



**GDM ARGENTINA S.A.**

**CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO  
ANEXO IV DEL TÍTULO IV – RÉGIMEN INFORMATIVO PERIÓDICO DE  
LAS NORMAS CNV (N.T. 2013 y modif.)  
INFORME SOBRE APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DE  
CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO CORRESPONDIENTE A EJERCICIO  
CERRADO AL 31.12.2023**

**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 al ADN 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 yal 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.***

La práctica recomendada se aplica. El Directorio de GDM Argentina S.A. (la “Sociedad” o la “Compañía”) es el máximo órgano de administración de la Sociedad. Está integrado por cuatro Directores Titulares y por un Director Suplente, quienes cuentan con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del gobierno societario y obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios.

Todos los miembros del Directorio son profesionales en su área respectiva, contando con estudios universitarios (en algunos casos con cursos de postgrado), o tienen una vasta experiencia de más de 20 años en el sector.



La cultura de la Sociedad, que la acompaña desde sus orígenes y se mantiene gracias a las personas que trabajan en la organización, está orientada tanto al mercado y a la ejecución como así también a la innovación y a la apertura constante a nuevas oportunidades donde el equilibrio entre ambos está dado por la humanidad y la transparencia.

Por iniciativa del Directorio de la Compañía, formalizó la misión, visión y el ADN del grupo, estableciéndose los siguientes lineamientos:

**1. Misión:**

Investigamos, desarrollamos y comercializamos productos con propiedad intelectual en genética vegetal de cultivos extensivos. Buscamos estar en la vanguardia, sumando tecnologías y talentos, fomentando la innovación, la asociatividad y el desarrollo de nuevos negocios que impacten en nuestro core y la cadena de valor.

**2. Visión:**

Ser una compañía líder en genética vegetal de cultivos extensivos, presente en todos los mercados relevantes del mundo, contribuyendo a la productividad de forma sustentable.

**3. ADN:**

La esencia que nos reúne y nos convoca: (i) el foco en el desarrollo genético; (ii) la curiosidad; (iii) la innovación; (iv) la agilidad y la flexibilidad; (v) la transparencia y el respeto; (vi) el enfoque colaborativo.

**4. Principios:**

Esta redefinición de la cultura de la Sociedad significó un gran esfuerzo de comunicación interna para llegar a los colaboradores:

- En el 2023 se realizaron sesiones de comunicación con los líderes de los territorios y con los colaboradores para poder comunicar las iniciativas de la Compañía dentro del marco del programa “GDM Escucha”.
- Se relanzó el programa Somos GDM, disponible a través de la plataforma de gestión *Success Factors*, que tiene por objetivo compartir con todos los colaboradores mensajes clave y diferentes respuestas ante posibles interrogantes. Este programa está disponible online y se puede acceder en cualquier momento.
- Se relanzó la plataforma de comunicación interna *GDM Connect*, disponible para todos los colaboradores fijos, donde se comparte contenido institucional y del día a día de las diferentes áreas, así como anuncios con respecto a cambios en la estructura y participación en eventos.
- Se realizaron diferentes campañas a nivel global, en conjunto con Recursos Humanos.
- Se realizó una encuesta sobre la comunicación interna de la Sociedad, para conocer los intereses de los colaboradores y brindar contenido de calidad y que, a la vez, sume valor.



- Se acompañó de cerca a los colaboradores durante todo el año brindándoles información fidedigna, transparente y relevante respecto de la compañía y sus negocios.

Por otro lado, en 2022 se lanzó la estrategia de sustentabilidad de GDM a 5 años. Esta estrategia se fundamenta sobre los tres pilares básicos de toda estrategia de sustentabilidad: económico, social y ambiental. Con motivo de esta nueva estrategia se realizaron jornadas de sensibilización en la temática a más de 140 líderes a nivel mundial.

Entre las cuestiones abordadas por esta estrategia podemos destacar las siguientes:

- Se realizó la primera medición de huella de carbono de GDM a nivel global.
- Se comenzó a estudiar la factibilidad de migrar a fuentes de energía renovables en las distintas localidades en las que operamos.
- Se delineó una política de inversión social que permita definir las prioridades de la compañía en la materia.
- Se comenzó a trazar acciones tendientes a buscar alternativas más sustentables a nuestras bolsas de producto.
- Se acordó realizar un inventario de los residuos generados en las localidades en las que operamos y, en base a eso, se trazaré un plan de gestión de residuos.

Anualmente se realiza un informe interno de sostenibilidad para dar transparencia a las acciones llevadas a cabo por GDM sobre la temática. Este informe es de distribución interna.

***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.***

La práctica recomendada se aplica. Los lineamientos generales de la estrategia y objetivos de la Sociedad son construidos por el Gerente General en conjunto con todos los miembros del Directorio, quienes se apoyan en las gerencias de comunicación y de recursos humanos para su definición formal.

Cada miembro del Directorio cuenta con funciones específicas asociadas a su experiencia y a su cargo dentro de la organización, siendo el responsable último del cumplimiento del plan estratégico de cada dirección. Asimismo, para lograr dicho cumplimiento efectivo de los objetivos del plan estratégico, cada dirección cuenta con gerencias específicas a las cuales se les asignan funciones particulares relacionadas con el *background* profesional del gerente a cargo. Por otra parte, el propio Directorio delega la ejecución de los objetivos en comités operativos, integrados por gerentes y colaboradores de segunda línea pertenecientes a diferentes direcciones.

Es a partir de dichos lineamientos generales que el Directorio de la Sociedad prepara el Plan



Estratégico, para lo cual cada Dirección establece las estrategias específicas de cumplimiento de los objetivos más generales. De esta forma, el Plan Estratégico está integrado, en realidad, por una serie de planes estratégicos de cada área, que contienen los objetivos específicos de gestión y presupuestos, la política de inversiones y financiación, entre otros.

El Plan Estratégico de la Sociedad considera factores de negocio, que se mantengan en línea con la cultura corporativa, y con los principios del Código de Conducta, a la vez que busca que sus acciones tengan un impacto social positivo tanto dentro como fuera de la organización, procurando mantener el equilibrio entre el foco en el negocio y la innovación, con la humanidad y la transparencia. Estos principios guían la selección de los colaboradores internos, como así también de los proveedores externos de la Sociedad.

**3. *El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.***

La práctica recomendada se aplica. El monitoreo, seguimiento de los planes estratégicos y consecuente evaluación de cumplimiento de objetivos se basa en un análisis de resultados.

En otras palabras, el éxito de la gestión se evalúa a partir del cumplimiento de metas. Dicha evaluación y supervisión se lleva a cabo tanto de forma vertical (es decir, dentro de cada dirección hacia las gerencias que la componen), como así también de forma horizontal entre las direcciones. Por una parte, las gerencias mantienen reuniones periódicas de seguimiento de objetivos, las que son dirigidas por el director del área. Por otra parte, aprovechando la experiencia de los Directores y con el propósito de generar sinergias en diferentes áreas, existen sistemas o programas de “padrinazgos” para proyectos específicos de cada Dirección. Así, por ejemplo y para ciertos proyectos, el desarrollo de un plan de trabajo particular a cargo de una dirección específica cuenta con el padrinazgo de un director de otra área, lo cual materializa la transparencia y vincularidad característica de la organización.

Asimismo, cabe destacar que a fines del 2023 se creó un área global de *Risk Management* enfocada en la gestión integral de riesgos corporativos, con el objetivo principal de mejorar los controles internos y su cumplimiento en toda la organización, además de reflejar el cumplimiento de prácticas, políticas y procedimientos.

Por otra parte, con el objetivo de lograr una penetración efectiva de estos principios en las segundas y terceras líneas, la Compañía lleva a cabo programas con colaboradores alineados con el ADN y los valores de la organización con el objetivo de generar “embajadores” de la Compañía que permitan una mejor y más amplia representación de esta misma ante diferentes públicos objetivos.

**4. *El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de estas mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.***

La práctica recomendada se aplica. Con relación a las prácticas de gobierno societario, el Directorio procura el cumplimiento de las políticas y demás obligaciones de gobierno societario emergentes de la normativa societaria, regulatoria, de transparencia y del mercado de capitales. En este sentido, el Directorio es el responsable de la creación y difusión de todas



las prácticas del gobierno societario. El código de gobierno corporativo de la empresa formaliza y exterioriza pautas de conducta y prácticas de gobierno. El Directorio es el encargado de coordinar eficientemente la relación entre inversores, gerentes y su propio funcionamiento. Para mayor información respecto de esta práctica, es importante tener en cuenta los puntos 22 y 23 del presente.

***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 práctica recomendada se aplica. Tanto los gerentes como así también los directores, son colaboradores dedicados *full time* a la Sociedad. En este sentido, todos los Directores se encuentran abocados exclusivamente a realizar tareas en la Sociedad y disponen de todo su tiempo de trabajo para todos los asuntos de esta misma.

Por otro lado, en cuanto al funcionamiento del Directorio, cabe señalar que parte fundamental del ADN de la organización es la transparencia y el enfoque colaborativo. Por ello, tanto los miembros del Directorio, como así también los integrantes de los diferentes comités operativos, mantienen reuniones formales e informales periódicamente. Dichas reuniones son presididas por el Director o gerente a cargo del área en base a temarios claros y definidos. Ejemplo de ello son las reuniones de seguimiento de cobranzas, presididas por el director de administración y finanzas, que se llevan a cabo de forma semanal, a las cuales asisten miembros de las gerencias comerciales, de finanzas y otros colaboradores. Si bien las reglas de funcionamiento no se encuentran formalizadas, la Sociedad considera que dada su estructura no es necesario establecer reglamentos o procedimientos formales ya que los mecanismos que prevé la legislación societaria (para el caso de los Directores) y los mecanismos actuales de seguimiento y control para el caso de las gerencias cumplen con los principios exigidos.

Asimismo, se debe tener presente lo establecido en el artículo 9 del Estatuto Social y conforme a la Ley General de Sociedad, Ley N° 19.550, que el Directorio de la Sociedad se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, sesionando con la mayoría absoluta de sus miembros y adoptando las resoluciones con la mayoría de los votos presentes. En caso de empate en las votaciones, el voto del presidente producirá el desempate.

Por último, El Directorio no considera necesaria la divulgación de estas reglas o dinámicas de organización a través de la página web, más allá de que el Estatuto es de acceso público a través de la página de la Comisión Nacional de Valores bajo el ítem “Empresas – GDM Argentina S.A. – Información Societaria - Estatutos”.

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

### **Principios**

- I. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las



funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

- II. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.
- III. El Presidente del Directorio deberá velar porque 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.***

La práctica recomendada se aplica. Las reuniones de Directorio se llevan a cabo en base a las órdenes del día y temarios establecidos con la anterioridad necesaria para que cada asistente conozca de antemano los asuntos que se van a tratar, y poder elevar las consultas e inquietudes que considere necesarias. Asimismo, se entrega el material necesario con anterioridad a la misma. El Presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio.

La formalización de las actas de reunión de Directorio y la remisión de los antecedentes necesarios en cada caso es responsabilidad del Gerente de Legales de la Compañía. A fin de acercar los antecedentes de forma eficiente, como así también para llevar un registro de las comunicaciones, éstas se realizan habitualmente de forma escrita mediante correos electrónicos.

Este mismo mecanismo se sigue para los miembros de la Comisión Fiscalizadora, la que se encuentra representada en cada reunión de Directorio.

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

La práctica recomendada se aplica. Por un lado, los miembros del Directorio cumplen de manera rigurosa y en forma completa lo establecido en el Estatuto Social. En este sentido, el Directorio prepara anualmente la memoria donde se exponen íntegramente los resultados de su gestión y se brinda un diagnóstico sobre el cumplimiento de los objetivos anuales previstos por la Sociedad.



En relación con la evaluación individual de los gerentes y directores, cada uno de ellos, al igual que el resto de los colaboradores, establece sus objetivos de forma anual, los que son objeto de una autoevaluación y posterior evaluación por parte del superior (esto en el caso de los gerentes). Para ello, la Sociedad cuenta con un proceso formal de carga y evaluación de objetivos implementada a través de una herramienta digital (*Success Factor*). Cada objetivo cuenta con una ponderación específica y los grados de cumplimiento son primeramente autoevaluados, para ser luego analizados por el superior.

Asimismo, el Directorio realiza su autoevaluación anual, la cual es elevada a los accionistas para su aprobación junto con su gestión.

***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.***

La práctica recomendada se aplica. Tanto dentro del Directorio, como así también para todos los miembros de la organización, existen espacios y herramientas de comunicación en los cuales se procura atender multiplicidad de temáticas tanto internas como externas. La Compañía utiliza herramientas digitales de comunicación para ello, procurando el involucramiento activo de los colaboradores en la construcción de la cultura corporativa con un estilo “*soft-landing*” y no de imposición.

En relación con el Directorio en particular, se procura la integración de discusiones estratégicas, con una delegación efectiva y eficiente de cuestiones netamente operativas. De este modo, se logra que los Directores puedan aplicar sus esfuerzos en la definición de los lineamientos y objetivos, en línea con la política corporativa, manteniendo una distancia suficiente que les permita evaluar el cumplimiento de los objetivos con mayor objetividad.

Los Directores concurren regularmente a actividades, cursos y seminarios de diversa índole y temática tanto en forma individual como conjunta. Durante el ejercicio 2023, los miembros del Directorio, como así también otros colaboradores de las primeras líneas de gerencia participaron de un Programa de Desarrollo de Liderazgo sobre un modelo de líder GDM, fortaleciendo las competencias base definidas dentro del modelo y también participando de entrenamientos sobre el ciclo de la gestión de personas como definición de objetivos, conversaciones de mitad de año y evaluaciones de desempeño.

Por último, es de destacar que tanto los miembros del Directorio como así también otros colaboradores cuentan con el apoyo profesional y económico de la Compañía para perfeccionarse en áreas de interés vinculadas al negocio de la Sociedad.

***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 una Secretaria de Directorio o Secretaría Corporativa, dichas funciones son llevadas a cabo por la Gerencia de Legales, que tiene un rol activo en la organización de las reuniones de Directorio y en la comunicación entre accionistas, Directores y gerencias. Uno de sus deberes fundamentales es velar por la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio, que tenga en cuenta las





recomendaciones y prácticas de gobierno de la Sociedad.

Asimismo, la Gerencia de Legales recibe las inquietudes de los accionistas con carácter previo a las Asambleas, ocupándose de mantener una línea de comunicación fluida entre los Directores, la gerencia, la compañía y sus inversores.

***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 cuenta con un Comité de Recursos Humanos y esta área se encarga de, entre otras funciones, recomendar el nombramiento de los principales funcionarios de la Compañía y la determinación de sus condiciones laborales (entre ellos, la remuneración y evaluación dentro de sus tareas).

Asimismo, la Compañía cuenta con un Programa de Desarrollo de Carrera destinado a identificar aquellos talentos que eventualmente podrían ocupar en un futuro posiciones de liderazgo en la organización. Este programa permite no sólo la identificación de altos potenciales, sino también el entrenamiento en habilidades que esos colaboradores deberían adquirir en el futuro.

En cuanto a la sucesión del Gerente General, en enero de 2022 hubo un recambio generacional significativo, posición que se ha ido afianzando a lo largo del año 2023. Al respecto, véase el punto 13 del presente.

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

**Principios**

- I. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que 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.
- II. 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.***

Si bien la Sociedad no cuenta con directores que cumplan con los criterios de independencia establecidos por la Comisión Nacional de Valores, cada uno de los Directores cuenta con funciones específicas basadas en sus antecedentes y capacidades.

Más aún, teniendo en cuenta que la Compañía se desenvuelve en un mercado cambiante, competitivo y altamente específico, resulta fundamental que exista una cierta cohesión, coherencia y sinergia entre los miembros del Directorio, tal como sucede en el caso de la





Sociedad. A mayor abundamiento, atento los diferentes escaños de responsabilidades claramente establecidas, una eficiente delegación de obligaciones y un enfoque colaborativo tanto a nivel vertical como así también a nivel horizontal, la Compañía está en condiciones de afirmar que su Directorio adopta las decisiones en pos del mejor interés de la Compañía.

Asimismo, la Sociedad considera que dado el área del negocio a la que se dedica, la especialización y formación específica en el negocio es un factor fundamental para el éxito de la Sociedad, y es por ello por lo que se hace prevalecer este factor por sobre otros aspectos.

Con el fin de mejorar la deliberación a través de la diversidad del Directorio, la Sociedad recientemente realizó un plan de recambio generacional, el cual se ha materializado con la designación del nuevo Presidente y Gerente General en enero de 2022 y que se ha ido afianzando a lo largo del 2023. Por otra parte, para reducir el llamado “pensamiento de grupo”, la Compañía recurre con habitualidad a consultores externos con amplia experiencia y reconocida trayectoria en el sector y en otras industrias, lo que permite ampliar la visión y contar con diferentes ópticas en cuestiones estratégicas.

***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 supervisión de los planes de sucesión de los niveles gerenciales de primera línea se encuentra a cargo de la Gerencia General y la Gerencia de Recursos Humanos. Con el claro objetivo de identificar niveles de conducción y cuadros de reemplazo, la organización evalúa a los posibles sucesores de esos niveles ejecutivos a través de una metodología enfocada en medir el potencial individual y su impacto en la organización.

Por esta razón, si bien no existe un Comité de Nominaciones en la forma propuesta por estas orientaciones, la Sociedad considera que se cumplen los principios de esta sección por cuanto existe una política activa que involucra a la alta dirección de la Compañía.

Además, tal como se mencionó en la práctica 10, se intensificó el Programa de Desarrollo de Carrera con el objetivo de seguir identificando y desarrollando el liderazgo para poder trabajar sobre un plan de sucesión para posiciones cruciales y así poder contar con los mejores candidatos para ocupar esas posiciones a futuro y desarrollarlos adecuadamente. Del mismo modo, se hizo un trabajo para la identificación de puestos clave en la organización destinado a encontrar a los mejores candidatos para ocupar esas posiciones a futuro y desarrollarlos adecuadamente.

***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.***

Si bien el Directorio no cuenta con un Comité de Nominaciones, los directores junto con sus accionistas se mantienen atentos y alertas en relación con la estructura de liderazgo y los



miembros que componen la Sociedad.

Con la finalidad de cumplir con todos los objetivos de la Sociedad y para un funcionamiento eficaz de la misma, constantemente se planifica quienes ocuparán los cargos en los próximos años. La Sociedad tiene la convicción de que la implementación del recambio generacional es muy positiva para el futuro de la empresa y es parte necesaria de la evolución del Grupo. Además, también considera que traerá nuevas oportunidades para cada uno de los que forman parte del Grupo.

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

Como parte de todo proceso de transición, el Directorio dispone los mecanismos y herramientas necesarias para que tanto los Directores entrantes y salientes, como así también las gerencias que se encuentran bajo su órbita y todos los colaboradores transiten los cambios organizacionales de forma ordenada y eficiente, bajo una clara asignación de responsabilidades y con objetivos claros en relación con los traspasos de dichas responsabilidades.

En el marco de este proceso, el Directorio es apuntalado por la Gerencia de Recursos Humanos para realizar un acompañamiento activo, tanto a nivel personal como así también profesional.

En los últimos años la Gerencia de Comunicación Institucional trabajó en desarrollar un plan de comunicación interna para apoyar el cambio de liderazgo en la organización, sobre el cual se sigue trabajando, reforzando el entrenamiento en habilidades *soft*, tales como oratoria y comunicación efectiva.

Asimismo, teniendo en cuenta la estructura de la Sociedad y la dedicación *full time* de los Directores, existe una directa y fluida comunicación entre todos los que forman parte de la Compañía, por lo cual existe una asistencia y apoyo constante.

Por todo lo expuesto anteriormente, la Sociedad considera que, si bien no cuenta con un programa específico de orientación para los nuevos miembros electos, la buena práctica de gobierno se cumple, ya que existen diferentes medios de colaboración e interrelación.

**D) REMUNERACIÓN:**

**Principios**

- I. 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.***



Las Remuneraciones de Gerentes se establecen en bandas que mantienen la equidad interna y competitividad externa basada en valores de remuneración de mercado.

La definición de la remuneración de los Directores es competencia de la Asamblea General de Accionistas de la Sociedad y es fijada dentro de los límites establecidos por la Ley General de Sociedades, para lo cual se tienen en cuenta las funciones técnico – administrativas prestadas y los resultados obtenidos por la Compañía durante el ejercicio.

La política en la materia también indica que las remuneraciones ofrecidas deberán ser de un nivel suficiente para atraer y retener a los directivos y ejecutivos competentes.

Para ello, la Dirección de Recursos Humanos lleva a cabo un seguimiento periódico de las remuneraciones percibidas por los niveles gerenciales de empresas del sector y de empresas fuera del mismo.

Si bien la Compañía no cuenta con un comité de remuneraciones, entendemos que cumple con el principio en virtud de lo expuesto y dado que además existe una política objetiva de premios sujeta al cumplimiento de objetivos individuales y al resultado de la Compañía.

***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 actualmente con un Comité de Remuneraciones, se aplican diferentes políticas para determinar las remuneraciones del Gerente General y los miembros del Directorio. La remuneración del Gerente General está determinada a la luz de una política enfocada en desempeño conforme a la estrategia e indicadores de éxito. La política de compensaciones sirve como elemento de atracción y retención de talentos, vinculada con el desempeño personal y corporativo. Dentro de los atributos del Comité de Recursos Humanos se encuentra la potestad de analizar y fijar la compensación de los gerentes de primera línea y directores. Véase también el punto anterior en cuanto a remuneraciones de Directores.

## **E) AMBIENTE DE CONTROL:**

### **Principios**

- I.** 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.
- II.** 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.
- III.** 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.

- IV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
- V. 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 Sociedad tiene injerencia en la definición de los objetivos estratégicos y define el Plan Estratégico para el cumplimiento de estos mismos. Promueve mecanismos que permiten la detección y tratamiento de aquellos riesgos a los que se encuentra expuesta la Sociedad en la búsqueda del cumplimiento del Plan Estratégico definido.

Asimismo, la Sociedad cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna que actúa bajo un enfoque de riesgos, en un contexto de materialidad, verificando la plena vigencia del control interno diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al logro de los objetivos. Esto se logra a través de evaluaciones independientes sobre los controles internos y los procedimientos y prácticas actuales, generando un informe con lo detectado durante la evaluación y con las recomendaciones que se presentarán al área de *Risk Management*. El área de *Risk Management* tiene conocimiento de los principales riesgos que la afectan y monitorea la aplicación de las políticas diseñadas por la dirección para la administración de los riesgos operacionales.

En las reuniones de Directorio, entre otros temas, se analizan los principales riesgos asociados a la operación, que pudieran impactar sobre el logro de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Por otra parte, el área de *Risk Management*, es la encargada de la detección y evaluación de los riesgos operacionales, y de la actualización periódica de los mismos. También evalúa los controles implementados que mitigan los riesgos, y monitorea el cumplimiento de los planes de acción que se generan.

Asimismo, el área de Finanzas identifica y evalúa los riesgos a los que se expone la Compañía durante la ejecución de las operaciones financieras. Define también la estrategia e informa los volúmenes, los límites de precios y los tipos de operaciones a ser ejecutados, en qué condiciones de mercado y cuál es la vigencia de la estrategia.

Si bien actualmente no existe una política específica sobre la materia, consideramos que a



través de los distintos mecanismos detallados la práctica se cumpliría.

***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.***

El Directorio de la Sociedad, a través del Comité de Control Interno, monitorea el adecuado funcionamiento del sistema de control interno. Asegura que la auditoría interna cuente con presupuesto y una estructura de personal adecuado para desempeñar sus obligaciones y funciones en la Compañía.

El Comité de Control Interno toma conocimiento del informe elaborado por la Gerencia de Organización y Procesos, que consta de una reseña de los ciclos evaluados, de las pruebas de controles efectuados durante el periodo, en función del planeamiento del trabajo previsto y el grado de avance. Considera las debilidades de control interno detectadas durante la realización de las tareas por el auditor interno, así como las acciones propuestas por las gerencias tendientes a regularizar esas debilidades. Toma conocimiento de la base de seguimiento de observaciones elaborada y monitorea las medidas adoptadas para la regularización de las observaciones evaluando la efectividad del proceso de seguimiento.

Por otra parte, la Compañía posee un Manual de Auditoría Interna el cual provee la metodología acorde a las normas profesionales para el ejercicio de la auditoría. Se establecen pautas generales para la planificación, desarrollo, documentación, emisión de informes de auditoría de manera consistente y uniforme. Asimismo, establece un proceso formal de respuesta, seguimiento y reporte del proceso de monitoreo sobre las debilidades de control interno identificadas por esta u otras auditorías.

La Auditoría Interna, realizada por la Gerencia de Organización y Procesos, cuenta con un Plan Anual de Auditoría Interna para cada ejercicio. El mismo está basado en la comprensión del negocio, las metas de la Compañía, los riesgos que las afectan y cómo se alinean las tareas de la Gerencia de Organización y Procesos al cumplimiento de dichos objetivos.

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

La Sociedad cuenta con auditores internos independientes de la operación y con alta experiencia en materia de control interno. El equipo actual cuenta con presupuesto destinado a la realización de la auditoría.

Cabe destacar que el Manual de Auditoría Interna establece como pautas para el ejercicio profesional de esta función: i) independencia y objetividad, ii) pericia y iii) capacitación permanente.

- (i) *Independencia y objetividad.* La auditoría interna debe ser independiente y los auditores deben ser objetivos en el cumplimiento de su trabajo. Los auditores internos no deben poseer ninguna responsabilidad directa ni autoridad sobre las actividades u operaciones que se están revisando. Tampoco deben desarrollar ni instalar sistemas o procedimientos, ni involucrarse en cualquier actividad que



ellos suelen o puedan potencialmente revisar.

- (ii) *Pericia.* Los auditores deben reunir los conocimientos, aptitudes y otras competencias necesarias para cumplir con sus funciones.
- (iii) *Capacitación permanente.* La Sociedad fomenta la capacitación permanente, mediante la autorización de cursos y seminarios de actualización y perfeccionamiento, entendiendo la importancia que revisten la constante formación y actualización profesional para mantener la calidad del trabajo de auditoría. Dichas capacitaciones son definidas por el Gerente de Organización y Procesos, al inicio del periodo cuando se establecen los objetivos del año para los auditores.

**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 por su propia estructura no considera necesario la conformación de un Comité de Auditoría. No obstante, las funciones de control y de auditoría interna se encuentran a cargo del Comité de Control Interno, integrado por los Directores de Administración y Finanzas, Recursos Humanos y del Negocio. En las reuniones pueden participar, además de los integrantes del comité, los funcionarios que se considere necesario a fin de tratar un tema en particular. También puede intervenir el auditor externo.

El Comité de Control Interno cuenta con un documento de Estructura y Funciones, donde se definen su estructura, la periodicidad de sus reuniones, documentación y sus funciones. Entre sus funciones se establece que el Comité deberá: (i) vigilar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno a través de su evaluación periódica, contribuyendo a la mejora de su efectividad; (ii) tomar conocimiento de los objetivos estratégicos de la Compañía y los principales riesgos que la afectan, monitoreando la aplicación de las políticas diseñadas por la dirección para el logro de los objetivos estratégicos y para la administración de los riesgos, contribuyendo a la mejora de la efectividad de los controles internos; (iii) aprobar el Manual de Auditoría Interna y todas las actualizaciones que se hagan al mismo; (iv) revisar y aprobar el programa de trabajo anual de la Gerencia de Organización y Procesos (el "Plan Anual de Auditoría Interna") y realizar un seguimiento de su grado de cumplimiento; (v) tomar conocimiento del informe elaborado por el área de *Risk Management*, como mínimo bimestralmente, que consta de una reseña de los ciclos evaluados, de las pruebas de controles efectuados durante el periodo, en función del planeamiento del trabajo previsto y el grado de avance; (vi) aprobar el informe mencionado en el apartado precedente y elevarlo al Directorio, junto con las recomendaciones tendientes a solucionar las deficiencias de control interno que pudieran haberse observado; (vii) asegurar que la auditoría interna cuenta con un presupuesto y una estructura de personal adecuados para desempeñar sus obligaciones y demás funciones en la Compañía; (viii) coordinar los esfuerzos de las auditorías externa e interna y mantener un diálogo fluido con éstas, monitoreando el cumplimiento de las tareas comprometidas, (ix) considerar las debilidades de control interno detectadas durante la realización de sus tareas por los auditores externo e interno, así como las acciones propuestas por las gerencias tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades, y (x) tomar



conocimiento de la base de seguimiento de observaciones elaboradas por la Gerencia de Organización y Procesos y monitorear las medidas adoptadas para la regularización de las observaciones, evaluando la efectividad del proceso de seguimiento.

**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.***

Los auditores externos son elegidos por los accionistas en la asamblea anual de la Sociedad. Si bien la Sociedad no cuenta con una política para la selección y monitoreo de auditores externos que promueva la intervención del Comité de Control Interno en la decisión sobre la conservación o sustitución del auditor, se han identificado los indicadores a considerar al momento de evaluar a los auditores externos. Los factores por considerar son: conocimiento, experiencia y trayectoria en la industria y reputación, como empresa líder en servicio de auditoría y presencia global.

#### **F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO:**

##### **Principios**

- I. 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.
- II. 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 práctica recomendada se aplica. El Directorio ha aprobado un Código de Ética que refleja el ADN y principios éticos y de integridad. El Código se encuentra dirigido a todos los miembros de la Sociedad y a quienes actúen en nombre de GDM, incluyendo sin limitación a Directores y Síndicos, para que sea utilizado como guía para la actuación dentro de un entorno global, complejo y cambiante y tiene como fin promover los valores de la Sociedad, así como dictaminar un marco general de reglas y buenas conductas para prevenir comportamientos no deseados.

El Código de Ética y Conducta contiene las conductas obligatorias, como así también las medidas disciplinarias en caso de incumplimiento. Entre otras cosas, incluye: (i) políticas en relación con conflictos de interés; (ii) actividades políticas y función pública; (iii) ambiente laboral y relaciones personales; (iv) relaciones de negocios y (v) uso de información privilegiada y confidencial.





En 2020 se comunicó a toda la organización el Código de Ética y Conducta de la organización aprobado en 2019 y se lanzó un canal para denunciar incumplimientos a dicho código, que ha funcionado exitosamente durante su primer año de implementación, habiéndose puesto especial énfasis en la difusión de la existencia de dicho canal. Asimismo, se llevaron a cabo capacitaciones relativas al manejo de situaciones contempladas en el Código de Ética y Conducta, dirigidas a la primera y segunda línea de gerencia de la Compañía.

El Directorio supervisa la aplicación al Código de Ética y de las normas de conducta aplicables, efectuando las comunicaciones, difusiones y monitoreos. Asimismo, para el cumplimiento de los principios fijados en el Código de Ética y Conducta, la Compañía cuenta con un Comité de Cumplimiento el cual tiene como propósito monitorear, calificar y reportar a la gerencia general los escenarios de riesgo de sanciones, pérdidas financieras y los potenciales efectos económicos y/o reputacionales que pudieran derivarse de la no alineación de directores y colaboradores e intermediarios representantes de la Compañía con las regulaciones vigentes. Este Comité, cuyo Oficial de Cumplimiento y presidente es el propio Gerente General, es el responsable además de realizar las evaluaciones necesarias para desarrollar y mantener actualizada una matriz consolidada contentiva de todos los escenarios de riesgo a los cuales la Sociedad podría exponerse en su interacción con organismos gubernamentales.

***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.***

La Sociedad exige a sus colaboradores honestidad y transparencia con relación al desempeño de sus tareas a fin de prevenir cualquier acto que pueda ser entendido como un acto de cohecho, tráfico de influencias o cualquier forma de corrupción, estableciendo tolerancia cero para este tipo de comportamientos.

Como se ha informado anteriormente en el presente, la Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta que tiene como objetivo promover los valores y principios de la Compañía, generando un marco de reglas generales y buenas conductas para prevenir comportamientos



no deseados.

El Código de Ética y Conducta contiene la misión, visión y ADN de la Sociedad, así como también los principios rectores que guían el comportamiento de todos los sujetos alcanzados incluyendo lineamientos específicos, como se ha detallado anteriormente, con relación a conflictos de interés, actividades políticas, información privilegiada, entre otros. Asimismo, se establecen lineamientos para las relaciones con organismos públicos y respecto de regalos y agasajos.

Es importante destacar que los integrantes que forman parte de la Sociedad están informados de las disposiciones que rigen en materia de responsabilidad corporativa y teniendo en cuenta que los que forman parte de esta misma tienen un vínculo estrecho, consideramos que a través de diferentes mecanismos la práctica recomendada se aplicaría.

Por otra parte, se promueve que cualquier miembro de la Compañía denuncie todo acto o indicio sospechoso considerado contrario a los valores y principios establecidos, y define el procedimiento para realizar la denuncia a través del canal actual.

Tal como se comentó previamente, y si bien el Directorio monitorea el cumplimiento de las políticas y prácticas establecidas en el Código de Ética y Conducta, existe un Comité de Cumplimiento, cuyo presidente es el Gerente General, que trata y resuelve las denuncias junto con el área de RRHH.

***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.***

En el año 2020 la Sociedad ha aprobado una política de Conflicto de Interés con el objetivo de consolidar los lineamientos referidos a las situaciones que pueden generar un conflicto de interés entre los objetivos de esta misma y los objetivos de un colaborador o parte relacionada.

Dicha política busca definir el marco de referencia para prevenir y gestionar las situaciones de conflicto de interés, a fin de evitar sus impactos negativos y dar apoyo a las personas involucradas, de las cuales se espera un comportamiento transparente.

La política tiene como principios la transparencia y equidad en las operaciones, que contribuya al marco de control interno, la independencia y objetividad en la toma de decisiones y la inhibición de las personas afectadas por un potencial conflicto de interés en la toma de decisiones.

Todas las personas involucradas en esta política tienen el deber de declarar su propio conflicto de interés, como así también el deber de denunciar cualquier violación de sus pautas a través de un canal de denuncia anónima. Asimismo, se establece la conformación de un Comité de Cumplimiento quien estará encargado de llevar a cabo todos los procedimientos relacionados con esta política.



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

### **Principios**

- I. 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.
- II. La compañía deberá promover la participación y la información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
- III. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
- IV. 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 práctica recomendada se aplica. La Sociedad cuenta con un sitio web (<https://www.gdmseeds.com>) en el cual cualquier interesado puede acceder en forma libre y gratuita a información de diversa índole vinculada con los negocios de la Sociedad.

Además, a través del sitio web de la Comisión Nacional de Valores en su Autopista de Información Financiera se puede acceder de manera directa a toda la información relativa a la Sociedad.

***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 práctica recomendada se aplica. Como parte de su estrategia de comunicación, la Sociedad identifica a sus partes interesadas (*stakeholders*), estableciendo estrategias de comunicación diferenciadas para cada una de ellas.

***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.***

En virtud de estructura de la Sociedad no se considera necesaria la práctica recomendada. De todas formas, el principio se cumple ya que, al momento de convocar a una Asamblea General de Accionistas, los accionistas cuentan con suficiente antelación con toda la información necesaria para deliberar y votar. Además, cabe tener presente que la Sociedad cumple con los deberes y obligaciones establecidos en la Ley General de Sociedades y las Normas de la CNV, en relación con los Accionistas.

***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.***

La Sociedad no considera necesario cumplir con esta práctica en relación con su estructura societaria. El Estatuto Social no contempla canales específicos de intercambio de información para enviar a los Accionistas. Teniendo en cuenta la estructura de la Sociedad el principio se vería cumplido ya que la comunicación es directa y cualquier accionista se puede comunicar e intercambiar información de manera instantánea.

No obstante ello, en 2022 la Sociedad modificó su Estatuto a fin de incorporar la posibilidad de celebración de Asambleas y reuniones de la Comisión Fiscalizadora a distancia, a través de cualesquier medios de transmisión simultánea de imágenes, video y sonido, tales como videoconferencias o herramientas similares.

***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 en virtud de su estructura no considera necesario contar con una política específica de distribución de dividendos. Sin perjuicio de ello, al momento de realizar cada distribución se tiene en cuenta la situación económica de la Sociedad y que el resultado del ejercicio lo permita. Asimismo, en el estatuto social de la Compañía en su artículo 14, y siguiendo lo establecido en la Ley General de Sociedades y las Normas de CNV, exige que debe transferirse a la reserva legal no menos de 5% de las ganancias realizadas y líquidas de cualquier ejercicio económico, hasta que la reserva legal alcance el 20% del capital.

*Fdo. Ignacio Bartolomé*