# ACTA DE DIRECTORIO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 8 días del mes de septiembre de 2023, siendo las 14:00 horas, se reúne el Directorio de **Los Grobo Agropecuaria S.A.** (la "Sociedad"). Preside la reunión el Sr. Presidente del Directorio, Santiago Cotter. El Sr. Presidente deja constancia que la presente se celebra en los términos del artículo 12 del Estatuto Social, que posibilita la realización de reuniones de directorio mediante el sistema de videoconferencia y/o por otro medio de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, e informa que participan mediante videoteleconferencia -con transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras- el Sr. Presidente Santiago Cotter y el Sr. Vicepresidente Segundo Goyeneche Grobocopatel y se encuentran presentes los síndicos titulares de la Comisión Fiscalizadora, los Dres. Santiago Daireaux y P. Eugenio Aramburu. En consecuencia, el Sr. Presidente señala que existe quórum suficiente para celebrar esta reunión a fin de considerar el siguiente punto del orden del día:

1) **Considerar y aprobar los Estados Financieros correspondientes al ejercicio cerrado el 30 de junio de 2023, demás documentación prescripta por el art. 234, Inc. 1º de la Ley General de Sociedades 19.550, las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013) y por los arts. 62 y 68 del Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A.** El Sr. Presidente continúa con el uso de la palabra y manifiesta que todos los directores han tenido conocimiento, antes de ahora, de los referidos Estados Financieros sin que se hayan formulado objeciones a los mismos, razón por la cual mociona para su aprobación. La moción es aprobada por unanimidad, quedando así aprobados los Estados Financieros, el Estado del resultado integral, el Estado de situación financiera, el Estado de cambios en el patrimonio, el Estado de flujos de efectivo y las Notas a los Estados Financieros , el Código de Gobierno Societario y demás documentación del ejercicio económico cerrado el 30 de junio de 2023, y la Información adicional a las notas de los estados contables requeridas por las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013) y por los arts. 62 y 68 del Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. ("ByMA"), tal como están volcados en el libro Inventarios y Balances que oportunamente será puesto a consideración de la Asamblea, y proceder a la presentación de los mismos ante la Comisión Nacional de Valores, Mercado Abierto Electrónico S.A. y ByMA. A continuación, el Sr. Presidente pone a consideración del Directorio la Memoria correspondiente al ejercicio económico antes referido. Luego de un breve cambio de opiniones la Memoria propuesta es aprobada por unanimidad y, en consecuencia, se resuelve su transcripción en la presente:

**MEMORIA**

(Información no examinada ni cubierta por el Informe de los auditores independientes)

Señores Accionistas de
**LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.:**

De acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias vigentes, el Directorio tiene el agrado de someter a su consideración la Memoria, los Estados de Situación Financiera, de Ganancias o Pérdidas y Otros resultados integrales, de Cambios en el Patrimonio, de Flujos de Efectivo, y las Notas y Anexos que los complementan, correspondientes al ejercicio N° 45, finalizado al 30 de junio de 2023.

**I. Reseña histórica**

**Trayectoria**

En 1984 se fundó Los Grobo Agropecuaria S.A. como una empresa familiar.

A diez años de su fundación, Los Grobo llegó a cultivar casi 70 mil hectáreas, comenzó a incorporar los primeros profesionales externos y a trabajar por procesos, mejorando la calidad y productividad de la empresa. Así fue, como en el año 2001 recibió la certificación ISO 9001.2000 convirtiéndose en la primera empresa productora de cultivos extensivos del mundo en obtenerla.

Hoy, la empresa ha evolucionado hasta conformar una organización moderna basada en la innovación y con presencia en diferentes áreas del sector agroindustrial, integrándose mediante sinergias operacionales entre las distintas actividades que emprende y la generación de economías de escala.

Con centros de servicios integrados, plantas de acopio y sucursales comerciales en Provincia de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Entre Ríos, en más de 35 años, ha logrado expandirse a lo largo de toda su cadena de valor.

**II. Descripción del sector en que se desarrolla su actividad**

En Los Grobo Agropecuaria nuestra oferta de servicios tiene su eje en los centros de operaciones, que satisfacen todas las necesidades del productor agropecuario para la concreción de su proceso productivo en cada una de sus etapas.

Somos la compañía de agronegocios líder en provisión de productos, servicios y conocimiento para la cadena de valor del agro en Argentina.

Ofrecemos una amplia plataforma de negocios tradicionales que van desde la comercialización de granos, acopio y soluciones logísticas a la provisión de agroinsumos y el asesoramiento técnico para la producción agrícola.

Nuestro espíritu emprendedor, conocimiento de la actividad y modelo de integración nos han permitido ofrecer la mayor propuesta de servicios de valor agregado en el sector: siembras asociadas, asesoramiento y apoyo financiero, negocios de trigo para la producción de harinas, semillas seleccionadas, producción y agricultura de precisión.

Sobre la base de la tecnología, la innovación, el trabajo en red y el comercio colaborativo procuramos generar desarrollo sostenible y bienestar junto a nuestros clientes y socios comerciales.

Nuestros Centros de Servicios Integrados, depósitos y sucursales comerciales están estratégicamente ubicados en las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Entre Ríos, Córdoba y La Pampa, sobre los principales corredores productivos de nuestro país.

## III. Descripción de las actividades y negocios

### Servicios

### Producción y siembras asociadas

Producimos de forma sustentable y segura. Potenciamos fortalezas para lograr la máxima eficiencia en el manejo de los recursos – tierra, capital, trabajo y conocimiento – a partir de la aplicación de tecnología, un profundo conocimiento territorial y la diversificación del riesgo.

Somos flexibles, tenemos diferentes esquemas asociativos que nos permiten adaptarnos al modelo productivo y las expectativas de nuestros socios, porque estamos convencidos de que el máximo potencial de cada negocio se expresa alineando los diferentes intereses.

Trabajamos con plataformas tecnológicas que nos permiten gestionar todo el conocimiento disponible sobre cada campo, con el objetivo de optimizar la productividad y maximizar la rentabilidad.

### Originación y comercialización de granos

Nuestra capacidad operativa nos permite procesar grandes volúmenes de granos con eficiencia, rapidez y seguridad.

Desarrollamos negocios a la medida del productor, con una visión estratégica de sus necesidades comerciales y con más de 20 puntos de descarga que incluyen plantas acondicionadoras, puertos, molinos harineros, plantas procesadoras y de carga directa para exportación.

### Operaciones logísticas

Coordinamos una red de socios logísticos para el transporte, acondicionamiento y almacenaje de granos e insumos. Lo hacemos de manera eficiente, con operaciones a escala y aplicando una logística territorial en todas las zonas productivas en donde nos desarrollamos.

Realizamos seguimiento y control de mercadería en tránsito, acopio, alternativas logísticas, acondicionamiento de mercadería física, extracción de silo bolsas y muestreo de calidad.

Nuestras plantas de clasificación y tratamiento profesional de semillas ubicadas en Tandil y San Miguel del Monte en donde funciona, además, una planta de carga de contenedores con destino directo a puertos, nos permiten ampliar nuestros servicios, bajo procesos de calidad y con una estructura de última generación.

Contamos con la infraestructura adecuada para la conservación y manipulación de los productos, mediante procesos que son controlados y supervisados por la aduana, de principio a fin facilitando las operaciones, reduciendo costos operativos, brindando un marco más adecuado para la consolidación de cada carga y mayor seguridad en el precintado del transporte en origen.

### Harinas y premezclas

El molino perteneciente al grupo en Argentina, en continua integración con la Sociedad, produce harinas tanto para consumo familiar como industrial, premezclas para la producción de alimentos elaborados y mezclas especiales en función de la demanda de cada cliente.

Nuestros productos son reconocidos por el consumidor y el mercado, gracias a la calidad y la eficiencia de nuestros procesos productivos.

### Exportaciones

Utilizamos las mejores prácticas y tecnologías disponibles para la producción de cultivos extensivos. Originamos, comercializamos y exportamos productos de altísima calidad para los mercados más exigentes del mundo.

La expansión geográfica nos permite cultivar cada variedad en la zona más adecuada para su producción, asegurando su máximo potencial de calidad y rendimiento.

### Agroinsumos

Comercializamos los 4 principales rubros de Insumos necesarios para la producción agrícola: Semillas, Fertilizantes, Agroquímicos y Silo bolsas y los distribuimos a través de nuestra amplia red de sucursales, que nos permite ofrecer al cliente una propuesta completa e integrada.

### Semillas

Somos representantes y multiplicadores de los principales semilleros del país. Nos focalizamos en semillas autógamas e híbridas, y estamos trabajando en el desarrollo de marcas propias para sumar al porfolio.

Contamos con plantas propias de procesamiento y clasificación de semillas autógamas distribuidas geográficamente para alcanzar toda la red comercial.

### Fertilizantes

Contamos con una amplia cantidad de opciones en fertilizantes nitrogenados, fosfatados, y mezclas destinadas a cubrir las necesidades nutricionales de cada cultivo.

Brindamos asesoramiento técnico respecto al uso de productos específicos y en dosis adecuadas a fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de la producción.

### Protección de cultivos

Contamos con una amplia paleta de fitosanitarios de los principales proveedores del mercado, con el objetivo de brindar soluciones en todos los rubros: herbicidas, insecticidas, fungicidas, coadyuvantes e inoculantes. En el último tiempo estamos explorando fuertemente todo el mercado de productos biológicos para sumar e impulsar su uso en pos de una agricultura más sustentable.

### Silo bolsas

Completamos nuestro porfolio con este tipo de productos para acompañar al productor al final de la cosecha para que pueda guardar y mantener la calidad de su producción.

### Cultivos

Utilizamos las mejores prácticas y tecnología disponibles para la producción de cultivos extensivos, mayormente trigo, soja, maíz y girasol.

Nuestros profesionales técnicos, referentes locales en cada zona agrícola en la que trabajamos, se destacan por su experiencia en la aplicación de procesos para la gestión de la producción agrícola.

Somos pioneros en el uso de siembra directa, rotación de cultivos, fertilización balanceada, manejo integrado de plagas y agricultura por ambiente.

Participamos en la originación, producción, procesamiento, clasificación y exportación de: trigo, soja, maíz, girasol, cebada, pasturas, sorgos y garbanzo.

## IV. Datos sobre nuestro desempeño

### A. Desenvolvimiento de principales variables

El resultado operativo de la compañía es de $ 3.314.816 de pérdida, un 182,3 % menor al respecto al del ejercicio anterior, como consecuencia de que durante la campaña 2223, se atravesó el fenómeno meteorológico de la niña, acompañado de altas temperaturas, heladas tempranas, todo ello impacto directamente sobre el negocio. Sin embargo, la sinergia de las diversas unidades de negocios, permitieron amortiguar mejor dichas perdidas.

En términos del resultado financiero, ha tenido incremento del 56,4% respecto al mismo periodo proveniente principalmente de la exposición contable de activos y pasivos en moneda extranjera, explicados por la devaluación en el periodo. Parte de esta exposición surge de la estructura de financiamiento de la compañía, con deuda financiera en moneda dólar y a mayor plazo.

Por otra parte, cabe destacar que los negocios de la Compañía están fuertemente expuestos al dólar, por lo que una devaluación del tipo de cambio mejora el margen operativo de la Sociedad.

Finalmente, el presente ejercicio finalizo con un resultado negativo de miles de pesos 7.106.961 antes del impuesto a las ganancias, y un resultado negativo (neto del cargo por el citado impuesto y otros resultados integrales) de miles de pesos 4.580.002.

**Producción Agrícola**

La planificación e inicio de la campaña 2223, se presentó en un contexto de elevados precios de commodities e insumos, manteniendo una tendencia creciente durante gran parte de la campaña, con riesgo de desabastecimiento de los principales insumos. En cuanto a lo climático los pronósticos extendidos manifestaban la continuidad de un segundo año niña caracterizado por precipitaciones por debajo de la media.

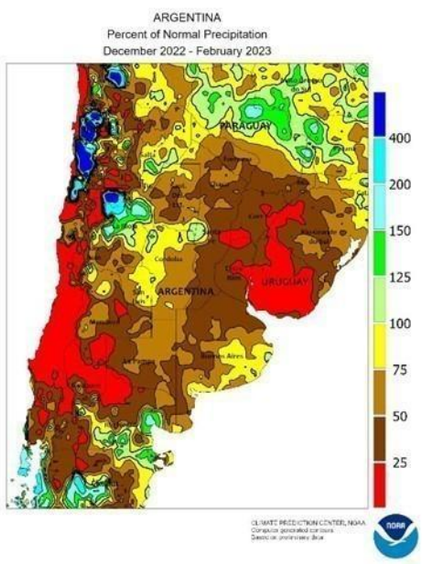
Dado el contexto antes mencionado, se focalizo en planteos diversificados en superficie tanto de grano fino, como también girasol, maíz y soja, buscando equilibrar el porfolio diversificando riesgos de precios y productivos.

La producción se trazó sobre una superficie de 270 mil ha, en asociación con terceras partes (clientes, propietarios de tierras, proveedores de servicios entre otros) consolidando una participación propia del 41% sobre la superficie total. Con un modelo que apunta a generar sinergias entre negocios.

Desde Los Grobo Agropecuaria continuamos desarrollando y promoviendo el espíritu asociativo en los negocios, incorporando y participando más a los propietarios de la tierra, proveedores de servicios y otros, donde cada una de las partes agrega valor al negocio total en busca de mitigar riesgos, diversificar actividades y maximizar los beneficios ante cualquier cambio de contexto.

El desarrollo de los cultivos de grano fino fue afectado por eventos de heladas y periodos de déficit hídrico muy prolongados en gran parte del territorio nacional, afectando de manera significativa la producción, sin embargo, zonas como Entre Ríos tuvieron una performance superior a las proyecciones iniciales lo que permitió de alguna forma mitigar la caída del portfolio total con un impacto del 24% respecto a un 48% a nivel nacional.

En cuanto al desarrollo de los cultivos de grano grueso continúo marcada la situación de déficit hídrico, característico del año niña.




En el anterior mapa se percibe la anomalía de precipitaciones respecto a la media histórica para el periodo Dic 22- Feb 23, donde transcurren los periodos críticos de los principales cultivos de grano grueso.

El impacto en los rendimientos fue diverso, mostrando una gran variabilidad espacial, dentro de un mismo campo, región, y cultivo, lo que dificulto en muchos casos obtener precisión en las estimaciones precosecha.

El impacto en la producción de grano grueso fue del orden del 43% en soja, del 32% en maíz, y del 7% en girasol.

Participamos como Miembros del Programa Argentino de Carbono Neutro de la Mesa de Trigo, donde se desarrollaron herramientas de Calculo y Gestión del Carbono.

**Comercialización de Granos e Insumos**

**Comercialización de Granos**

El presente ejercicio estuvo marcado por una severa sequía que afecto todo el ciclo 22/23, llevando a una caída interanual de la producción nacional de casi el 40%.

En el país, la cosecha 21/22 finalizó con un volumen de 129.800.000 toneladas, lo que implica un aumento del 3,0 % comparado con el ciclo anterior (cosecha 20/21), mientras que la cosecha 22/23 se estima en 78.000.000 toneladas siendo los productos más afectados el trigo (-45%) y la soja (-52%).

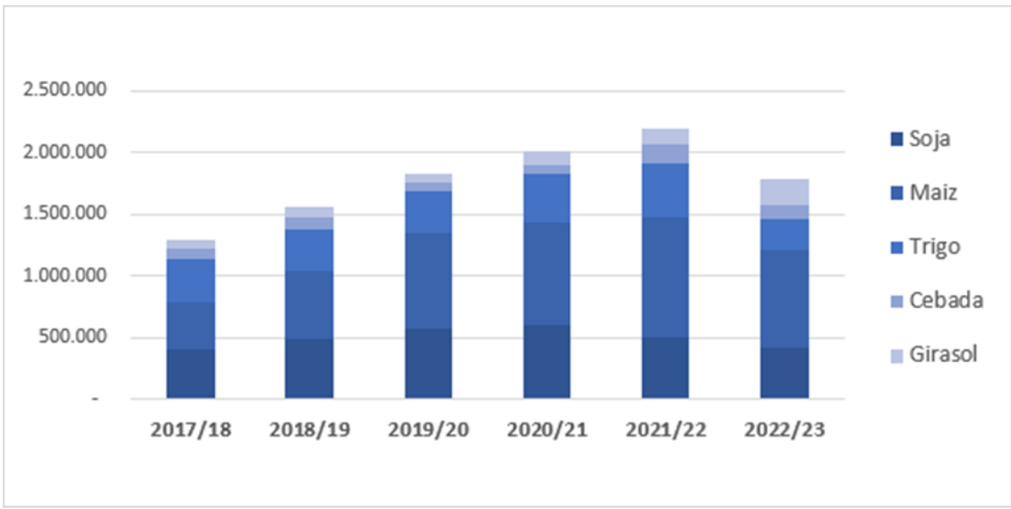
La comercialización de granos en el periodo estuvo fuertemente afectada por la condición climática y por la incertidumbre macroeconómica. En general, la caída en volumen de comercialización fue parcialmente compensado con los programas de incremento exportador lanzados por el Gobierno Nacional a partir de Septiembre 2022.

En el inicio del ejercicio comenzado el 1° de julio de 2023, Argentina y Brasil presentaban condiciones de producción favorables para aumentar volúmenes tanto de Soja como de Maíz. Mientras que un posible efecto sequía amenazaba a EEUU, Europa y Australia, influyendo en el comportamiento de los precios.

Continuaba el conflicto en Ucrania, y la suspensión del corredor seguro de granos sumado al ataque ruso a la infraestructura portuaria de Odesa, implicaron un factor extra de incertidumbre y volatilidad.

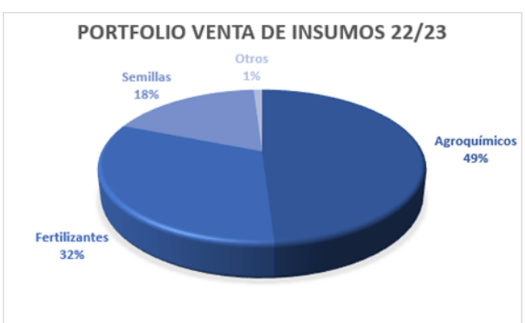
A nivel compañía, el volumen de granos comercializados fue de 1.556.873 toneladas y el volumen de granos acopiados fue de 1.783.631 toneladas. Si bien se observa una caída en el volumen de toneladas acopiadas respecto al año anterior del (-19%), ésta es sustancialmente inferior al promedio del mercado que fue del (-40%).

**Toneladas Acopiadas por especie y ejercicio contable**




La sequía indudablemente impactó directamente sobre el negocio de Insumos. Sin embargo, aun así, logramos una buena performance en ventas respecto del contexto y la competencia. El portfolio de ventas se modificó levemente, creciendo la participación de fitosanitarios (+4%) y decreciendo la de fertilizantes (-4%) respecto de la campaña anterior.

Otro fenómeno que tuvo impacto en el negocio fueron los precios de los principales insumos, que tuvieron grandes variaciones a lo largo del ejercicio. Al principio nos encontrábamos con valores “techo”, que luego fueron bajando paulatinamente hasta llegar a su piso hacia fin del ejercicio. Otro fenómeno que tuvo impacto en el negocio fueron los precios de los principales insumos, que tuvieron grandes variaciones a lo largo del ejercicio. Al principio nos encontrábamos con valores históricamente altos, que luego fueron bajando paulatinamente hasta llegar a su piso hacia fin del ejercicio.




**B. Objetivos y perspectivas para el próximo ejercicio**

El objetivo del próximo ejercicio se centra en continuar desarrollando y expandiendo las principales unidades de negocio de forma eficiente, rentable y sustentable.

En el área de Agroinsumos nos enfocaremos en seguir creciendo en ventas, con tres principales avenidas de crecimiento: mayor participación de compra en clientes existentes, desarrollo de nuevos clientes en sucursales actuales y desarrollo de nuevos clientes en sucursales nuevas (nuevas zonas geográficas). Adicionalmente estamos trabajando en afianzar las relaciones con los proveedores existentes y en búsqueda de nuevos proveedores que puedan acompañar el crecimiento proyectado.

Continuamos profundizando nuestra expansión geográfica a través de la apertura de nuevos puntos de servicio, que desarrollan un ecosistema de negocios que integran y acompañan a cada uno de nuestros clientes en el crecimiento de su negocio.

De cara a potenciar el relacionamiento digital con nuestros clientes, continuaremos invirtiendo y desarrollando herramientas que permitan bridar más y mejores servicios, buscando eficiencia, agilidad y transparencia.

Continuamos desarrollando la marca propia Los Grobo en negocios de semillas. Actualmente ofrecemos en el mercado dos híbridos de maíz (Grobo1923BTRG / Grobo 1924THS), un híbrido de girasol (Grobosol 2318CL) y dos variedades de Trigo (Grobo Limay / Grobo Juramento). Estamos usando esta plataforma de nuevos productos con marca propia para acelerar la introducción de productos biológicos, biostimulantes y micronutrientes en Tratamiento Profesional de Semillas.

Respecto del área de comercialización de granos, se estima una comercialización que alcance aproximadamente las 1.950.000 de toneladas, proyectando un crecimiento de sucursales en nuevas zonas geográficas, también de un mayor desarrollo de las sucursales existentes y finalmente una disminución de la originación de propia producción a 162.000 toneladas.

En vista a la próxima campaña en el contexto macroeconómico actual, el área de producción se focalizará en desarrollar asociaciones y vínculos con nuestros clientes donde podamos optimizar el uso del capital de trabajo, desarrollando estrategias comerciales y productivas de cara a maximizar los beneficios de toda la cadena.

**C. Sustentabilidad**

El concepto de Sustentabilidad se encuentra contemplado en la estrategia de crecimiento de Los Grobo Agropecuaria. Su modelo de gestión parte de un enfoque que contempla las dimensiones económica, social y medioambiental, y la interrelación de éstas con sus grupos de interés (GDI). De esta manera, se busca que todas las iniciativas y programas de la compañía propongan un balance óptimo entre crecimiento económico, desarrollo social e impacto ambiental, con el objetivo de garantizar procesos tendientes a la sostenibilidad, competitividad, innovación y transparencia.

Desarrollo Sustentable y evaluación de triple impacto (EGS), entonces, como principios ordenadores de todas nuestras acciones: Somos ecológicamente responsables. Fomentamos sistemas productivos que proporcionan los mejores rindes e incrementan el valor de la tierra y su capacidad productiva. Buscamos constantemente la mejora continua en nuestros procesos. Respetamos los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. Somos una empresa abierta para una sociedad consciente y focalizada en el bienestar de las personas, protegiendo así los intereses de las personas y del Grupo Los Grobo. Desarrollamos a nuestros colaboradores, aumentando su empleabilidad. Promovemos el cumplimiento con la normativa vigente en la cadena de valor. Generamos comunicación fluida e información consistente. Ofrecemos a la red y a nuestros grupos de interés, toda nuestra capacidad y conocimiento. Participamos en aquellos espacios públicos donde se consensuan propuestas concretas y beneficiosas para la sociedad.

Contamos con un área de Sustentabilidad encargada de gestionar las contribuciones Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo y de reportar anualmente estas acciones a través del Reporte de Sustentabilidad, el cual se realiza bajo estándares internacionalmente reconocidos como GRI (Global Reporting Initiative), Pacto Global de Naciones Unidas e ISO 26000.

Asumiendo nuestro compromiso con la Sustentabilidad, estamos adheridos a los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas y en materia de Derechos Humanos, somos empresa adherida a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).

**D. Política Ambiental**

Como compañía de agronegocios ofrecemos soluciones sostenibles y asumimos la responsabilidad, ecológica y social.

El objetivo de la política es establecer los lineamientos para asegurar que las operaciones se realicen de forma segura, cuidando al personal del GLG, asignando los recursos para minimizar los riesgos asociados a los procesos, protegiendo el medio ambiente, previniendo la contaminación, y minimizando, en la medida de lo posible, los impactos ambientales de las actividades que la organización desarrolla.

La redacción de la siguiente política se basa en el compromiso de cumplimiento de:

- Requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba relacionados con los aspectos ambientales y los peligros para la seguridad y la salud del trabajo identificados.
- Leyes nacionales, provinciales, ordenanzas municipales. Otros estándares especiales solicitados por los accionistas.
- Entes reguladores u organismos capaces de exigir el cumplimiento de las normas ISO 45001 e ISO 14001, entre otras.
- Código de ética y conducta empresarial en relación con la sección “Protección del medio ambiente, salud y seguridad”.

**Principios**

**Consideraciones Generales**

La presente política tiene asociados los siguientes principios para GLG:

- Poner énfasis en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y con los otros requisitos que la organización suscribe relacionados con los aspectos ambientales y los peligros para la seguridad y salud en el trabajo.
- Proteger el medio ambiente, previniendo la contaminación y minimizando en la medida de lo posible, los impactos ambientales de las actividades que desarrolla y poniendo énfasis en los aspectos identificados como significativos.
- Promover, ante todo, la cultura de la seguridad, focalizándose en la identificación de los peligros, la reducción de los riesgos, la disminución de los accidentes, la formación del personal y el cuidado de la salud de los trabajadores.
- Se compromete con la reducción del impacto ambiental de sus operaciones, a través del uso eficiente de recursos, incorporación de mejores tecnologías y procesos de producción, planificación de transporte, reducción de residuos, emisiones y manejo prudente de materias primas e insumos.
- Promover la cultura de separación de residuos y manejo responsables de los mismos.

Todo el personal tiene la responsabilidad de trabajar de manera segura en todo momento, debiendo cumplir con todas las leyes y regulaciones medioambientales, de salud y seguridad ocupacional pertinentes, así como con las políticas y normas corporativas correspondientes y otros requisitos que la organización suscriba.

Todos los gerentes tienen el deber de instruir, supervisar y apoyar a su equipo en el cumplimiento de esta responsabilidad.

Se genera conciencia en los colaboradores sobre la importancia del cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores y del medio ambiente, comunicando a través de distintas estrategias y planes de acción que parten de la Alta Dirección de GLG.

Se comunica esta política al personal interno y al externo a través de los medios que decida la estrategia de comunicación de GLG.

Se utilizan indicadores para evaluar el cumplimiento de la política.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

8 de septiembre de 2023

**EL DIRECTORIO**

**ANEXO IV**

**Reporte sobre el Código de Gobierno Societario al 30 de junio de 2023**

## A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

**Principios**

I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.

II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.

III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.

IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.

V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

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

El Directorio de Los Grobo Agropecuaria S.A. (en adelante "LGA", la "Sociedad" o la "Compañía") establece la visión, misión y valores de la Sociedad. Las gerencias de todas las áreas son las encargadas de proponer lineamientos generales respecto de la visión, misión y valores y luego el Directorio los aprueba. Si bien la visión, misión y valores de la Sociedad no se han formalizado en actas de Directorio, y tampoco existe un proceso de revisión formal, el Directorio participa activamente de su definición y revisión. Asimismo, la aplicación de los mismos se refleja diariamente a través del desarrollo de las actividades de la Sociedad en cada una de sus áreas. Como ejemplo de ello, se pueden citar las siguientes acciones: 1) la capacitación a los empleados, en relación con cuestiones vinculadas con el Código de Ética y Conducta Empresarial y Compliance, 2) los empleados, antes de operar con la Compañía, deben informarlo a su superior inmediato y a Recursos Humanos y anualmente deben presentar una declaración jurada de transacciones con partes relacionadas, lo cual es analizado por auditoría interna para corroborar que las mismas hayan sido efectuadas a valor de mercado como si se tratara de partes independientes, 3) existe un mecanismo de denuncias anónimas, mediante el cual empleados, clientes, proveedores y otros pueden informar cualquier tipo de irregularidad sobre la que tomen conocimiento o en la cual se encuentren involucrados.

Por otra parte, el Directorio la Sociedad genera una cultura ética de trabajo, lo cual se refleja a través de distintos instrumentos tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otros, mediante los cuales promueve los principios éticos que guían la actividad y asimismo, se establecen los lineamientos para la integridad y transparencia a los que deben ajustarse tanto los Directores, como los Gerentes y empleados.

El Directorio y las gerencias son las encargadas de difundir, promover y supervisar la observancia y aplicación de la visión, misión y valores en cada una de las operaciones. El Directorio, no solamente en la fluida interacción que mantiene con las gerencias sino, además, al conocer con el mayor detalle y aprobar cada una de las operaciones de mayor relevancia para la Compañía, se asegura que la ejecución de los negocios se lleve cabo bajo altos estándares de ética e integridad y en cumplimiento de la visión, misión y valores de la Sociedad. Con periodicidad mensual y como parte de la política de trabajo, el Directorio se reúne con las principales gerencias de la compañía para informarse, participar y asesorar sobre los negocios en marcha y los principales temas de la agenda operativa, sin perjuicio de las reuniones de Directorio propiamente dichas que se celebran con la habitualidad requerida por sus integrantes, en su defecto al menos 4 veces en el año.

**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 interviene activamente y en forma continua en la definición de la estrategia general de la Compañía.

En tal sentido, anualmente el Directorio revisa exhaustivamente, somete a discusión y aprueba el plan estratégico del cual se desprenden los objetivos de gestión, y aprueba el presupuesto anual. Por otra parte, se realizan reuniones periódicas para controlar el grado de cumplimiento de los objetivos. Entre los indicadores de desempeño financiero de uso periódico se encuentran EBITDA, facturación y ventas por segmento, márgenes por producto, originación de granos, variables operativas, aging de créditos, etc. Entre los no financieros, los indicadores de rindes productivos, avance de cosecha, eficiencia de Plantas, ausentismo, mapas de riesgo, etc.

Asimismo, el Órgano de Administración de la Sociedad en reunión plenaria toma decisiones estratégicas y de inversiones a largo plazo, asegurando la planificación en la gestión, la disponibilidad de recursos financieros y la implementación de sistemas de control, para evitar el riesgo en la gestión y facilitar los procesos de innovación y mejora continua.

En cuanto a los factores ambientales, la Sociedad prepara un reporte anual de ambiente, tal como se menciona en el punto 17.

**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 cuenta con un Comité Ejecutivo para poder establecer un adecuado control interno para el cumplimiento de sus objetivos. El Comité Ejecutivo se encuentra conformado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el CFO del grupo, el Gerente General de la Sociedad y las gerencias de las áreas de negocio y de planeamiento estratégico de la Compañía. Mensualmente, en las reuniones del Comité Ejecutivo, se lleva a cabo el control de la gestión y se adoptan las decisiones estratégicas más relevantes. El mencionado control también se lleva a cabo mediante los procesos de trabajo implementados y controlados por el Área de Auditoría interna, los cuales cumplen una función esencial en cuanto al funcionamiento de la organización.

La interacción entre el Directorio y las gerencias es fluida y constante, se mantiene una comunicación a diario a través de múltiples medios y se formaliza mensualmente en las reuniones de Comité Ejecutivo. Mediante dichas reuniones, el Directorio supervisa a las gerencias mediante el intercambio de información, el análisis conjunto de la situación de la Compañía, de negocios y operaciones de diversa índole y se

adoptan medidas relevantes sobre el curso de los negocios, entre otras cuestiones de gestión. El procedimiento de reporte se produce en las reuniones de Comité Ejecutivo, en las cuales se produce la interacción directa entre el Directorio y el Gerente General.

**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 de la Sociedad se ocupa de definir la implementación de las diferentes prácticas de gobierno societario, tales como las mencionadas en los puntos precedentes, así como también establece las estructuras de control y mitigación de riesgo, el Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otras.

El Directorio dirige y supervisa la efectividad de las prácticas de gobierno societario definidas por las regulaciones vigentes a través de sus distintos comités (como lo son el Comité Ejecutivo mencionado en el punto 3 precedente, el Comité de Talentos que se menciona en el punto 16, y el Comité de Auditoría que se menciona en el punto 18), y las gerencias.

A la fecha del presente Código, la Compañía cuenta con los siguientes Comités:

- Comité Ejecutivo, integrado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el CFO del grupo, el Gerente General de la Sociedad y las gerencias de las áreas de negocio y de planeamiento estratégico de la Compañía, y cuyas principales funciones consisten en informarse, participar y asesorar a los gerentes sobre el curso de los negocios en marcha, los temas más importantes de la agenda operativa y los resultados a tiempo real;

- Comité de Talentos, integrado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el Gerente de Recursos Humanos de la Sociedad y cuyas principales funciones consisten en tratar temas críticos del área (por ejemplo: actualizaciones salariales, estructura de la organización, etc.);

- Comité de Auditoría, integrado por tres directores no independientes, que se reúnen de manera trimestral, y cuyas principales funciones consisten en aprobar los planes anuales de Auditoría Interna, aprobar el presupuesto de la Gerencia de Auditoría Interna, recibir comunicaciones del Gerente de Auditoría Interna sobre el desarrollo del plan de Auditoría Interna, controlar el cumplimiento del mismo y otros asuntos vinculados.

- Comité de Ética: integrado por el presidente del Directorio, la Gerencia del área de Asuntos Legales, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Auditoría Interna y un empleado, que tiene como función esencial garantizar la observancia del Código de Ética y Conducta Empresarial, para lo cual cuenta con importantes atribuciones, entre las cuales se destacan: revisar y actualizar el Código, dirimir conflictos de intereses, autorizar procedimientos de auditoría, evaluar información obtenida y definir situaciones susceptibles de generar conflictos.

- Comité Receptor de Denuncias: integrado por la Gerencia de Auditoría Interna, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Legales, el cual se ocupa de recibir las denuncias efectuadas por empleados, clientes, proveedores u otros, analiza el origen e implicancias de la información recibida y adopta las primeras medidas al respecto.

El Directorio de la Sociedad, como unidad de conducción y máximo órgano de gobierno, se ocupa de asegurar la disponibilidad de recursos financieros, la implementación de sistemas de control, la gestión del riesgo, provee información a grupos de interés clave y facilita procesos de innovación y mejora continua, implementa acciones necesarias para monitorear el desempeño de la alta dirección, vigila la aplicación de las decisiones estratégicas y asegura la sucesión en cargos de alta gerencia, entre otras funciones.

**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.**

La totalidad de los directores tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente.

Los mismos concurren prácticamente a la totalidad de las reuniones a las que son convocados y asimismo, poseen el suficiente tiempo para prepararse para las mismas. Asimismo, los directores poseen versación en temas empresariales, financieros y contables lo cual facilita el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, la Sociedad no cuenta aún con un Reglamento de funcionamiento del Directorio específicamente, no obstante lo cual, los asuntos estratégicos y más sensibles para la Sociedad son tratados y considerados por el Directorio, en donde se encuentran representados proporcionalmente la totalidad de los accionistas. El funcionamiento del Directorio está previsto en el Título Cuarto “Administración” del estatuto social, donde se establecen sus facultades y la forma de reunirse a distancia, ajustados a la legislación y reglamentación actuales. El estatuto se encuentra publicado en la página de la CNV (AIF), en el ítem correspondiente a la Sociedad. Dada la estructura de la Sociedad, se considera suficiente el mecanismo establecido.

En cuanto a los Comités, como se describió en el punto precedente, la Sociedad cuenta con los siguientes: Comité Ejecutivo, Comité de Auditoría, Comité de Talentos, Comité de Ética y Comité Receptor de Denuncias. Si bien los mismos no poseen un Reglamento para su funcionamiento, se reúnen en forma periódica y conforme a las necesidades de la Sociedad. Los miembros del órgano de administración participan y conforman la mayoría de estos Comités a través de los cuales mantienen un fluido conocimiento de los asuntos de la Sociedad en general y participan de la adopción de decisiones también en esos ámbitos.

Bajo el ID 3088466, la Sociedad ha publicado en la Autopista de la Información Financiera de la CNV -en versión Word- el último texto ordenado aprobado de su estatuto social hasta tanto contemos con las reformas debidamente inscriptas.

## 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.**

El Presidente del Directorio es responsable de las reuniones del Directorio, y se asegura que todos los miembros reciban el orden del día y la documentación pertinente.

Los temas sometidos a consideración del Directorio son acompañados o presentados generalmente por alguno de los gerentes de las diferentes unidades de negocios de la Sociedad, quienes brindan detalles sobre las implicancias que puede tener cada decisión. Los temas a considerar son expuestos al Directorio con la mayor antelación posible.

En cuanto a los Comités, también se asegura que los miembros que participan de los mismos cuenten con el material necesario con antelación a la reunión respectiva, y como se explicó en el punto anterior, sus reuniones se encuentran organizadas y se realizan en forma periódica. Asimismo, tal como se mencionó en el punto 3, el Comité Ejecutivo se reúne mensualmente.

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

El Directorio realiza una auto-evaluación anual. En tal sentido, al final de cada ejercicio el Órgano de Administración completa una matriz de evaluación con el objetivo de medir su desempeño grupal e individual. El proceso de evaluación es supervisado y controlado por un asesor externo a fin de garantizar la objetividad y transparencia de los resultados.

**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 Directorio genera un entorno destinado al diálogo , el trabajo conjunto y la crítica constructiva, en el cual todos los miembros pueden expresar sus ideas y aportes, y cuentan con la documentación y el apoyo necesario para desempeñar sus funciones en forma adecuada.

La Sociedad cuenta con políticas formales aprobadas por el Directorio referidas a la capacitación y entrenamiento continuo. Dentro de los planes de capacitación administrados por Recursos Humanos, a través de programas e instituciones especializados a tales efectos, se incluyen materias relativas a estrategia, management, conocimiento del negocio, manejo de crisis, regulaciones, economía, etc. Adicionalmente, en el caso que la función así lo requiera se adicionan las capacitaciones técnicas necesarias para los diversos puestos.

Asimismo, los Directores participan de varios directorios, reciben información periódica y se encuentran altamente capacitados. Muchos de ellos por iniciativa propia se han capacitado y se actualizan periódicamente en materias específicas vinculadas a su función.

**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.**

Si bien la Sociedad no cuenta formalmente con Secretaria Corporativa, la responsable de estas funciones es la Gerencia de Asuntos Legales, quien se ocupa de las funciones de índole administrativa, tales como la preparación del orden del día y la redacción de las actas de las reuniones. Adicionalmente, otra de sus funciones es la organización de las Asambleas de Accionistas.

Cada gerencia se ocupa de mantener una comunicación fluida con el Directorio y, dependiendo de sus funciones, con los inversores y grupos de interés.

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

La Sociedad no cuenta con un plan de sucesión para el Gerente General, sin perjuicio de lo cual, la selección, evaluación y remuneración de gerentes de primera línea es aprobada por el Directorio.

El eventual reemplazo del Gerente General está vinculado a la incorporación de un candidato externo a la Compañía, con suficiente experiencia en cargos similares, dada la complejidad de la posición, la amplitud de sus funciones y negocios en los que debe ejecutar su rol.

A fin de evaluar a todos sus colaboradores (incluyendo a la alta gerencia), la Sociedad ha definido 10 competencias, las cuales están alineadas al negocio y a las capacidades necesarias para llevar a adelante el mismo. A su vez, se ha determinado un nivel requerido para cada posición, a fin de establecer cuál es el GAP entre lo que cada posición requiere y la evaluación que se lleva a cabo. La evaluación es un proceso anual y consiste en la autoevaluación del colaborador y la evaluación por parte de su líder directo. Una vez finalizado el proceso, se lleva a cabo una reunión de feedback entre el colaborador y su líder, a fin de establecer el plan de mejoras propuestas por ambas partes. Es un proceso anual, liderado y organizado por el área de Gestión de Talentos.

El criterio para fijar las remuneraciones de la alta gerencia de la Sociedad lo establece el Comité de Talentos con aprobación del Directorio, considerando las encuestas de mercado, información referida al sector y estudios de mercado, obtenidos de consultoras de reconocido prestigio.

## 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.**

El Directorio no cuenta con miembros independientes. Sin perjuicio de ello, se considera que se cumple el principio ya que la Sociedad considera que el Directorio cuenta con niveles adecuados de diversidad, dado que está compuesto por miembros de distintas edades y género, y a su vez, cada uno de ellos, posee experiencia en distintas áreas de práctica. La Sociedad no cuenta con una matriz formal a través de la cual haya mapeado las capacidades y experiencia de los miembros actuales, no obstante lo cual no identifica carencias con respecto a las necesidades del negocio y la estrategia establecida.

Asimismo, la Sociedad cuenta con el asesoramiento de profesionales externos e independientes, lo que garantiza la transparencia en la gestión.

**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. No obstante, la Sociedad considera suficiente que la designación de los Directores sea efectuada por los accionistas de la Compañía, del mismo modo que la definición de los criterios de selección de cada uno de los mismos. Adicionalmente, la Sociedad es integrante de un grupo económico conformado por diversos accionistas quienes establecen los criterios de selección y designan directores en las distintas compañías a efectos de estar proporcionalmente representados en los órganos de administración de las mismas. De este modo, en el Directorio de la Sociedad confluyen representantes de los diferentes accionistas, garantizándose la pluralidad, en pos de los intereses de la empresa.

Asimismo, los accionistas designan a los directores considerando el género, la edad, la experiencia y las capacidades profesionales, a fin de que todo su potencial satisfaga las necesidades de los negocios y la estrategia establecidas. De esta forma, se priorizan entre otros factores, la diversidad de género, la experiencia en materias financieras, la experiencia en otras sociedades, el conocimiento del sector donde la Compañía desarrolla su actividad principal y específica y el ámbito público.

Dada la estructura de la Sociedad, los accionistas pueden conocer los perfiles de los candidatos con suficiente tiempo de anticipación a la Asamblea en la cual se producirá su designación, asimismo, seleccionan a los mismos y opinan sobre los candidatos, por lo cual entendemos que no resulta necesario contar 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.**

La Sociedad no cuenta con un plan desarrollado de sucesión de directores. Sin perjuicio de lo cual y teniendo en cuenta lo mencionado en el punto anterior, los accionistas designan a los directores considerando el género, la edad, la experiencia y las capacidades profesionales.

La Sociedad cuenta con una mujer en el Directorio y en tres (3) de las principales gerencias de la Sociedad. El criterio que la Sociedad prioriza en el proceso de selección de candidatos y plan de sucesiones es la meritocracia, entre otros aspectos principales (experiencia y formación).

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

El Directorio no tiene implementado un programa formal para sus nuevos miembros electos. Sin embargo, todos los miembros de la Sociedad, al ingresar a la misma, participan de reuniones de inducción que permiten conocer integralmente el negocio, las Gerencias que componen la Sociedad y las diferentes personas que integran las mismas. Asimismo, durante el año, se organizan reuniones abiertas de intercambio corporativo, mediante las cuales se logra la interacción de las diferentes áreas de la Sociedad.

En caso que se produzcan designaciones de nuevos miembros, el Directorio dispone los mecanismos y herramientas necesarias para que los Directores entrantes se incorporen de forma ordenada y eficiente. En tal sentido, se organizan reuniones de presentación al equipo de gerencia, incluyendo visitas a las oficinas, entrevistas con personal clave, y demás acciones que se consideren oportunas para que el ingresante pueda desempeñar su función.

Asimismo, teniendo en cuenta la estructura de la Sociedad y la dedicación de sus Directores, existe una directa y fluida comunicación entre todos los que forman parte de la Compañía, por lo cual existe una asistencia y apoyo constantes. Adicionalmente, los Directores pueden solicitar la debida asistencia a las áreas técnicas de la Sociedad.

Por todo lo expuesto anteriormente, entendemos que, si bien la Sociedad no cuenta con un programa específico de orientación para los nuevos miembros electos, existen diferentes medios de colaboración e interrelación que permiten transitar de forma correcta el ingreso de nuevos miembros del Directorio.

## D) REMUNERACIÓN

**Principios**

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

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

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos seguidos actualmente en cuanto a la remuneración de Directores y demás miembros de la Sociedad, dada la estructura de la misma.

Las remuneraciones de los Directores y demás miembros de la Compañía son establecidas y actualizadas -esencialmente- de acuerdo con valores vigentes del mercado laboral en el rubro, obteniendo la Sociedad dicha información de parte de empresas consultoras de reconocido prestigio. El monitoreo de la información es constante y la revisión de las remuneraciones es, en general, de dos a tres veces en el año. El área de Recursos Humanos revisa con la misma periodicidad las remuneraciones de manera comparativa con las estadísticas de mercado y le brinda a los Gerentes y Directores un análisis pormenorizado de los resultados.

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

Si bien la Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, se asegura que las mismas sean acordes al mercado y posee criterios claros para la fijación de las remuneraciones del Directorio y del Gerente General.

Asimismo, la Compañía cuenta con un Comité de Talentos, el cual se encuentra integrado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el Gerente de Recursos Humanos de la Sociedad y cuyas principales funciones consisten en tratar temas críticos del área (por ejemplo: actualizaciones salariales, estructura de la organización, etc). En el ejercicio de sus funciones, el Comité fija la remuneración para el Gerente General y el Directorio.

El criterio para fijar las remuneraciones del Gerente General y el Directorio, lo establece el Comité de Talentos con aprobación del Directorio, considerando las encuestas de mercado, información referida al sector y estudios de mercado, obtenidos de consultoras de reconocido prestigio.

## 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 de la Compañía, junto con el apoyo de los gerentes de primera línea, es quien determina el apetito de riesgo de la Sociedad. Si bien no existe una política de riesgos, la compañía permanentemente realiza acciones para evaluar y mitigar su exposición al riesgo. Estos riesgos se evalúan y asumen a partir de las recomendaciones de los gerentes de primera línea y el análisis del Directorio.

Por otro lado, la Compañía cuenta con políticas y procesos para mitigar riesgos de variaciones de precios, climáticos, de incobrabilidad, tasas de interés y exposición de monedas, mitigación de accidentes operativos, coberturas de seguros, prevención de fraudes, cumplimiento de las normativas vigentes y el cuidado de la salud y el medio ambiente, entre otros. Para ello, los directores realizan un seguimiento mensual de los principales riesgos a los que está expuesta la Compañía, tomando las medidas correctivas que correspondieran.

Adicionalmente, la Sociedad prepara un reporte anual de ambiente, seguridad y gobierno que se comparte con los accionistas para permitirles monitorear la evolución de las principales variables relacionadas con estos temas, siguiendo los lineamientos de las Normas de Desempeño del IFC (IFC Performance Standards). En línea con el cumplimiento de estas normas, la Compañía tiene un plan de acción elaborado en conjunto y acordado con sus accionistas para la mitigación de ciertos riesgos operacionales, el cuidado del medio ambiente y la implementación de prácticas responsables con el medio ambiente y la sociedad.

Asimismo, el Gerente de Planeamiento Estratégico tiene a cargo las matrices de riesgos de Nivel 1 y 2, que corresponden principalmente a los riesgos de negocio, financieros, de mercado, etc.

Luego de la creación de las matrices de riesgos de Nivel 1 y 2, las mismas fueron presentadas por todas las Gerencias al Comité Ejecutivo y al Directorio. Mensualmente se efectúa una revisión y se actualizan (en caso de corresponder) dichas matrices y en caso de existir modificaciones se presentan al Comité Ejecutivo y ante el Directorio.

Los aspectos de control interno dirigidos a generar información contable son evaluados sobre bases trimestrales por auditores externos independientes, y el resultado de dicha evaluación es informado al Directorio.

La Compañía cuenta con una gerencia de Medio Ambiente, Seguridad e Higiene encargada de monitorear ciertos riesgos e implementar las medidas correctivas y de mejoras aprobadas por el Directorio y las gerencias operativas.

Adicionalmente, el área de Auditoría Interna revisa el control interno implementado, señala deficiencias y promueve mejoras.

**18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.**

La Sociedad cuenta con un plan de auditoría anual, el cual se encuentra aprobado por el Comité de Auditoría. La Auditoría Interna reporta al Comité de Auditoría. Adicionalmente existe un Estatuto de Auditoría Interna, en el cual se encuentra formalizada la forma de funcionamiento de la auditoría interna.

En el Estatuto de Auditoría Interna se detallan las siguientes cuestiones:

- Propósito y misión
- Autoridad
- Normas para la práctica profesional de la Auditoría Interna
- Objetivos
- Funciones
- Competencias
- Responsabilidades
- Principios
- Reglas de conducta

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

Los miembros de la auditoría interna son independientes y altamente capacitados. Asimismo, mantienen su independencia de la operación, ya que reportan al Comité de Auditoría.

Los miembros del equipo participan en diferentes capacitaciones, las cuales se encuadran dentro del proceso de capacitación general del Grupo como así también dentro del proceso de capacitación específico definido por el Gerente del Área y Recursos Humanos. Estos planes de capacitación se encuentran aprobados por el Directorio.

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

La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría, el cual no responde a los criterios de las Normas de CNV, por no considerarse necesario por la estructura de la Sociedad. Sus miembros cumplen la función de auditoría y se encuentran altamente capacitados en temas financieros y

contables. El Comité de Auditoría no cuenta con un reglamento interno, no obstante, su funcionamiento se rige bajo los principios establecidos en el Estatuto de Auditoría Interna.

De acuerdo con su estructura, la Sociedad no considera necesario contar con directores independientes. No obstante ello, tal como ha sido mencionado anteriormente, cuenta con criterios de selección de sus directores que aseguran la diversidad y profesionalismo de los mismos.

**21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.**

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

## F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

**Principios**

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

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

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

La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta Empresarial, el cual fue aprobado por el Directorio. El mismo es puesto a disposición de todos los empleados en un sitio de intranet. A su vez, todos los empleados tienen la obligación de firmar el mismo o expresar sus dudas o disconformidad. El Área de Recursos Humanos hace un control de firmas de manera recurrente.

Adicionalmente, el Código de Ética y Conducta Empresarial está a disposición de terceros (clientes, proveedores, productores, socios) en la página web del Grupo (https://www.grupolosgrobo.com/acerca-de-los-grobo/codigo-de-etica) y de la Compañía en https://www.losgroboagropecuaria.com/institucional/. A su vez, como parte del relanzamiento del código (donde se actualizó el mismo) en el año 2018, se envió por correo electrónico mail a todos los contactos de la Sociedad (clientes, proveedores, etc.), acción que se reiteró en el año 2021.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de Grupo Los Grobo abarca las siguientes cuestiones:

- Valores que sustentan nuestras acciones
- Compromisos de la Organización
- Política para la resolución de conflictos
- Proceso para la resolución de conflictos

Si bien aún la Compañía no posee una política de actualización definida del Código, se considera la posibilidad de efectuar revisiones periódicas cada 3 o 5 años.

**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.**

Actualmente no existe un Programa de Ética e Integridad, sin perjuicio de ello, la Sociedad cuenta con determinados elementos de control e integridad, tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, el Canal de denuncias externo, la Política de denuncia de irregularidades y protección al denunciante, entre otros.

La cultura de ética e integridad se promueve mediante capacitaciones anuales que se dictan a todos los empleados, las cuales están incluidas dentro del plan de capacitación anual.

Si bien la Sociedad no cuenta con un Manual de Ética e Integridad ni con matrices de riesgo relacionadas, no se descarta implementar esta práctica a futuro.

**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.**

Si bien no existe una política al respecto, el Código de Ética y Conducta Empresarial de la Sociedad posee una sección denominada “Política para la resolución de conflictos”, donde se especifica cómo proceder ante transacciones con partes relacionadas.

Asimismo, todos los empleados de la Sociedad tienen la posibilidad de realizar operaciones con las sociedades del Grupo, para lo cual, antes de operar debe informarlo a su superior inmediato y a Recursos Humanos y anualmente deben presentar la declaración jurada de transacciones con partes relacionadas. Las operaciones son analizadas por auditoría interna para corroborar que las mismas hayan sido efectuadas a valor de mercado como si se tratara de partes independientes. Adicionalmente, existe un Comité de Ética y un Comité Receptor de Denuncias.

Se asignó la responsabilidad al Gerente de Auditoría Interna para que se establezcan procedimientos y prácticas destinadas a promover la cultura ética, de integridad y de cumplimiento de las normas 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.**

La Sociedad cuenta con un sitio web (https://www.losgroboagropecuaria.com/) donde se brinda información comercial y financiera de la misma, así como también se encuentran publicados el Estatuto Social y el Código de Ética y Conducta Empresarial, conforme el siguiente detalle: https://www.losgroboagropecuaria.com/institucional/ y el Reporte de Sustentabilidad en la página web del Grupo: https://www.grupolosgrobo.com/sustentabilidad

No obstante lo antedicho, la Sociedad pública periódicamente información corporativa y financiera en la autopista de la información financiera de la CNV y en los portales de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. y Mercado Abierto Electrónico S.A., siendo el Responsable de Relaciones con el Mercado y el CFO del Grupo, quienes se encargan de mantener una comunicación constante con los accionistas e inversores, brindándoles información acerca de la Sociedad de acuerdo con las normas aplicables. Los mismos reciben las diversas consultas de los accionistas y eventuales inversores, canalizándolas entre los distintos sectores de la Sociedad según la naturaleza de cada una de ellas y otorgando una respuesta oportuna para evacuar las inquietudes planteadas.

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

La Sociedad no cuenta con un proceso específico de identificación de partes interesadas. No obstante, actualmente identifica a las mismas entre internos y externos, y a su vez, entre empleados, accionistas e inversores, competidores, clientes, proveedores, vecinos y comunidad, y autoridad y organismos públicos de contralor

El Código de Ética y Conducta Empresarial de la Compañía contiene los valores, principios, políticas y procedimientos para la comunicación y solución de transgresiones a las normas de dicho Código, entre los cuales se encuentra el conflicto de intereses entre partes relacionadas y la Compañía.

La Sociedad cuenta con diferentes canales de comunicación (página web, e-mails corporativos, canal de denuncias, AIF de CNV, BYMA y MAE) que aseguran una amplia comunicación con sus partes interesadas y un trato personalizado para evacuar consultas o pedidos de información.

**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.**

Existe en la Sociedad una comunicación fluida y permanente entre el Directorio y los accionistas. A su vez, en todo momento, los accionistas canalizan sus consultas con el Directorio a través de correos electrónicos de sus integrantes, los que son debidamente respondidos con información completa, clara y veraz.

La Sociedad cumple con la práctica recomendada, ya que los accionistas reciben la información necesaria con antelación suficiente para cada Asamblea y asimismo, pueden realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio. Por otro lado, la convocatoria a las asambleas, el orden del día y la documentación que se considerará en las mismas es publicada y puesta a disposición de los accionistas con la anticipación de ley en la sede social y a través de medios de difusión gráficos y virtuales de los organismos de contralor y mercados donde la sociedad hace oferta pública de sus valores negociables.

**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.**

El estatuto social de la Compañía prevé expresamente la posibilidad de realizar reuniones de Directorio a distancia a través del uso de medios electrónicos que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras.

Dada la exitosa experiencia que la Sociedad ha tenido con la celebración de asambleas a distancia celebradas durante la pandemia del nuevo coronavirus Covid-19 declarada por la Organización Mundial de la Salud, la Sociedad ha implementado estatutariamente la celebración de las asambleas a distancia.

**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 Estatuto dispone que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán: a) el 5% a la reserva legal, hasta alcanzar el 20% del Capital; b) a remuneración del Directorio y Comisión Fiscalizadora; c) el saldo, si lo hubiere, a distribución de dividendos de las acciones ordinarias o fondos de reserva facultativo u otro destino que determine la asamblea. Si bien en esta instancia la Sociedad no cuenta con una política formal, la Sociedad considera los siguientes parámetros a los fines de la distribución de dividendos: (i) que dichos dividendos sean apropiados conforme la prudente política financiera de la Sociedad; y (ii) que la misma mantenga fondos suficientes para llevar adelante los proyectos aprobados por el Directorio. En base a estos parámetros, los accionistas deben decidir sobre el destino de las utilidades de conformidad con lo previsto en la normativa.

**EL DIRECTORIO**

El Dr. Santiago Daireaux informa que la Comisión Fiscalizadora ha elaborado el informe que prescribe la Ley General de Sociedades 19.550 y las normas de los entes de control cuyo texto se vuelca en el libro Inventarios y Balances.

Los miembros de la Comisión Fiscalizadora dejan constancia acerca de la regularidad de las decisiones adoptadas. No habiendo más asuntos que tratar, se cierra la reunión siendo las 15:00 horas.

Santiago Cotter | Santiago Daireaux | P. Eugenio Aramburu