información que sea necesaria para realizar su trabajo y sus integrantes tienen comunicación directa con todas las personas de las distintas áreas de la organización.</p> <p>El GAI cuenta con un presupuesto autónomo para obtener los recursos necesarios para hacer sus tareas y para solventar los gastos correspondientes, incluyendo la capacitación de sus miembros.</p>
<p>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.</p>	<p>El estatuto social en su artículo X dispone que la Sociedad debe contar con un comité de auditoría, el cual se rige por dicho artículo, por las disposiciones del reglamento del comité de auditoría que fue aprobado por la asamblea general ordinaria y extraordinaria de la Sociedad celebrada el 18 de julio de 2016, por la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y por las normas de la Comisión Nacional de Valores.</p> <p>Según lo dispuesto por esas normas el comité de</p>

	<p>auditoría debe estar compuesto por tres miembros del directorio, la mayoría de los cuales debe revestir el carácter de director independiente. La presidencia del comité debe recaer en un director independiente. Los miembros son designados por el directorio considerando su versación en temas empresarios, financieros y contables.</p> <p>El gerente general no integra el comité de auditoría.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. El Comité de Auditoría posee las siguientes funciones en relación con la designación del auditor externo de la Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Consideración de los antecedentes de la firma auditora y de los auditores titulares y suplentes designados por la asamblea, de la política de independencia y normas de calidad de la firma auditora y del énfasis dado a su aplicación. (ii) Emitir opinión respecto a las propuestas del directorio para la selección, designación, reelección y reemplazo del auditor externo de la Sociedad. (iii) Revisar las declaraciones juradas e inscripciones establecidas por la CNV tanto de la firma auditora como de los auditores titulares y suplentes designados por la asamblea de accionistas. (iv) Revisar el contenido de la carta de contratación de la auditoría externa. <p>A su vez, el Comité de Auditoría realiza anualmente la evaluación de independencia de los auditores externos haciendo constar su opinión en las actas del citado comité.</p>

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.

Se cumple esta práctica. La Sociedad cuenta con un Código de Conducta (el "Código") que fue aprobado por el directorio de la Sociedad en su reunión del 7 de agosto de 2018 y fue comunicado a todos los empleados de la organización. Dicho Código es de conocimiento y debe ser cumplido por los miembros del directorio, síndicos, integrantes de los comités, empleados y pasantes de la Sociedad (los "Colaboradores"). También se aplica a los proveedores, agentes comerciales, representantes, contratistas, subcontratistas, clientes, permisionarios, y demás grupos de interés (los "Socios Comerciales").

La gerencia de la Sociedad y Gerencia de Compliance, con la asistencia del departamento de Recursos Humanos, deben adoptar las medidas necesarias para que todos los Colaboradores se encuentren capacitados para cumplir lo dispuesto en el Código. Su finalidad es establecer las pautas que rigen el comportamiento ético de todos los Colaboradores y sus Socios Comerciales y garantizar que las mismas sean observadas para mantener una conducta con un alto profesionalismo e integridad, no solamente dentro de la Sociedad sino también en las relaciones con otros interesados. Todos los Colaboradores de la Sociedad firman la Misión de Compromiso dispuesta en Código de Conducta.

A su vez, la Sociedad ha implementado un plan de capacitaciones intensivo, obligatorio y de alcance global, en diversos formatos, que incluye material teórico y casos prácticos. Se inició la primera etapa (dirigida a directores, gerentes y administradores de aeropuertos) durante el año 2018 y continuó durante el periodo 2019 a 2021, donde presentó tanto el Programa de Integridad, como sus ejes de trabajo: Código de Conducta y políticas relacionadas.

	<p>El plan de formación en materia de Ética e Integridad de la Sociedad está basado en diversos formatos de capacitación, tales como clases presenciales, e-learning, etc.</p> <p>Durante 2022 la Sociedad completó un plan de Capacitaciones que consistió en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación sobre Programa de Integridad, presencial y remoto. Destinado a personal jerárquico (Directores, Gerentes y otros). - e-learning en Programa de Integridad, a través de la plataforma corporativa Mi Aprendizaje, destinada a todos los colaboradores, completado por más de 1.700 empleados.
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se aplica. A fines de 2017 se creó el área de Compliance, la cual fue reestructurada en el 2021 con el fin de establecer con mayor claridad el alcance de sus responsabilidades, así como de promover el crecimiento y solidez del cumplimiento y desarrollo del Programa de Integridad de la Empresa. En base a tal reestructuración, la Gerencia de Compliance reporta en forma directa al CEO de la compañía y a la Gerencia de Compliance Corporativa.</p> <p>Por su parte, el Programa de Integridad se enfoca en la prevención y detección de la corrupción y el fraude. En particular, consiste en implementar las políticas necesarias para que la Sociedad desenvuelva su actividad en un adecuado marco de transparencia. A tales fines, trabaja sobre los siguientes ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Fomento de la ética, la transparencia y la integridad: lleva a cabo las acciones tendientes a la formación y difusión de los asuntos éticos. (ii) Código de Conducta: establece las pautas que rigen el comportamiento ético de todos los Colaboradores y sus Socios Comerciales. (iii) Canal de denuncias: conjuntamente con el responsable de Auditoría Interna gestiona y realiza seguimiento de las denuncias sobre posibles infracciones al Código de Conducta. <p>Al respecto, el directorio de la Sociedad aprobó en su reunión del 7 de agosto de 2018 la Política del Canal de Denuncias, que es aplicable a la Sociedad y a todos los Colaboradores y Socios Comerciales. En esta política se establecen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - los procedimientos aplicables en caso de que algún individuo tenga conocimiento de la existencia de hechos contrarios a los principios estipulados en el Código de Conducta de la Sociedad;

- el tratamiento y seguimiento que la Sociedad le dará a las denuncias, y

- la protección de la confidencialidad y demás garantías del denunciante.

Los procedimientos antes mencionados están diseñados con el fin de asegurar el trato justo del personal involucrado y para proteger su derecho de defensa ante las acusaciones.

Por su parte, el directorio, en su reunión del 27 de agosto de 2018 aprobó la Política de Prevención de Conflicto de Intereses. Esta política tiene por objeto conocer y gestionar los conflictos de intereses. Para ello, establece un régimen declarativo de los mismos, obligatorio para todos los colaboradores con cargos jerárquicos y para todos aquellos que desempeñen sus tareas en áreas específicas de riesgo.

Durante el año 2020 esta política fue actualizada incorporando como posible riesgo los vínculos con Funcionarios Públicos en su definición y la actualización de los formularios que incorporan dicha figura. Adicionalmente se incorporaron cambios relacionados con las responsabilidades de las áreas en el cumplimiento con la norma. El último informe presentado al directorio sobre esta política tuvo lugar en la reunión del 6 de diciembre de 2022.

En relación a la presentación de las declaraciones juradas se alcanzó un nivel de cumplimiento del 85% sobre la base de la nómina de personal de AA2000 abarcado, destacándose que durante el 2022 se llevó a cabo la recertificación bianual a través de la herramienta digital habilitada.

Adicionalmente, la Sociedad, a través de su Política de Prevención del Uso Indevido de Información Privilegiada reglamenta la utilización de información sin carácter público que se obtiene a través de las relaciones con la Sociedad o con sus sociedades controlantes, controladas o relacionadas, y con las operaciones con títulos valores en base a dicha información, a fin de proteger los intereses de los inversores.

La Política de Regalos y Atenciones y Donaciones, aprobada el 21 de septiembre de 2018, tiene como objetivo regular el otorgamiento y recepción de regalos y atenciones, como así también la realización de donaciones y contribuciones benéficas, de forma transparente en las actividades laborales, sin obtener ventajas indebidas, para asegurar la construcción de relaciones íntegras.

Durante el año 2020 la política fue modificada, actualizando lo establecido por el art. 5 inc. c) de la Ley N° 27.504 de Financiamiento de Partidos

	<p>Políticos e incorporando Anexos.</p> <p>Asimismo, dicha política fue modificada en cuanto a la estructura de reportes en la reunión de directorio del 6 de diciembre de 2022.</p> <p>Durante 2022, se realizó la debida diligencia de un total de 76 donaciones y la revisión de 27 declaraciones de regalos.</p> <p>Finalmente, la Sociedad tiene políticas integrales de gestión de riesgos y cuenta con procedimientos de gestión de riesgos para diferentes áreas orientadas al marco conceptual de Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (C.O.S.O).</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se aplica. El Código de Conducta de la Sociedad establece que todos los Colaboradores deben evitar aquellas situaciones que presenten o puedan presentar un conflicto, entre sus intereses personales y el interés de la Sociedad. Con el fin de sortear esto, la Sociedad insta a la divulgación abierta de este tipo de información.</p> <p>Por su parte, el Directorio, en su reunión del 27 de agosto de 2018 aprobó la Política de Prevención de Conflicto de Intereses que tiene como objetivo establecer un régimen declarativo obligatorio, y fijar los lineamientos sobre el comportamiento que deben asumir los colaboradores cuando se presenta un conflicto de interés, clasifica los mismos en reales y potenciales, y establece las vías de acción a seguir en caso de existir un conflicto de interés.</p> <p>El Código de Conducta de la Sociedad establece que la misma protege y limita la divulgación de los registros confidenciales a aquellas personas con estricta necesidad de conocimiento. Del mismo modo, debe evitarse la divulgación de información que comprometa a la Sociedad ante terceras personas y/o hablar de ello en zonas públicas. La Sociedad, a través de su Política de Prevención del Uso Indebido de Información Privilegiada reglamenta la utilización de información sin carácter público que se obtiene a través de las relaciones con la Sociedad o con sus sociedades controlantes, controladas o relacionadas y con las operaciones con títulos valores en base a dicha información.</p> <p>El reglamento del Comité de Auditoría prevé el procedimiento a seguir en el caso de operaciones con partes relacionadas. En este sentido, consiste en:</p> <p>1) Previamente a la celebración de un acuerdo con una Parte Relacionada por un Monto Relevante), el vicepresidente de la Sociedad informará al comité de auditoría y remitirá la documentación que le sea solicitada para su revisión de acuerdo a condiciones</p>

normales y habituales de mercado entre partes independientes.

2) El Comité de Auditoría podrá solicitar la información adicional que estime necesaria y, en su caso, contratar expertos al efecto.

3) La intervención del Comité de Auditoría será en estos casos previa al tratamiento y a la aprobación del directorio.

Las principales operaciones efectuadas por la Sociedad con sociedades comprendidas en el artículo 33 de la Ley N°19.550 y/o con otras partes relacionadas son expuestas en las notas correspondientes de los estados financieros auditados de la Sociedad, ya sea que se trate de documentación contable por períodos intermedios o anuales.

Por otro lado, la Sociedad ha emitido obligaciones negociables y suscripto préstamos sindicados (y sus sucesivas modificaciones) por los cuales se ha comprometido en forma personal y de sus subsidiarias, en forma directa o indirecta, a no realizar o permitir la continuación de cualquier actividad, negocio, convenio u otra operación con una afiliada o cualquier director, funcionario o empleado de la Sociedad (o cualquiera de sus familiares), cualquiera de sus subsidiarias o cualquier afiliada de cualquiera de ellas (ya sea en una única operación o en una serie de operaciones relacionadas), a menos que dicha actividad, negocio, convenio u otra operación sea:

(i) en términos por lo menos tan favorables para la Sociedad (o dicha subsidiaria) que los que la Sociedad (o dicha subsidiaria) podría obtener en operaciones comparables en condiciones de mercado con personas no afiliadas con la capacidad financiera y técnica adecuada para llevar a cabo la operación; estipulándose que respecto de cualquier operación (o serie de operaciones relacionadas) que implique pagos totales o transferencias de bienes o servicios con un justo valor superior a: (a) US\$ 10.000.000 (o su equivalente en cualquier otra moneda), la Sociedad deberá entregar al agente de la emisión constancia de que dicha operación fue aprobada de antemano por una mayoría de los miembros (incluyendo una mayoría de los miembros no independientes) del directorio de la Sociedad y/o dicha subsidiaria (según corresponda), y (b) US\$ 50.000.000 (o su equivalente en cualquier otra moneda), la Sociedad deberá entregar al agente de la emisión una opinión de un tasador independiente respecto de la conveniencia de dicha operación para la Sociedad o dicha subsidiaria desde un punto de vista financiero;

(ii) para el pago de honorarios razonables y otras

remuneraciones pagadas y cualquier indemnización provista a funcionarios, directores, empleados, consultores o representantes de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias según lo determine de buena fe la Sociedad o su subsidiaria pertinente;

(iii) para préstamos y anticipos por la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias a cualquiera de sus directores, funcionarios y empleados para gastos de traslado, representación y reubicación, en cada caso realizados en el curso ordinario de los negocios y por un monto no superior a US\$ 1.000.000 (o su equivalente en cualquier otra moneda) en total pendiente en cualquier momento;

(iv) un pago restringido permitido por los términos y condiciones de las obligaciones negociables;

(v) una inversión permitida consignada en los términos y condiciones de las obligaciones negociables;

(vi) entre subsidiarias totalmente controladas de la Sociedad;

(vii) una operación conforme al Contrato de Asistencia Técnica una vez reestablecido el mismo; o

(viii) una venta de nuevo capital social de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias emitido a una persona distinta de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias, cualquier aporte (salvo por la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias) al capital de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias o (salvo por deuda en poder de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias) la conversión en o canje de cualquier deuda por deuda subordinada o capital social de la Sociedad o cualquiera de sus subsidiarias.

A los efectos de esta norma, son afiliadas las tenedoras (directas o indirectas) de capital social representativo de 10% o más del capital social de una persona.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

- XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
- XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. La Sociedad divulga información financiera a través del sitio web de la Comisión Nacional de Valores¹. A su vez, en el sitio web de la Sociedad² se encuentra publicado el Código de Conducta y los datos de contacto para las consultas de los inversores y el público en general. La Sociedad cuenta con una Oficial de Relaciones con inversores, que es a su vez, la Oficial de Relaciones con el Mercado de la sociedad.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. La Sociedad cuenta con un sitio Web institucional de libre acceso, en el cual los distintos grupos de interesados pueden ingresar y acceder a información de diversa índole relacionada con la Sociedad (incluida la información financiera que está disponible a través de un link a la CNV). El sitio es: www.aa2000.com.ar</p> <p>Adicionalmente, la página web permite el contacto de los interesados con la Sociedad, a través de formularios diseñados a tal fin. La información transmitida por medios electrónicos responde a los más altos estándares de confidencialidad e integridad.</p> <p>Por último, cabe mencionar que la Sociedad cuenta con un Reporte de Sustentabilidad que comunica los principales impactos económicos, sociales y</p>

¹ <http://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Empresas/Empresa/30696170580>

² <https://www.aa2000.com.ar/Contacto>

	<p>medioambientales a través de esta herramienta que es la más utilizada por empresas a nivel mundial, y que se elabora siguiendo los lineamientos de la Guía Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés) que es un reconocido estándar en materia de transparencia y rendición de cuentas. La versión digital de este reporte se encuentra en la misma página web.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica se cumple. El directorio debe procurar la participación informada de los accionistas en las asambleas generales y, en consecuencia, adopta las medidas que estima convenientes de modo que la asamblea general pueda ejercer efectivamente las facultades conferidas en virtud de la ley y del estatuto social.</p> <p>Particularmente, el directorio pone a disposición de los accionistas, previo a la asamblea general, toda información requerida por ley. Si bien la asamblea de accionistas no cuenta con un reglamento de funcionamiento, es norma que todos los accionistas tengan a su disposición toda la documentación a ser tratada por la asamblea con la suficiente antelación.</p> <p>Al tratarse de una Sociedad cerrada, que cuenta con cinco accionistas y todos ellos tienen representación en el directorio, los accionistas tienen conocimiento pleno de todos los temas a ser tratados por la asamblea. A su vez, todos tienen la posibilidad de realizar preguntas al directorio e incluir puntos a tratar en el orden del día de las asambleas. En su gran mayoría, las asambleas se celebran con carácter de unánimes, es decir con la participación de todos los accionistas y éstos se encuentran plenamente informados de los temas a ser tratados.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica no se aplica. El estatuto de la Sociedad no prevé la participación de los accionistas a distancia, sin perjuicio de lo cual, conforme lo explicado en el punto anterior, al tratarse de sólo cinco accionistas, todos tienen la posibilidad de asistir a las asambleas y ejercer los derechos correspondientes. La gran mayoría de las asambleas se celebran con carácter de unánimes.</p>
<p>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.</p>	<p>Esta práctica no se aplica. La Sociedad no posee una política escrita de distribución de dividendos.</p> <p>Las obligaciones negociables emitidas por la Sociedad en febrero de 2017 prevén restricciones al pago de dividendos a partir de 2017. No obstante dichas restricciones, las obligaciones negociables permiten el pago de dividendos a las acciones preferidas en la medida en que la distribución de dividendos este legalmente permitida.</p> <p>En virtud de lo dispuesto en las condiciones de</p>

	emisión de las obligaciones negociables y en las normas de la CNV, en caso de existir ganancias realizadas y líquidas, el resultado del ejercicio puede destinarse a la distribución de dividendos dentro de los límites previstos, o a la constitución de reservas facultativas.
--	---

Haga clic aquí para escribir texto.