

**ANEXO A LA MEMORIA
REPORTE DE APLICACIÓN DEL
CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO**

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 parcialmente.

Considerando que por su objeto social EDESAL Holding S.A. es una sociedad inversora, y que la única actividad que desarrolla la compañía es el mantenimiento y administración de su participación mayoritaria en la Empresa Distribuidora San Luis S.A. (“EDESAL”), la compañía no ha establecido la visión, misión y valores de la compañía.

Sin perjuicio de ello, EDESAL Holding S.A. cuenta con definiciones de visión, misión y valores a través de su sociedad controlada -EDESAL-, lo que surge de su página web www.edesalenergia.com.ar, a través de las definiciones adoptadas en cuanto a la filosofía corporativa y el futuro de la compañía.

Adicionalmente, el Directorio se encuentra abocado permanentemente a generar una cultura del trabajo ética dentro de la compañía, tanto en las decisiones que adopta bajo su ámbito de actuación, como trasladando tal cultura al resto de los integrantes de la compañía en sus relaciones internas y frente a terceros, tanto clientes como proveedores de la compañía.

Particularmente, en el transcurso de los años 2021 y 2022, y con el objetivo primordial de reforzar el compromiso de la compañía con una política de transparencia, se desarrolló a través de sociedad controlada -EDESAL- el proceso de implementación de un “Programa de Cumplimiento o Integridad” de las obligaciones que rigen la actividad de la empresa, a los fines de que ambas empresas cumplieren los estándares nacionales e internacionales en materia de integridad corporativa.

Ello, en el contexto de la normativa vigente en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas que exige a las Compañías la adopción de políticas de prevención de riesgos para acceder a ciertas contrataciones públicas.

Se estima que durante el año 2023, dicho programa se encontrará plenamente operativo.

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.

El Directorio es el responsable de definir y aprobar las políticas y orientación estratégica de la compañía, así como el plan de negocios y los objetivos de gestión, para que sean desarrollados por las gerencias.

El Directorio también es el encargado de supervisar su cumplimiento, mediante los pedidos de informes que periódicamente se solicitan a los sectores pertinentes, y las reuniones de directorio.

Considerando que el objeto social y la actividad que desarrolla la compañía es exclusivamente de inversión, los objetivos anuales son determinados en base a dicha actividad.

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.

Como hemos informado en el punto anterior, el Directorio es el encargado de supervisar el cumplimiento de las premisas y objetivos definidos para las gerencias y, en tal carácter, se realizan reuniones de gestión periódicas para analizar y controlar el avance del plan de trabajo y el cumplimiento del plan presupuestario, lo que realiza contando con los informes pertinentes de las gerencias propias y de las gerencias de la compañía subsidiaria -EDESAL-.

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.

El Directorio es el responsable de hacer cumplir las políticas de gobierno societario de conformidad con los principios aprobados por las normas de la CNV.

Dado que el objeto social y la actividad que desarrolla la compañía es exclusivamente de inversión, el responsable de su implementación es el presidente del Directorio, recayendo tal responsabilidad en la gerencia general para el caso de la compañía subsidiaria -EDESAL-.

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 parcialmente.

Los miembros del Directorio no sólo cuentan con el tiempo suficiente para ejercer sus funciones de manera profesional y eficiente, sino que cuentan con la experiencia y capacidad necesarias para desempeñar sus cargos de forma eficiente.

El Directorio no cuenta con reglas escritas de funcionamiento y organización, motivo por el cual no son divulgadas en la página web. Independientemente de ello, el Directorio actúa cumpliendo de manera total y oportuna con las previsiones contenidas en el estatuto social y con las disposiciones legales pertinentes.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

- I. 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.

- II. 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.*
- III. 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.

El presidente del Directorio es quien se encarga de organizar las reuniones de directorio, cumpliendo con los plazos y requerimientos previstos en el estatuto social y las disposiciones legales pertinentes.

El orden del día es definido previa participación del resto de los miembros.

Toda la documentación a ser considerada en las reuniones de directorio es puesta a disposición de los demás integrantes con la suficiente antelación para el análisis de su contenido y permitir la toma de decisiones.

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.

El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento del órgano de administración, el que se reúne periódicamente a efectos de informarse y adoptar definiciones sobre la administración de la compañía en miras a la consecución de los objetivos anuales.

El Directorio no cuenta con procesos formales de evaluación anual.

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 parcialmente.

El presidente del Directorio efectivamente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para la totalidad de los miembros.

En cuanto a la capacitación, no se ha considerado como una necesidad inmediata la implementación de un plan de capacitación, ya que los miembros del órgano de administración cuentan con experiencia y acreditada capacidad para el desempeño de sus cargos.

Sin perjuicio de ello, los miembros del Directorio reciben capacitación en forma constante mediante su participación en congresos, seminarios y programas de entrenamiento relativos a sus funciones.

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.

No se aplica.

La compañía no cuenta con 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.

No se aplica.

La compañía no cuenta con un plan de sucesión para el gerente general propio, ni el de su sociedad controlada -EDESAL-.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

- IV. *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.*

V. *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.

Se aplica.

Actualmente la compañía cuenta con tres directores independientes en los términos definidos por la CNV. Dado que el órgano de administración está compuesto por cinco miembros, la proporción de miembros independientes resulta apropiada con la estructura de la sociedad, y para asegurar la correcta integración del Comité de Auditoría.

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.

No se aplica.

La compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones.

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

No se aplica.

La compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones.

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

Se aplica parcialmente.

El Directorio no implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros, particularmente considerando que se trata de una sociedad con objeto exclusivamente de inversión.

Sin perjuicio de ello, en cada oportunidad que se designa un nuevo integrante del Directorio, se realiza una presentación de la compañía y su sociedad controlada, y el presidente propone y ofrece al nuevo integrante realizar las actividades necesarias para que éste pueda conocer *in situ* la sociedad controlada -EDESAL-, así como mantener entrevistas con sus gerentes y conocer las oficinas radicadas en la Provincia de San Luis.

D) REMUNERACIÓN

Principios

VI. *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.

No se aplica.

La compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones.

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

Se aplica parcialmente.

Dado que la compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, la remuneración de los integrantes del Directorio es decidida por los accionistas, conforme lo dispone la ley general de sociedades.

Por su parte, la remuneración del gerente general es definida por el Directorio.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

VII. *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.*

- VIII. *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.*
- IX. *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.*
- X. *El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.*
- XI. *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.

Se aplica.

Dado que la compañía no tiene actividad operativa, las políticas de gestión de riesgos resulta más relevante en la actividad que lleva a cabo su sociedad controlada -EDESAL-

.

Sin perjuicio de ello, las políticas de gestión integral de riesgos, de control interno y de prevención de fraudes compete al Directorio de la compañía, junto al Comité de Auditoría.

El Directorio realiza una evaluación de los riesgos asociados a los asuntos que son objeto de consideración en las reuniones que se llevan a cabo periódicamente. Por ende, las decisiones que adopta se realizan con pleno conocimiento y previa evaluación de los riesgos asociados a ellas.

Adicionalmente, como se informó en el punto 1, en el transcurso de los años 2021 y 2022 la compañía avanzó a través de su sociedad controlada -EDESAL-, en el proceso de implementación de un “Programa de Cumplimiento o Integridad” destinado a cumplir con las mejores prácticas corporativas de conformidad con los estándares nacionales e internacionales en materia de integridad corporativa.

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.

Se aplica parcialmente.

Reiteramos lo indicado en el punto 17, en cuanto al no tener la compañía actividad operativa y resultar una sociedad con objeto exclusivamente de inversión, los procesos en materia de auditoría interna son más relevante en la sociedad operativa controlada - EDESAL-.

Por tal motivo, la compañía no cuenta con una persona o sector que tenga a cargo la función de auditoría interna.

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

No se aplica.

Reiteramos lo indicado en el punto 18, en cuanto a que la compañía no cuenta con una persona o sector que tenga a cargo la función de auditoría interna.

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.

Se aplica.

El Comité de Auditoría actúa en base a un reglamento interno, está conformado por mayoría de directores independientes, integrado por 3 miembros titulares y 3 suplentes, es presidido por un director independiente y no incluye al gerente general.

Todos sus integrantes tienen experiencia en áreas financieras y contables.

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.

Se aplica parcialmente.

El Directorio no aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos.

Sin perjuicio de ello, el Comité de Auditoría emite opinión sobre la selección de los auditores externos a recomendar a la asamblea de accionistas, y en todos los casos se da debido cumplimiento al requisito de rotación fijado por las normas de la CNV.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

- XII. 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.*
- XIII. 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 aplica parcialmente.

La compañía no cuenta con un Código de Ética y Conducta.

Sin perjuicio de ello, su principal activo de inversión, que es su sociedad controlada - EDESAL-, cuenta con un Código de Conducta para regir el comportamiento del personal de la empresa.

Su objetivo es determinar los principios básicos que deberán guiar las actividades del personal de la compañía, con sentido común, honestidad y ética empresarial.

La Gerencia de Recursos Humanos es la responsable de garantizar que el personal firme una declaración jurada, afirmando su compromiso con el cumplimiento del código.

Adicionalmente, y en el marco del proceso de implementación del “Programa de Cumplimiento o Integridad” para su sociedad controlada -EDESAL-, la compañía implementará un código de ética ajustado con las mejores prácticas corporativas.

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.

Se aplica parcialmente.

El Directorio no establece un Programa de Ética e Integridad.

Dado que la actividad principal de la sociedad es de inversión, no se ha considerado necesario su implementación en este momento.

Sin perjuicio de ello, la sociedad controlada -EDESAL- cuenta con un espacio en su página web -www.edesalenergia.com.ar- habilitada para recibir las denuncias sobre conductas ilícitas o antiéticas.

Adicionalmente, con el objetivo primordial de reforzar el compromiso de la compañía operativa controlada -EDESAL- con una política de transparencia y tolerancia cero a cualquier acto de corrupción, durante los años 2021 y 2022 se avanzó con el proceso de implementación de un “Programa de Cumplimiento o Integridad” en los términos previstos por la ley 27.401, que estará operativo durante el presente año 2023.

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.

Se aplica.

La compañía cumple lo establecido en el art. 72 de la Ley 26.831 sobre el Régimen de Transparencia en la Oferta Pública y demás normas pertinentes.

Esto significa que las operaciones con partes relacionadas que impliquen montos relevantes se encuentran sujetas y requieren el previo dictamen del Comité de Auditoría.

Como hemos informado con anterioridad, el Comité de Auditoría está conformado por mayoría de directores independientes, y es presidido por un director independiente.

En cumplimiento de las normas vigentes el Comité de Auditoría evalúa que las condiciones de las operaciones por montos relevantes celebradas entre partes relacionadas puedan considerarse razonablemente adecuadas a las condiciones normales y habituales de mercado.

Las operaciones efectuadas por la sociedad con sociedades relacionadas son expuestas en las notas correspondientes de los estados contables auditados de la sociedad, conforme lo requieren las normas contables vigentes.

De esta forma, las previsiones para identificar y resolver eventuales situaciones de conflicto se encuentran cubiertas con la normativa de aplicación.

La compañía aún no cuenta con procedimientos propios. Sin perjuicio de ello, su sociedad controlada –EDESAL- cuenta con un manual de conducta que contiene previsiones expresas para detectar y resolver situaciones en las que puedan presentarse conflictos de interés, la que rige para todo el personal de la compañía sin excepciones.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

- XIV. *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 assemblearias de la compañía.*
- XV. *La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.*
- XVI. *La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.*
- XVII. *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.

Se aplica.

La compañía presenta sus estados contables trimestrales y anuales ante la CNV y la Bolsa de Comercio de Buenos Aires, de libre acceso para todos los inversores.

También se presentan ante los organismos mencionados, copia de las actas de asamblea celebradas por la sociedad y datos sobre los integrantes de sus órganos de administración y fiscalización.

Finalmente, la sociedad aún no cuenta con una página web, pero sí lo tiene su sociedad controlada –www.edesalenergia.com.ar-, en el que el público inversor puede acceder a la información financiera y el público en general puede establecer contacto con la emisora y efectuar las consultas o reclamos que considere necesarios.

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.

No se aplica.

Considerando que por su objeto social EDESAL Holding S.A. es una sociedad inversora, y que la única actividad que desarrolla la compañía es el mantenimiento y administración de su participación mayoritaria en la controlada EDESAL, no se ha considerado necesario establecer un procedimiento de identificación de partes interesadas.

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.

El Directorio promueve la participación de todos los accionistas en las asambleas de la sociedad, tanto ordinarias como extraordinarias. Y en tal sentido, se realiza la convocatoria cumpliendo con las formalidades y plazos requeridos por la normativa aplicable a fin de permitir y propender a la asistencia de todos los accionistas a las asambleas.

Las convocatorias se realizan por los medios de comunicación pertinentes, además de las presentaciones que se efectúan ante la CNV y Bolsa de Comercio de Buenos Aires - BYMA en cumplimiento de la normativa aplicable.

Asimismo, todos los accionistas tienen a su disposición toda la documentación a ser tratada por la asamblea con la suficiente antelación.

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.

No se aplica.

El estatuto de la compañía no prevé que los accionistas puedan recibir los paquetes de información para las asambleas a través de medios virtuales y participar en ellas a través del uso de medios electrónicos de comunicación.

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 compañía no cuenta con una política de distribución de dividendos específica.

Sin perjuicio de ello, el Directorio es el encargado de proponer la conveniencia, oportunidad y monto de los dividendos a distribuir al realizar la propuesta de destino de los resultados de cada ejercicio.