

**“SAVANT PHARM S.A.**  
**Anexo IV - RG - Código de Gobierno Societario. Reporte de cumplimiento**

**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:*

*Existe públicamente el lineamiento de la empresa a través de su Directorio:*

*En Savant Pharm sabemos que la salud, es el capital máspreciado de las personas. Nuestro compromiso durante más de 25 años ha sido superarnos día a día para brindar medicamentos que permitan disfrutar de una mejor calidad de vida. Una producción basada en estándares internacionales y un complejo industrial equipado con la más alta tecnología, aseguran la calidad de nuestros medicamentos.*

**Misión:** *Brindar más salud y mejor vida a través de la prevención, el alivio y la cura de enfermedades.*

**Valores y Principios Culturales:** *Pasión, Crecimiento, Innovación y desempeño.*

*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:*

*En forma anual, el Directorio aprueba el plan de negocios y el presupuesto, analizando trimestralmente su avance*

*El Directorio aprueba las políticas y estrategias generales de la Sociedad y en particular su plan estratégico o de negocios, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales, la política de inversiones y financiación y considera, con frecuencia trimestral, la marcha de la compañía,*

*el plan y marcha de sus inversiones, su relación con el presupuesto aprobado y demás situaciones relevantes, sometidos a su consideración por el Presidente del Directorio.*

*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:*

*El Directorio revisa el cumplimiento de los objetivos de los gerentes de primera línea a partir de las presentaciones realizadas por el Gerente General.*

*La Sociedad controla su gestión mediante un presupuesto anual y un plan de negocios a corto plazo, a los que se ordenan todos los objetivos de negocios.*

*Los objetivos fijados por el Directorio para la gerencia de primera línea se definen a principio de año de acuerdo a la diagramación de la estrategia de la compañía. Los mismos son desafíos anuales derivados del Plan Estratégico de SAVANT y sus respectivos indicadores estratégicos. Cada objetivo debe definirse para alcanzar un resultado específico y medible durante un período dado de tiempo y que tiene relevancia para él y/o para la empresa. Son evaluados con objetivos específicos del puesto y objetivos corporativos de manera trimestral. Los mismos deben ser definidos de manera SMART (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y situado en el Tiempo).*

*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.*

*El Directorio ha aprobado un Código de Gobierno Societario, que contempla los lineamientos dados a conocer por la CNV. El cual será revisado y actualizado anualmente. Asegurar su cumplimiento es parte de la gestión integral del Directorio y quedará asentado en las actas de Directorio correspondientes.*

*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.*

*Cada director cumple absolutamente con todas las previsiones del Estatuto Social y sus atribuciones se encuentran plasmadas en el Art. décimo del Estatuto Social. El Directorio no dictó un reglamento que rija su funcionamiento, por no considerarlo necesario.*

## **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 solo el caso para el Presidente del Directorio, ya que no existen comités.*

*La Sociedad no cuenta con una política formal al respecto. No obstante, con anterioridad a cada reunión periódica, el Directorio requiere toda la información que fuere necesaria para el tratamiento de los asuntos previstos en el orden del día, como también eventualmente cita a distintos ejecutivos gerenciales para explicar temas de sus respectivas incumbencias. A través del Gerente General, los directores realizan todas las consultas que estimen necesarias o convenientes. Previo a la elevación de los temas a consideración del Directorio el Gerente General, junto con los gerentes que de él dependen, analizan el impacto que los mismos pudieran tener en la Compañía.*

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

*El Directorio considera con frecuencia trimestral la marcha de la compañía, el plan y marcha de sus inversiones, su relación con el presupuesto aprobado y demás situaciones relevantes, lo que es sometido a su consideración por el Gerente General de la Sociedad.*

*El Directorio revisa el cumplimiento de los objetivos de los gerentes de primera línea a partir de las presentaciones realizadas por el Gerente General.*

*La Sociedad controla su gestión mediante un presupuesto anual y un plan de negocios a corto plazo, a los que se ordenan todos los objetivos de negocios.*

*Los objetivos fijados por el Directorio para la gerencia de primera línea se definen a principio de año de acuerdo a la diagramación de la estrategia de la compañía. Los mismos son desafíos anuales derivados del Plan Estratégico de SAVANT y sus respectivos indicadores estratégicos. Cada objetivo debe definirse para alcanzar un resultado específico y medible durante un período dado de tiempo y que tiene relevancia para él y/o para la empresa. Son evaluados con objetivos específicos del puesto y objetivos corporativos de manera trimestral. Los mismos deben ser definidos de manera SMART (Específico, Medible, Alcanzable, Relevante y situado en el Tiempo).*

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.

*Dentro del Plan Maestro de Desarrollo (PMD), se plasman las capacitaciones internas y externas necesarias para cada área, incluyendo Directores y Gerentes, y para el logro de los objetivos estratégicos.*

*Se realizan capacitaciones con talleres sobre la estrategia de la empresa, se hacen reuniones mensuales llamadas RGE dónde se revisan los cumplimientos de indicadores corporativos y se capacita en cuestiones de negocio en general realizándose charlas sobre responsabilidad empresarial. El PMD, es una herramienta para desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de todos los colaboradores de la Empresa.*

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 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.*

*Dado el grado de profesionalismo de sus mandos altos, la empresa siempre ha contado con muchas alternativas a la hora de nombramiento de un nuevo Gerente General. Esa decisión en compartida entre todos los miembros del Directorio, además de la participación de accionistas mayoritarios.*

### **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. Conforme lo establece el Estatuto, la Asamblea de Accionistas elige cada 3 períodos a un Directorio integrado por entre uno y siete miembros. En la última Asamblea Ordinaria se designó en forma unánime a un Directorio integrado por cuatro miembros los cuales no son independientes. No obstante ello, SAVANT no hace oferta pública de acciones con lo cual no está obligada a mantener un número determinado de directores independientes. (art. 15 Decreto 677/2001.*

*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 cuenta con un Comité de Nominaciones, ni considera necesaria su integración.*

*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 cuenta con un Comité de Nominaciones, ni considera necesaria su integración.*

*Por lo tanto, tampoco desarrolla un plan de sucesión por no considerarlo necesario.*

*14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos. La compañía no cree necesaria la implementación de un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.*

### **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 compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, ya que considera la resolución del tema mediante un equipo de trabajo formado por el Gerente General y el gerente de Capital Humano.*

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

*Las evaluaciones y la determinación de la remuneración para el Gerente General y la primera línea gerencial se realizan de acuerdo al esquema de evaluación de desempeño que se detalla a continuación, analizado por el Gerente General junto con Capital Humano. Mostramos el procedimiento completo de Reclutamiento, Selección en Inducción, previo a la determinación de remuneraciones:*

- a) Completar y enviar a Capital Humano la planilla de Requerimiento de un nuevo colaborador o de cambios de puestos con las validaciones correspondientes.*
- b) Análisis de la solicitud de un nuevo ingreso o cambio de puesto junto al presupuesto de sueldo del año correspondiente.*
- c) Análisis del puesto de trabajo y definición del perfil del postulante solicitado.*
- d) Reclutamiento de Candidatos. (evaluar las fuentes de reclutamiento a utilizar, pueden ser internas o externas, y luego realizar un filtro de CV aptos para la posición).*
- e) Realizar entrevistas de manera presencial o por skype con el representante del área soft de Capital Humano.*
- f) Realizar entrevista de candidatos seleccionados por Capital Humano (no más de 4) con el líder de área.*
- g) Realizar entrevista de la persona seleccionada con el Director de Capital Humano y el Director del Área para la validación correspondiente.*
- h) Selección del candidato a incorporar.*
- i) Brindar la propuesta económica de manera escrita, vía mail.*
- j) Realizar estudios médicos y Psicotécnicos en los casos que corresponda.*
- k) Ingreso a la empresa correspondiente.*
- l)*

*Las evaluaciones de desempeño se realizan a través de nuestro Ciclo Gestión del Desempeño, dónde evaluamos a cada uno de nuestros colaboradores en competencias de liderazgo, tareas críticas y objetivos. Las mismas son realizadas por los líderes de cada área y son validadas por el Gerente de Capital Humano.*

*Con respecto a las remuneraciones se determinan de acuerdo a bandas salariales por nivel jerárquico y estudios de mercado de empresas de primera línea con respecto a la industria, respetando al mismo tiempo la competitividad externa y la equidad interna.*

## **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.*

*El Directorio es el máximo responsable de establecer una estrategia adecuada para la gestión integral de riesgos, aprobando las diferentes políticas así como el control interno de la sociedad. No existe un comité específico de gestión de riesgos, sea en el ámbito del Directorio o de la Gerencia General.*

*Tampoco se ha emitido un Manual de Procedimientos único. El Directorio aprueba el mapa de riesgos de la Sociedad, y se encuentra en permanente comunicación con las Auditorías externas, La compañía gestiona los riesgos a través de un sistema de gestión de riesgos. Este sistema permite tener actualizado cada situación de riesgo con su correspondiente responsable. Este responsable cuenta con planes de mitigación de los potenciales riesgos. En este sistema queda registrado el avance de este plan y el grado de cumplimiento del mismo.*

*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.*

*No existe la Auditoría Interna independiente en la compañía, sino que un comité específico de gestión de riesgos es el que analiza las políticas a aplicar, sea en el ámbito del Directorio o de la Gerencia General.*

*Tampoco se ha emitido un Manual de Procedimientos único. El Directorio aprueba el mapa de riesgos de la Sociedad, y se encuentra en permanente comunicación con las Auditorías externas,*

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

*No aplicable. Atento a que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones no le es requerido la obligación de contar con un comité de auditoría con mayoría de miembros independientes de acuerdo a lo requerido por las normas de la CNV.*

*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.*

*No existe una función independiente de gestión de riesgos, considerándose innecesaria para este estadio de la compañía, dadas las políticas existentes y los controles implementados. Atento a que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones no le es requerido la obligación de contar con un comité de auditoría con mayoría de miembros independientes de acuerdo a lo requerido por las normas de la CNV.*

*Tenemos un mapa de riesgos en un sistema de gestión, con el cual trabajamos en dicho sentido.*

*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.*

*Al no contar con un departamento dedicado a la gestión de riesgos, la determinación del mapa de riesgos y los planes de acción para mitigar los potenciales riesgos surgen del relevamiento que hace la Gerencia General en base al conocimiento y aporte de las distintas Gerencias específicas de cada área, y al asesoramiento externo de especialistas.*

#### **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.*

*Contamos con un Código de Ética, que constituye el marco de referencia que guía nuestras acciones y conductas. Está basado en la razón de ser de SAVANT, en nuestra Misión y Valores. Expresa los lineamientos a seguir en una amplia gama de situaciones y procedimientos de negocio. Plasma los principios claves que sirven de guía para los colaboradores de SAVANT en su tarea cotidiana.*

*Nuestro compromiso es responsabilizarnos por su cumplimiento y aplicación. Creemos que una cultura basada en principios fortalece virtudes y competencias. Que un comportamiento ético es un medio para construir una organización estable y próspera, minimizando los riesgos de conflictos y problemas tanto internos y externos. Que vivir éticamente nos dignifica como personas y dignifica nuestra actividad profesional, al mismo tiempo que contribuye a incrementar – de manera sostenida – el valor de la compañía para todos sus grupos de interés: consumidores, pacientes, colaboradores, proveedores y comunidades.*

*El mismo tiene un comité de ética que está constituido por: Presidente, Gerente General Y Gerente de Capital Humano.*

*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.*

*Cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la misma, habrá una consecuencia, que puede ir desde una notificación/sanción hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.*

*Para comunicarse con el Comité de Ética deben realizarlo a través del siguiente mail:*  
[comitedeetica@savant.com.ar](mailto:comitedeetica@savant.com.ar)

*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. Cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la misma, habrá una consecuencia, que puede ir desde una notificación/sanción hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente.*

*Los líderes de área (Coordinadores, Team Leader, Gerentes y Directores) tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y promoción del Código; esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como aplicar las sanciones oportunas en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada. Cada uno de ellos, debe asegurarse que todos los colaboradores vivan los valores y principios plasmados en el Código de Ética de la compañía.*

#### **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.*

*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.*

*Anualmente el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de la Memoria y los Estados Contables auditados, los que están a disposición de los accionistas en tiempo y forma antes de la Asamblea. El balance e informe de auditores externos se aprueba por el Directorio y se publica en CNV, por lo cual toda la información pasa a ser pública para accionistas y para terceros, incluyendo inversores.*

*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.*

*Anualmente el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de la Memoria y los Estados Contables auditados, los que están a disposición de los accionistas en tiempo y forma antes de la Asamblea que los debe considerar, ello en cumplimiento del Art. 67 de la Ley General de Sociedades. Tal como lo dispone dicha ley, la Memoria es un informe complementario a los Estados Contables que brinda el Directorio a los Accionistas, en la cual, entre otras explicaciones se detallan los aspectos de la gestión más relevantes ocurridos en el año, las razones sobre el estado actual de los negocios, las proyecciones futuras y las razones de las variaciones significativas del activo, pasivo y resultados. Así mismo la Comisión Fiscalizadora debe emitir su opinión en el informe anual sobre la Memoria del Directorio y los Accionistas pueden pedir las explicaciones y/o ampliaciones que consideren necesarias.*

*Adicionalmente en la asamblea de accionistas se somete a consideración la gestión del Directorio y de los actos que han llevado a cabo durante ese ejercicio social, que hasta la fecha han sido aprobados sin objeción alguna.*

*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.*

*Anualmente el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de la Memoria y los Estados Contables auditados, los que están a disposición de los accionistas en tiempo y forma antes de la Asamblea. El balance e informe de auditores externos se aprueba por el Directorio y se publica en CNV, por lo cual toda la información pasa a ser pública para accionistas y para terceros, incluyendo inversores.*

*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.*

*En cumplimiento del Art. 67 de la Ley General de Sociedades, anualmente el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de la Memoria y los Estados Contables auditados, los que están a disposición de los accionistas en tiempo y forma antes de la Asamblea que los debe considerar.*

*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.*

*Si bien no existe una política escrita sobre Distribución de Dividendos en la compañía, siempre al criterio ha sido, dado la constante expansión de la empresa, la reinversión de las utilidades.”*