

**ANEXO a la Memoria Correspondiente al ejercicio económico N° 41, finalizado el 30 de junio de 2023**

**Informe sobre Código de Gobierno Societario establecido por la Resolución General N° 797/2019 de la Comisión Nacional de Valores**

**A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

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

El Directorio ha puesto en vigencia desde el año 2014 el Código de Ética de la sociedad, el que ha sido redactado con participación del personal y la dirección. El mismo incluye la definición de la misión, la visión y los valores de la firma, los principios que rigen su conducta, las relaciones institucionales, los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, la protección del ambiente, las relaciones con la comunidad, la confidencialidad en el manejo de la información, el comportamiento profesional, el liderazgo, las relaciones laborales y los recursos humanos. El Código se encuentra disponible en nuestra página web para el conocimiento de todo el público. Se fomenta su aplicación a proveedores y clientes. Este Código de Ética ha sido actualizado en 2022, así como han sido emitidas tres políticas específicas que lo complementan, sobre las que abundaremos en el punto 22.

**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.**

El Directorio revisa el plan estratégico, objetivos de gestión y presupuestos preparados por la Gerencia en forma anual, los cuales se vuelcan en un presupuesto de detalle para su distribución y posterior control, sin dejar registro en actas de dicha documentación. La política de inversión y financiación, volcada también en el presupuesto anual, es aprobada y revisada por el órgano de administración, sin dejar sentado en actas la totalidad de la documentación de respaldo de las decisiones respecto de esta materia.

**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.**

La Sociedad cuenta con descripciones de puestos para todos los niveles de la organización. En los mismos se describen las competencias necesarias para el desempeño en cada puesto, y las responsabilidades asignadas a los mismos. La asignación de funciones se realiza en función de los antecedentes, idoneidad y experiencia en la actividad respectiva. La relación existente entre los distintos puestos se halla plasmada en un organigrama escrito. Los gerentes de primera línea cuentan con una antigüedad importante en la firma y en sus respectivos cargos.

El gerente general reporta y forma parte del directorio y tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos de la compañía y coordinar la gerencia de administración y finanzas, que se ocupa de la administración de los recursos financieros, cumplir con los requerimientos de los organismos de contralor, proveer la información, desarrollar el control interno y monitorear el cumplimiento del presupuesto, brindando apoyo al directorio.

**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 tiene a su cargo la fijación de políticas de gobierno societario, fijando metas y objetivos de mejora de buenas prácticas de gobierno societario. No existe actualmente Código de Gobierno Societario. El Directorio evalúa anualmente el grado de cumplimiento con el código de gobierno societario teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas por la normativa de la Comisión Nacional de Valores.

**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.**

Los miembros del Directorio se reúnen periódicamente, en forma presencial o virtual según su ubicación geográfica al momento de la reunión programada. En dichas reuniones se abarcan temas de diferentes niveles, desde las decisiones estratégicas, planificación y seguimiento de las variables de cada campaña, hasta cuestiones coyunturales de relevancia que impliquen algún riesgo u oportunidad de corto, mediano o largo plazo. La planificación y el seguimiento se evalúan tanto a nivel de unidades físicas como monetarias. Fuera de esas reuniones programadas, y gracias a las posibilidades actuales que ofrece la tecnología de las comunicaciones, los miembros del Directorio tienen fluida relación interpersonal y grupal, lo que evita la existencia de períodos de incomunicación entre ellos. Es por ello, así como por el número de directores que el Estatuto ha fijado (entre 3 y 5), que no se considera necesaria la implementación de comités dentro del Directorio, ni de la publicación de reglas formales.

B) **LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA**

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.**

El Presidente del Directorio, con el expertise de su trayectoria de 40 años en la actividad y dirección de empresas, cuenta con las herramientas necesarias para realizar de manera óptima estas tareas. En forma personal y con la asistencia de la gerencia de administración y finanzas de la Sociedad, supervisa los textos de las convocatorias a asambleas, actas de los órganos societarios y llevado de libros societarios y contables. Como se mencionara anteriormente, dada la cantidad de directores y su interrelación, no se ha considerado necesario el establecimiento de comités.

El Presidente del Directorio es responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio para lo cual cuenta con la asistencia de la gerencia de administración y finanzas de la Sociedad.

Las reuniones son convocadas, informando el día, la hora y el temario, y proveyendo el material e información necesaria para el tratamiento de los temas de cada reunión. Además, los directores pueden solicitar la información y documentación adicional que consideren pertinente.

Asimismo, la comunicación entre los miembros del Directorio es constante por medios alternativos, siendo estos variados en su cantidad y frecuencia, dependiendo de las necesidades, urgencias e importancia de los temas a tratarse.

7. **El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio.**

Por los motivos que se mencionan en forma previa, (i) la cantidad de directores -3 a 5-, (ii) la fluida interrelación entre directores, además de (iii) la fluida comunicación con el Accionista, y (iv) la cantidad de accionistas -1-, no se ha considerado necesario implementar procesos formales de evaluación anual de los miembros del Directorio.

De todos modos, el Directorio expone los resultados de su gestión con total detalle en la memoria y en los estados contables, donde se describen los aspectos más relevantes de la actividad de la Sociedad. Asimismo, la Asamblea designa, remunera y aprueba la gestión de los miembros del Directorio, lo que queda registrado en las actas de Asamblea General Ordinaria requeridas por las normas legales y estatutarias.

El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento del órgano de administración, dando cumplimiento a las normas del estatuto y a la normativa aplicable.

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.**

El Presidente se ocupa de generar un ambiente en donde todos los directores estén informados y puedan plantear sus puntos de vista y debatir los temas que consideren importantes. Procura además que las decisiones sean consensuadas, intercambiando ideas y opiniones, y que la totalidad del Directorio esté involucrado en las decisiones.

Existe una política de capacitación y entrenamiento continuo para los miembros del órgano de Administración, gerentes de primera línea, responsables de áreas y resto del personal. El Código de Ética prevé fundamentos del desarrollo y plan de carrera del personal de la Sociedad. Dentro de la política de capacitación y entrenamiento continuo para los miembros del órgano de Administración, gerentes de primera línea y responsables de áreas, se mantienen diversas acciones, entre las que se incluyen:

- Reuniones con especialistas del mercado.
- Participación en giras de capacitación en el exterior (agronómicas, maquinaria, mercados).
- Capacitaciones técnicas.

La composición del Directorio, actualmente cinco miembros titulares y un suplente, incluye profesionales capacitados en las distintas áreas que tienen íntima conexión con el giro social (administración de negocios, agronomía, derecho, ciencias económicas), con iniciativa propia y marcada inclinación a la capacitación y la innovación en sus incumbencias, manteniéndose al corriente de las mejoras y nuevas prácticas en cada aspecto de su gestión.

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 en los términos de la Res. CNV 797/2019 (persona con alto rango en la compañía que asiste al Directorio en sus tareas y obligaciones, y sirve de punto focal para la comunicación entre el Directorio, la Gerencia y el Accionista). Esto es así por los motivos que se mencionaran en puntos anteriores: fluida relación entre gerentes, directores y el Accionista, además de la

ausencia de conflictos de relevancia. Sin embargo, dichos estamentos cuentan a tales efectos con el apoyo de la estructura administrativa de la sociedad, especialmente con la gerencia de administración y finanzas que asiste al Directorio en sus tareas y obligaciones.

**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.**

Uno de los motivos arriba descriptos (el número de accionistas -1- y de directores -5 titulares y 1 suplente-) hace que no sea este punto un tema estratégico, dado que sin demasiada complejidad se puede arribar a un consenso sobre el particular, en caso de ser necesario. Teniendo en cuenta la estructura de personal de la Sociedad, los planes de sucesión de los gerentes son desarrollados individualmente y en cada circunstancia en particular.

**C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO**

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

La sociedad no cuenta con directores independientes en los términos de las normas de la CNV. De los cinco miembros titulares actuales, solo uno es director ejecutivo, quien se desempeña también como gerente general, mientras que los otros cuatro son directores no independientes. Dada la condición del capital cerrado de la sociedad (solo cotiza obligaciones negociables en el mercado de capitales), no se considera crítica esta recomendación. Cada director cuenta con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones y obrar con la lealtad y diligencia de una buena persona de negocios.

**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.**

Por motivos antes expuestos (el número de accionistas -1- y de directores -5 titulares más 1 suplente-) no se considera este punto como un tema estratégico, dado que sin demasiada complejidad se puede arribar a un consenso sobre el particular, en caso de ser necesario. Las funciones del Directorio de la Sociedad no se encuentran delegadas en comités. Se estima que, en nuestro caso, la existencia de un comité de nombramientos no traería aparejada una mayor eficiencia en la selección y nombramiento de gerentes de primera línea.

La elección de los integrantes del directorio es facultad propia del Accionista constituido en Asamblea.

**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.**

Por motivos antes expuestos (el número de accionistas -1- y de directores -5 titulares y 1 suplente-) no se considera este punto como un tema estratégico, dado que sin demasiada complejidad se puede arribar a un consenso sobre el particular, en caso de ser necesario. Las funciones del Directorio de la sociedad no se encuentran delegadas en comités. Ergo, no se ha considerado relevante la designación de un comité de nominaciones.

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

Si bien en el último año se ha renovado la composición del Directorio luego del traspaso del paquete accionario a nuevos accionistas -quienes posteriormente transfirieron sus tenencias a una sociedad como único Accionista- los actuales directores cuentan con una vasta trayectoria de gestión, ya sea en otras empresas o dentro de LIAG. Por ello, además de su adecuada preparación profesional y su número (5 titulares y 1 suplente), no se ha considerado vital para el funcionamiento de la compañía implementar formalmente un programa de orientación de nuevos directores. Sin embargo, la Sociedad implementa planes de capacitación en temas de actualidad relevantes en el giro de los negocios, para directores, gerentes y empleados.

**D) REMUNERACIÓN**

**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.**

Por motivos antes expuestos (el número de accionistas -1- y de directores -5 titulares y 1 suplente-), las funciones del Directorio de la sociedad no se encuentran delegadas en comités. En consecuencia, no se ha considerado relevante la designación de un comité de remuneraciones.

No obstante, se ha implementado un programa de evaluaciones de desempeño anuales, gestionadas en el área de Recursos Humanos (RRHH), tanto para los gerentes de primera línea como para el staff. La

Asamblea designa, remunera y aprueba la gestión de los miembros del Directorio. Los miembros del personal han firmado su reconocimiento de la política de la firma respecto de las remuneraciones variables basadas en desempeños individuales y colectivos y resultados económicos, denominada 'política bonus'. Existen además, en el Código de Ética, fundamentos que refieren a la política de remuneración. El área de RRHH monitorea periódicamente las estructuras salariales del mercado laboral en general y del sector agropecuario en particular, a fines de evaluar con asiduidad la equidad de las remuneraciones de la compañía. Las propuestas de modificaciones, en caso de considerarse pertinentes, son elevadas a la gerencia y/o al Directorio según su relevancia y la situación financiera de la sociedad.

Con respecto a la remuneración del Directorio, la sociedad se ajusta a lo establecido en la Ley General de Sociedades, en la normativa de la CNV y los honorarios son aprobados por la asamblea de accionistas, quien también autoriza el retiro de anticipos.

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

Como se mencionara en el punto anterior, no resulta necesario un comité de remuneraciones. Sin embargo, el limitado número de miembros del Directorio (actualmente 5 titulares y 1 suplente) y su preparación profesional permiten arribar a acuerdos razonables de remuneración a sus miembros en función de la complejidad de la tarea llevada adelante, el resultado económico y la situación financiera al finalizar cada ejercicio. Teniendo en cuenta estas consideraciones, el Accionista constituido en Asamblea General fija anualmente las remuneraciones al Directorio.

La Sociedad cuenta para su cuadro gerencial con un esquema de remuneraciones que está alineado a las pautas de mercado de empresas de características similares. Para ello se consideran las características, responsabilidades del cargo, formación, capacidad y experiencia de cada ejecutivo, fijándose una remuneración fija mensual y otra variable según sea el caso, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos anuales.

**E) AMBIENTE DE CONTROL**

**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 como parte de sus funciones aprueba las políticas de gestión integral de riesgos y de control interno y prevención de fraudes. El Directorio es el encargado de evaluar los riesgos, no contando con comités de riesgos o de auditoría dentro de dicho órgano. Asimismo el Directorio, en su función de evaluación de riesgos, analiza y establece las acciones tendientes a evitar o mitigar dichos riesgos que resulten aplicables en cada caso. Las políticas de gestión integral de riesgos son actualizadas permanentemente. El Directorio y la gerencia de primera línea aplican en la medida de lo factible las recomendaciones y metodologías reconocidas en la materia.

Los niveles gerenciales y particularmente la gerencia de administración y finanzas tienen la responsabilidad de establecer procesos que controlen las operaciones de la empresa y provean información oportuna al Directorio. Dicha gerencia tiene la responsabilidad de comprobar que los procesos estén adecuadamente diseñados y funcionen en forma eficiente.

En tal sentido, durante el ejercicio se continuó con el monitoreo de los riesgos definidos previamente, en el taller del que participaron aproximadamente 50 miembros del personal, que se desempeñan en las distintas locaciones y niveles jerárquicos (CEO, gerentes, mandos medios y personal operativo). En el mismo se diseñó el mapa de riesgos de LIAG, y se plantearon medidas que los eviten o mitiguen. Los riesgos detectados se hallan agrupados en siete 'familias':

- Comerciales
- Financieros
- Relativos a Recursos Humanos
- Estratégicos
- Políticos
- Operativos
- Tecnológicos

Este monitoreo fue llevado a cabo por el comité de riesgos, compuesto también por miembros de distintos niveles jerárquicos y locaciones geográficas, con responsables específicos para el seguimiento de determinantes y mitigantes para cada uno de ellos.

**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.**

Si bien la sociedad no cuenta con una función específica de auditoría interna:

- El Directorio verifica el cumplimiento del presupuesto anual y del plan de negocios, a través de informes sometidos a su consideración por la gerencia de primera línea.

- El Directorio evalúa el desempeño de los gerentes de primera línea, analizando el cumplimiento con los objetivos asignados y la gestión individual, en base a las competencias requeridas y los valores corporativos, los que se encuentran explicitados en el Código de Ética.
- La política de inversión y financiación es aprobada y revisada por el órgano de administración, sin dejar sentado en actas la totalidad de las decisiones respecto de esta materia.

Estas tareas se complementan con las desarrolladas por la auditoría externa. Como se mencionara precedentemente, por su limitado número de miembros, no se ha considerado conveniente que las funciones del Directorio se deleguen en comités.

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

Si bien la Sociedad no cuenta con un departamento de auditoría interna, se llevan a cabo pruebas de control interno y de gestión, que se complementan con las desarrolladas por la auditoría externa.

**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.**

Como se mencionara precedentemente, no se ha considerado conveniente que las funciones del Directorio se deleguen en comités, entre ellos el de auditoría. Por otra parte, la designación de tal comité no resulta mandatoria por no hacer la sociedad oferta pública de sus acciones.

**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.**

Como se mencionara precedentemente, por su limitado número de miembros, no se ha considerado conveniente que las funciones del Directorio se deleguen en comités, entre ellos el de auditoría. La designación del auditor externo, o la firma de auditoría externa en su caso, es potestad de la Asamblea General de Accionistas. Si bien se decidió un cambio de firma auditora hace dos ejercicios, no es política de la compañía la alta rotación de los auditores externos. Sin embargo, se respeta la normativa de la CNV al respecto.

**F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO**

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

La sociedad, con participación del personal y la dirección, ha redactado y puesto en vigencia su Código de Ética. El mismo incluye la definición de la misión, la visión y los valores de la firma, los principios que rigen su conducta, las relaciones institucionales, los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, la protección del ambiente, las relaciones con la comunidad, la confidencialidad en el manejo de la información, el comportamiento profesional, el liderazgo, las relaciones laborales y los recursos humanos. El Código es de conocimiento para todo público. Se fomenta su aplicación a proveedores y clientes. El Código de Ética recomienda cursos de acción ante situaciones que puedan ser evaluadas a la luz de las consideraciones éticas.

En el marco del Programa de Integridad, durante el ejercicio previo el Directorio había decidido la aprobación del texto renovado del Código de Ética conforme mejores prácticas, también redactado con la participación del personal, junto con la instauración de tres políticas clave: (i) de conflicto de intereses, (ii) de donaciones y (iii) de interacción con funcionarios públicos. Durante el ejercicio bajo análisis se ha implementado el Canal de Integridad (CI), externo, objetivo e independiente, luego de la debida difusión del Código, de las políticas y del CI como herramienta de *compliance*, mediante capacitaciones presenciales en los campos y en la administración central. Esta herramienta, gestionada por el Comité de Ética con la asistencia técnica de una organización externa, permite que los interesados en aportar denuncias o sugerencias lo puedan hacer de forma nominada o anónima, y por distintas vías a su disposición (telefónica, correo electrónico, web, whatsapp).

**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.**

El Directorio avanza en la implementación del Programa de Integridad. Con dicho objetivo ha venido trabajando junto con un profesional de alto expertise en la materia, quien además de trabajar en estudios jurídicos de primera línea, fue oficial de ética y cumplimiento e implementado programas de integridad de grandes compañías.

Los gerentes y directores interactúan entre sí habitualmente mediante una fluida comunicación personal, telefónica y/o electrónica. El Directorio dispone de la información relevante para la toma de decisiones, tanto la que se emite con frecuencia fija como la que se produce a requerimiento de uno o más directores. Asimismo, el Código de Ética incluye principios de confidencialidad y manejo de la información que resultan pertinentes a estos efectos. El Directorio evalúa y analiza los riesgos asociados a las decisiones que adopta, ya sea como parte de las actas que quedan registradas en libros como aquellas que son tratadas en la comunicación informal descripta precedentemente. Conforme a lo establecido por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) la sociedad, en las notas a los estados financieros, informa sobre la administración y gestión de riesgos.

**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.**

El Programa de Integridad mencionado en puntos anteriores contempla, en su implementación:

- Etapa 1:
  - Capacitación al Directorio respecto de los principales aspectos de la Ley N° 27.401 y mejores prácticas que ameritan la implementación de un Programa de Integridad con la entrega de los correspondientes certificados;
  - Realización de entrevistas con personal clave conforme organigrama de la firma, con la finalidad de conocer la cultura ética de la misma, principales funciones y responsabilidades;
  - Analizar procedimientos, políticas y controles existentes en la compañía y su grado de cumplimiento, identificando prácticas de mercado para mitigar riesgos de fraude y/o corrupción;
  - Talleres para la identificación de riesgos que permitan luego alimentar la matriz de riesgos, realizando los mismos en las principales locaciones donde tiene actividad;
  - Emisión de informe con principales hallazgos y sugerencia de plan de acción a seguir conforme Etapa 2 siguiente.
- Etapa 2:
  - Diseño de plan de acción y su ejecución, conforme un esquema tentativo propuesto, cuyos detalles quedan a definir.
  - Definición de plan de acción a futuro para monitorear y asegurar el cumplimiento del Programa de Integridad como así también establecer tareas para seguir fortaleciendo el mismo.

Como se mencionara previamente, han sido aprobadas y difundidas, junto con el nuevo texto y diseño del Código de Ética, tres políticas clave que rigen cuestiones específicas de la actividad de la Sociedad: (i) de conflicto de intereses, (ii) de donaciones y (iii) de interacción con funcionarios públicos. Asimismo se encuentra habilitado el CI en caso de que cualquier persona -ya sea que se desempeñe en LIAG o un tercero- considere alguna situación en conflicto con estas normas, que amerite ser informada.

**G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS**

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

La empresa cuenta con un sitio web de libre disponibilidad donde se suministra la información relevante. En la misma figuran los datos de contacto con el objeto de recoger inquietudes de usuarios en general, ofreciendo información acerca de su historia, su visión, misión y valores, los establecimientos productivos, los productos que ofrece al mercado, el enfoque técnico y agronómico que imprime a sus operaciones, así como sus perspectivas a futuro. Da cuenta además de su Programa de RS y de su modelo de RRHH. Asimismo, permite descargar el texto del Código de Ética, a la vez que ofrece el enlace con la información financiera y societaria publicada en la autopista de la información financiera (AIF) en la página web de la CNV. Si bien no cuenta con un área específica para la atención de consultas de inversores, ofrece datos de contacto generales. Asimismo, al no cotizar acciones en el mercado de capitales, se considera que esta recomendación no resulta crítica. De todos modos, se ha brindado la información requerida por los potenciales inversores por los medios habituales, como llamadas telefónicas y comunicación vía correo electrónico. En oportunidad de ofrecer obligaciones negociables al mercado, se ha mostrado abierta a consultas, *conference calls*, *roadshows*, etc, tanto presenciales como virtuales cuando el contexto lo ha requerido, con los inversores interesados. El sector contable atiende las consultas de inversores o posibles inversores. Toda información relevante se publica en la Autopista de la Información Financiera (AIF). La sociedad cuenta con Responsables de relaciones con el Mercado, quienes tienen a su cargo la comunicación y la divulgación de la información financiera, estatutaria y legal a través de las plataformas de la CNV (AIF), de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (BYMA Listadas) y del Mercado Abierto Electrónico (MAE).

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

La estrategia para definir cuáles son las partes interesadas se basa en variadas fuentes que nutren de información el análisis en cuestión, como ser: los principios, valores y políticas de la compañía, las consultas efectuadas a los grupos de interés, *benchmark* de la industria, las tendencias de sostenibilidad, como así también los principios y estándares internacionales. Tanto los directores como la gerencia de primer nivel participan activamente en entidades y actividades sectoriales, así como tienen fluido trato con asesores, líderes y referentes de aquellos ámbitos relevantes para la sociedad.

En cuanto a la relación con las comunidades relacionadas con la compañía, si bien no se emite un balance de Responsabilidad Social,

- la sociedad lleva adelante un programa de Responsabilidad Social (RS) implementado por la emisora que se basa en la ISO 26.000. Las acciones de responsabilidad social son evaluadas y seguidas por el Comité de RS y difundidas en la publicación interna de la compañía. Sus objetivos están dirigidos a los empleados, sus grupos familiares y las comunidades a las que pertenecen, en referencia a temas de salud y educación. El Comité de RS se reúne periódicamente para definir y evaluar la evolución de las acciones de responsabilidad social en las que interviene la emisora.
- en octubre de 2021 se ha emitido el Reporte de Sustentabilidad, en el que exteriorizamos nuestra visión, misión y valores, la descripción de nuestra actividad, gobernanza, modelo de sustentabilidad, desempeño medioambiental y proceso productivo. Asimismo, se han incluido logros como las certificaciones (Algodón Responsable Argentino, CRS, Iram 14130) y los avances en la medición de huella de carbono, sistemas integrales de producción, cultivos de servicio, forestación, ganadería regenerativa, eficiencia del recurso hídrico, aplicaciones seguras, productos fitosanitarios a granel y manejo agrícola por ambiente. El reporte también trata el desempeño social, las relaciones con la comunidad, la adopción de los objetivos de desarrollo sustentable (ODS) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), así como una breve descripción sobre el desempeño económico: economía circular y portfolio de la campaña.

**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.**

El Directorio mantiene permanente contacto con el Accionista, informándole la marcha de los negocios, los resultados intermedios y las proyecciones, tanto financieras de corto plazo como las estratégicas de mediano y largo plazo. El paquete de información es semanal, con un resumen mensual, y contiene información con alto grado de análisis (clima, producción, variables clave, contexto político y económico, ventas, costos productivos, logísticos, administrativos y financieros, evolución y control de la ejecución presupuestaria y de inversiones en la campaña, etc.). El canal formal consiste en envíos (semanales y mensuales como mencionáramos previamente) de esos paquetes desde la casilla de las personas responsables de su emisión (previa revisión de la gerencia de administración y finanzas), a los directores y al Accionista.

La Sociedad cumple con todos los requisitos legales para las convocatorias a Asambleas y difunde las mismas a través de los medios prescriptos por la normativa vigente. Las Asambleas son unánimes por definición, al existir un único accionista. La emisora no considera necesario contar con un reglamento para el funcionamiento de la Asamblea, cumpliendo íntegramente con los requisitos legales y estatutarios establecidos para su celebración, incluyendo la relativa a la información que debe estar disponible para los accionistas con antelación a las Asambleas. Por otro lado, la sociedad, por encontrarse bajo el contralor de la CNV, emite estados financieros intermedios, que son aprobados por el Directorio y respecto de los cuales se expide la Comisión Fiscalizadora. La sociedad atiende todas las consultas que realice el Accionista, respetando las normas sobre información confidencial. De acuerdo a la legislación vigente, y dada la distribución accionaria, no resulta necesaria la implementación de mecanismos a fin de que los accionistas minoritarios propongan asuntos para debatir en las Asambleas Generales. Todas las acciones de la sociedad son de un voto. Aunque la tenencia de acciones se ha visto modificada en el último ejercicio, ni la cantidad ni la clasificación accionaria han cambiado, tratándose de 2.244.971 acciones sin clase. La sociedad no considera necesario implementar políticas de estímulo de participación de accionistas de mayor relevancia, dado que tal lo indicado precedentemente, existe un único accionista y por ende las Asambleas son unánimes.

**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.**

Dada la limitada cantidad de accionistas (1), además del hecho de que la sociedad es de capital cerrado, no se considera relevante esta recomendación. El Accionista, una sociedad anónima constituida en el país, ha designado apoderados locales a efectos de representarla en las Asambleas. Estos apoderados reciben instrucciones específicas y fehacientes, por parte del Accionista, respecto de los puntos a tratar, incluidos en los órdenes del día de las Asambleas ordinarias y/o extraordinarias. El Estatuto no prevé envíos de

paquetes de información previos a la Asamblea, aunque de todos modos se preparan periódicamente los informes citados precedentemente, mientras que sí prevé la realización de Asambleas por medios virtuales, explicitando las condiciones que deben reunirse para que las mismas se constituyan válidamente.

**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.**

El artículo decimoquinto del estatuto de la emisora establece que las ganancias realizadas y líquidas se destinan a (i) 5%, hasta alcanzar el 20% del capital suscrito, para el fondo de reserva legal, (ii) a remuneración del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora; (iii) el saldo, en todo o en parte, a dividendo de las acciones ordinarias o a fondos de reserva facultativos o de previsión o a cuenta nueva o al destino que determine la Asamblea. Los dividendos deben ser pagados en proporción a las respectivas integraciones dentro del año de su sanción. La declaración de los dividendos es determinada por el Accionista constituido en Asamblea Ordinaria. No existe procedimiento escrito para la elaboración de la propuesta de destino de resultados acumulados de la Emisora que deriven en constitución de reservas legales, estatutarias, voluntarias, pase a nuevo ejercicio y/o pago de dividendos. La sociedad se encuadra en los principios establecidos en la Ley de Sociedades Comerciales y en su estatuto.