

ANEXO IV

Resolución General 797 de la Comisión Nacional de Valores

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.

Práctica Recomendada (“PR”) 1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

Con fecha 12/03/20, el Directorio de CP Los Olivos S.A.U. (en adelante la “Compañía”, la “Sociedad” o “CPMCPM” indistintamente) aprobó la adhesión a los términos del Código de Conducta Empresaria (“CDCE”) y del Programa de Integridad (el “Programa”) de Central Puerto S.A. (“CPSA”).

El CDCE es el resultado de las buenas prácticas que deben respetarse en el curso de los negocios y el desarrollo de actividades de la Sociedad, entre las cuales se destacan: (i) la relación con los clientes; accionistas, proveedores; sector público; y empleados; (ii) propiedad intelectual e industrial, y la información privilegiada; y (iii) Conflicto de Intereses.

CPMCPM adhiere a la misión, visión y valores de CPSA, los cuales se transcriben a continuación:

Misión: producir energía eléctrica en forma eficaz y eficiente, contribuyendo al abastecimiento de la demanda eléctrica con calidad, y gestionando los negocios de manera que creen valor para la compañía a la vez que lo crean para la sociedad, en forma sustentable y en armonía con el medio ambiente.

Visión: Ser la empresa reconocida como líder en la producción de energía eléctrica en Argentina, por participación de mercado, como así también por la excelencia operativa y rentabilidad. Acompañar la evolución tecnológica de la industria a nivel nacional, regional y mundial, adecuando su cartera de activos a dicha evolución.

Valores: a) Gestionar la calidad de nuestros procesos para garantizar una adecuada disponibilidad, confiabilidad y seguridad en la producción de sus unidades generadoras, que satisfagan los requerimientos de nuestros clientes, b) Gestionar la seguridad e higiene en el trabajo preservando la integridad de las personas y de los bienes propios y de terceros, c) Desarrollar la gestión ambiental tendiente al desarrollo sustentable, d) Maximizar el valor de la inversión de sus accionistas en forma sostenible en el tiempo, al tiempo que se tienen presentes las responsabilidades generales de la Compañía, e) Promover el desarrollo de su recurso humano no sólo como mejores profesionales sino como mejores personas.

PR 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.

Las políticas y estrategias generales de la Compañía son aprobados por el Directorio. El Directorio recibe la asistencia del personal calificado de CPSA, como consecuencia del Acuerdo de Asistencia Gerencial que vincula a CPMCPM con CPSA, y que incluye, entre otros aspectos, asistencia en el área financiera, administrativa, comercial, técnica, Auditoría y Cumplimiento, Recursos Humanos, asesoría legal, ambiental y seguridad, sistema de gestión de calidad integrados, tecnología informática y sistemas (“Acuerdo de Asistencia Gerencial”).

PR 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 verifica el cumplimiento de los objetivos fijados, con la aprobación de los estados contables de CPMCPM. se ha implementado un sistema de control interno robusto y efectivo bajo parámetros y estándares del Marco COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway*), con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías: Eficacia y eficiencia de las operaciones; Confiabilidad de la información financiera y Cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas que sean aplicables.

Toda la información de origen financiero que revisa, discute y aprueba el Directorio se sustenta en la seguridad, confiabilidad y robustez que otorga el mencionado Marco COSO.

PR 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.

Conforme lo resuelto en la reunión de Directorio de fecha 29 de marzo de 2021, el Directorio ha designado a quien se desempeñe como Gerente de la Asesoría Legal de CPSA, la función de Secretario Corporativo de la Sociedad, quien implementará y monitoreará la efectividad las prácticas de gobierno societario. El Gerente de la Asesoría Legal es, a su vez, responsable titular de relaciones con el Mercado, en los términos de la ley 26.831 y normas de la CNV.

PR 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 son reconocidas personalidades del ámbito y empresario y cuentan con vasta experiencia, así como con los conocimientos y capacitación profesional adecuada para el desempeño de sus funciones.

Los miembros del Directorio tienen un alto nivel de asistencia a las reuniones de directorio. Las reglas de funcionamiento del Directorio se encuentran formalizadas en el Estatuto de la Sociedad.

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.

PR 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 de CPMCPM define el Orden del Día de las reuniones de Directorio, en cual se incluye los asuntos que considera relevantes y aquellos solicitados por los restantes directores de la Sociedad.

El Presidente, a través del Secretario Corporativo de la Sociedad, asegura que los Directores reciban la información y la documentación que resulte necesaria para la consideración y decisión de los temas a ser considerados.

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

La Sociedad no ha implementado un proceso formal de evaluación anual. De acuerdo a la Ley General de Sociedades, es la Asamblea de Accionistas quien evalúa en forma anual la gestión del Directorio. Los resultados de la gestión del Directorio son expuestos anualmente con la memoria anual de la Compañía.

PR 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 del Directorio genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio. Los directores de la Compañía, aún fuera de las reuniones del Directorio, deben mantenerse informados sobre la marcha de los negocios de la Compañía. A tal fin, podrán mantener conversaciones con el Presidente, los otros directores, y los auditores internos y externos, pudiendo intercambiar distintas opiniones y/o consultas al respecto.

Conforme a las necesidades que vayan surgiendo en la Compañía, como así también al rol y responsabilidad de los Directores, se define la capacitación de los miembros del Directorio, la cual podrá ser encomendada a asesores externos o internamente al personal de la Sociedad.

PR 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.

En la reunión de fecha 29 de marzo de 2021, el Directorio de la Compañía designó al Gerente de la Asesoría Legal de CPSA como Secretario Corporativo de CPMCPM, siendo su función principal la de asistir al Presidente de la Sociedad en la administración efectiva del Directorio, colaborando con la comunicación entre accionistas y el Directorio.

PR 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 tiene un plan de sucesión para el gerente general dado que no tiene personal propio ni estructura gerencial.

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.

PR 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.

Atento a que CPMCPM no hace oferta pública de sus acciones, la Sociedad no tiene la obligación de contar con un Comité de Auditoría. Razón por la cual, no resulta aplicable las disposiciones correspondientes a la participación de directores independientes. Sin perjuicio de ello, el Directorio como órgano y cada uno de sus miembros en el ejercicio de sus funciones busca atender y fomentar principios de buena práctica en materia de gobierno societario. Asimismo, el Directorio como órgano y cada uno de sus miembros ejercen su actuación de modo de garantizar un juicio objetivo e independiente para la toma de decisiones.

PR 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 Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones. La elección y designación de los miembros del Directorio de CPMCPM se encuentra reservada a la exclusiva decisión de su accionista, según lo establecido en los Estatutos Sociales de la Compañía y en la Ley General de Sociedades N° 19.550.

PR 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.

El accionista elige a los Directores suplentes quienes reemplazarán a los directores titulares conforme lo previsto por el Estatuto de la Sociedad y lo dispuesto la Ley General de Sociedades N° 19.550.

La Sociedad otorga plena igualdad de oportunidades de empleo a las personas que califican para desempeñar una función, sin consideración de raza, sexo, religión, o ascendencia, u otro factor de diferenciación, más allá de los que determina la ley. Todos los que cumplan con los requisitos de idoneidad para los cargos a los que aspiren, tendrán

el mismo nivel de oportunidades en todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo reclutamiento, contratación, promociones, traslados, niveles de compensaciones, selección para capacitación y desarrollo y desvinculación. CPM tiene el compromiso de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades para impulsar la diversidad y la integración todo el equipo de trabajo y su personal. Es así que CPM considera que la diversidad produce resultados positivos a nivel humano y es un medio para cumplir con sus principios, tales como la integridad y trabajo en equipo.

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

El Directorio de la Sociedad evaluará la posible implementación de un plan de orientación para los nuevos directores electos que ejerzan por primera vez sus funciones como Directores de la Sociedad.

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, debido a que cuenta con el Acuerdo de Asistencia General que permite aprovechar asistencia administrativa y gerencial con eficiencia en la asignación de sus recursos.

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

Los Directores de la Compañía no cuentan con una política de remuneraciones a sus miembros debido a que la decisión que adopta la asamblea del único accionista resulta competente para evaluar correctamente la existencia o no de honorarios al directorio. Adicionalmente, la Sociedad no cuenta con una estructura gerencial.

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.

PR 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 presidente de la Compañía, efectúa un análisis de los riesgos de la industria incluyendo su ponderación por probabilidad de ocurrencia e impacto económico. Se revisan riesgos estratégicos, operacionales, financieros, regulatorios y de *compliance* (cumplimiento). Una vez revisados y discutidos en forma presencial se genera un documento con el análisis y ponderación final cuya consecuencia es la elaboración del presupuesto.

PR 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.

Como consecuencia del Acuerdo de Asistencia Gerencia, la Compañía recibe asistencia de CPSA en el área de Auditoría y Cumplimiento.

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

Todos los miembros del departamento de auditoría interna de CPSA que brindan la asistencia en materia de Auditoría y Cumplimiento bajo el Acuerdo de Asistencia Gerencial, son profesionales del ámbito de las Ciencias Económicas y altamente capacitados en la materia de auditoría interna, ética, gestión de riesgos y *compliance* (cumplimiento). Asimismo, todos los integrantes del departamento de auditoría interna

son miembros del Instituto de Auditores Internos (IAIA) y de la Asociación Argentina de Ética y *Compliance*.

PR 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 no hace oferta pública de sus acciones por lo cual no se encuentra normativamente compulsada a la conformación de un Comité de Auditoría.

PR 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 hace oferta pública de sus acciones por lo cual no se encuentra normativamente compulsada a la conformación de un Comité de Auditoría Sin embargo anualmente el Directorio realizará una evaluación del compromiso, la eficiencia e independencia de la labor del auditor externo.

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.

PR 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 integridad se entiende como un valor fundamental para desempeñar actividades comerciales. Supone que todo el personal de la Compañía actúe con lealtad, rectitud, transparencia y dando cumplimiento estricto de la legislación y de las normativas nacionales e internacionales que la regulan. Es por ello que la Compañía adhirió al Programa de Integridad de CPSA. Actualmente el Programa de Integridad se encuentra conformado por el CDCE, y distintas políticas y procedimientos.

El CDCE es el resultado de las buenas prácticas que deben respetarse en el curso de sus operaciones de negocios y el desarrollo de sus actividades. En este sentido, el CDCE

contiene: **a)** principios generales, entre los cuales se destacan: a) la relación con los clientes, accionistas, proveedores y empleados; y **b)** principios de comportamiento individual, los cuales comprenden: i) la salud, la higiene, la seguridad industrial y el medio ambiente; ii) la seguridad de las personas, la documentación y el patrimonio; iii) la relación entre los empleados; iv) acoso; v) la relación con los clientes y proveedores; vi) la relación con el sector público; vii) la confidencialidad; viii) la propiedad intelectual e industrial; ix) el conflicto de intereses; x) la información privilegiada; y xi) la política en el ámbito de la Compañía; xii) el empleo de los medios electrónicos y sistemas de la Compañía; xiii) los registros y procedimientos contables; y xiv) el fraude, los actos contrarios al CDCE y el canal de denuncias de CPSA.

PR 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.

Bajo el Acuerdo de Asistencia Gerencia, la Sociedad recibe asistencia en materia de Programa de Integridad.

Actualmente, el mencionado Programa está conformado por un Mapeo de Riesgos de Compliance (Cumplimiento) e integrado además del CDCE, por diferentes políticas entre las que podemos destacar: a) Política Antifraude, b) Política de hospitalidad y regalos; c) Política de Donaciones; d) Política de *Insider Trading (uso de información privilegiada)*, e) Política de relaciones con el sector público. Adicionalmente la Compañía cuenta con una Política de Tratamiento de Denuncias de violaciones al CDCE, las cuales pueden recibirse a través de buzones instalados en la Compañía, mail, intranet, o bien a través de un servicio contratado especializado en gestión de denuncias. Forma parte del Programa un Plan de Capacitación.

PR 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.

A través del CDCE, que forma parte del Programa, la Compañía ha adoptado mecanismos efectivos para facilitar la prevención, el manejo y la divulgación de los conflictos de intereses que puedan presentarse entre los accionistas, los grupos de interés y los miembros del Directorio y de estos entre sí. Los directores podrán contratar con la Compañía sólo con relación a actividades incluidas en su objeto social y en condiciones de mercado, conforme a la ley 26.831 y a las normas de la CNV.

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.

PR 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.

CPSA tiene un sitio web de los proyectos renovables dentro de la cual se brinda información de la Sociedad.

CPM es una sociedad anónima unipersonal y no cotiza sus acciones en el Mercado; razón por la cual, no cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los inversores.

PR 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.

El Directorio evaluará la implementación de un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.

PR 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 garantiza al único accionista de la Sociedad el respeto de sus derechos en estricto cumplimiento de los mecanismos previstos en la Ley General de Sociedades y por las normas de la CNV, los cuales resultan suficientes para promover la asistencia y participación del único accionista en las Asambleas. Con ello, el único accionista de CPMCPM: a) posee mecanismos efectivos para ser representados en las Asambleas de Accionistas; y b) puede acceder a la información públicamente disponible de la Compañía en tiempo oportuno y de forma integral. De esta manera, el único accionista contará con información suficiente para poder considerar, aprobar o rechazar mediante su participación en la Asamblea de Accionistas las cuestiones sometidas a su decisión.

PR 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 no prevé estos temas. El Directorio garantiza al único accionista de la Sociedad el respeto de sus derechos en estricto cumplimiento de los mecanismos previstos en la Ley General de Sociedades y por las normas de la CNV, los cuales resultan suficientes para promover la participación informada del único accionista en las Asambleas. Con ello, el único accionista de CPMCPM: a) posee mecanismos efectivos para ser representados en las Asambleas de Accionistas; y b) puede acceder a la información públicamente disponible de la Compañía en tiempo oportuno y de forma integral. De esta manera, el único accionista contará con información suficiente para poder considerar, aprobar o rechazar mediante su participación en la Asamblea de Accionistas las cuestiones sometidas a su decisión

PR 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.

La Sociedad no cuenta con una Política de Distribución de Dividendos de CPSA. Sin perjuicio de lo cual, oportunamente evaluará la necesidad o conveniencia de su futura implementación.

Leonardo Katz
Presidente
CP Manque S.A.U.