

REPORTE DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

ANEXO IV

[Los espacios establecidos abajo para que las compañías completen con sus explicaciones son solo a modo de guía y podrán extenderse en cuanto crean necesario]



A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

- 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.

Aplica. La Compañía tiene una “Visión” y una “Misión” que vienen prácticamente desde su fundación hace 90 años, las cuales son la base para el desarrollo de la estrategia del negocio. En el año 2005 la Compañía estableció 4 valores corporativos para identificar y definir a Mastellone Hnos. S.A. como Empresa: a) Honestidad; b) Respeto Mutuo; c) Esfuerzo y d) Disposición a Escuchar. A su vez, en dicho año instituyó el Código de Ética como instrumento rector de la Compañía. Al ser todos ellos, valores con los que se identifica, forman parte de la cultura y son principios profundamente inculcados en el desarrollo de nuestras actividades. En el año 2019 se realizó una revisión y actualización de los valores corporativos, siendo los mismos los siguientes: a) Calidad; b) Respeto; c) Responsabilidad; d) Integridad y e) Compromiso. Estos valores son los pilares fundamentales de la actualización del nuevo Código de Conducta, el cual forma parte del desarrollo e implementación del Programa de Integridad, implementado y aprobado en el año 2020.

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.

Aplica. El Directorio aprueba y controla el plan estratégico de la Compañía, sus objetivos y su política de inversiones por medio de varias herramientas: a) un presupuesto integral anual; b) una revisión e informe trimestral con la emisión de los estados contables de la Compañía; c) un monitoreo permanente de la evolución de los negocios sociales; y d) informes periódicos de la gerencia de primera línea relacionados con evolución de los negocios, proyecciones económico-financieras, etc.

Para el desarrollo del plan, la Compañía cuenta con un Comité de Sustentabilidad, en el que se tratan las distintas temáticas, con una gestión integral y con una Política de Sustentabilidad, con el objetivo final de satisfacer necesidades presentes sin comprometer las de las futuras generaciones.

La temática ambiental también es objeto de consideración en el desarrollo de la estrategia, desde el armado del plan de inversiones para cumplir con los requerimientos ambientales, la confección del presupuesto de gastos del área, el control mensual del cumplimiento del mismo, hasta la elaboración mensual de indicadores para evaluar el desempeño ambiental de la Compañía que conjuntamente con el resto de la información se eleva al Directorio.

Cabe destacar finalmente que rige el Sistema de Gestión de Desempeño (SGD), que busca medir el desempeño de la gerencia de primera línea y el resto de sus colaboradores, con lineamientos que orientan a trabajar en esta misma dirección, concentrando el esfuerzo en lo que se necesita para alcanzar metas propias y a través de ellas, las organizacionales.

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.

Aplica. Los distintos procesos administrativos de MHSA han sido definidos e implementados por los responsables de las áreas de trabajo correspondientes en base al control por oposición y segregación de funciones, con el objeto que los controles internos, fijados en puntos estratégicos de cumplimiento, denoten cualquier desvío que pudiera ocasionarse, para analizarlos, remediarlos y de ser necesario modificar el circuito establecido; esta modalidad asegura el proceso de control permanente, con efectividad y transparencia, asegurando la efectividad del mismo.

El Directorio tiene implementado un sistema de control interno, el cual es monitoreado de forma independiente por la Auditoría Interna y Externa.

Asimismo, procura el fortalecimiento de la gestión de riesgos conforme la metodología de prevención de riesgos denominada las “Tres Líneas de Defensa”, que consiste en la organización de las responsabilidades de control, a saber:

- Primera línea de defensa: son las Gerencias Operativas de cada área del negocio, las cuales son responsables de mantener un efectivo control interno de los riesgos y ejecución de los procedimientos.
- Segunda línea de defensa: dentro del alcance de su función, el Responsable de Integridad debe identificar las áreas expuestas a riesgos y gestionar las acciones de mitigación a través de políticas y procedimientos afines.
- Tercera línea de defensa: el área de Auditoría Interna asegura la efectividad del buen gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control interno, incluyendo la supervisión sobre la manera en que la primera y segunda línea de defensa alcanzan sus objetivos de gestión de riesgos y control.

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.

Aplica. El Directorio determina la orientación de los negocios de la Compañía y supervisa su implementación mediante el diseño de las estructuras adecuadas. El Directorio define e implementa los procesos administrativos, con el objeto de que los controles internos, fijados en puntos estratégicos de cumplimiento, denoten cualquier desvío que pudiera producirse, ya sea para analizarlos, remediarlos y, de ser necesario, modificar el circuito establecido, lo cual permite asegurar el proceso de control permanente, con efectividad y transparencia.

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.

Aplica. La Compañía cuenta con reglas de funcionamiento y organización para el Directorio y los comités especializados, las que se encuentran definidas en el Estatuto Social y en el Código de Gobierno Societario. Ambos se encuentran publicados en el sitio web (www.mastellone.com.ar).

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.

Aplica. El Presidente del Directorio prepara el orden del día de las reuniones de Directorio y constata que los demás miembros del mismo, reciban la documentación e información necesarias para que participen de manera eficiente.

Los Presidentes de los Comités, proceden de la misma manera.

Sin perjuicio de lo expuesto, dado que la Empresa cuenta con un sistema de aprobaciones especiales por parte de la Asamblea para algunas decisiones puntuales, los respectivos Directores necesariamente necesitan estar debidamente informados con suficiente antelación para recabar instrucciones de los Accionistas.

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

Aplica. Anualmente la Asamblea General Ordinaria de Accionistas evalúa la gestión del Directorio aun cuando hay Directores que revisten el doble carácter de Directores y Accionistas. Asimismo, el Sistema de Gestión de Desempeño implementado en la Empresa, comprende una serie de objetivos que son propios de cada Dirección, aunque contruidos en consenso con las demás direcciones, que son específicos, medibles, alcanzables, relevantes y definidos en el tiempo, lo cual permite la pertinente evaluación.

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.

Aplica. El Presidente del Directorio crea el ámbito propicio para el desarrollo de las funciones de los Directores, brindándole toda la información y elementos necesarios para la estrategia de la Compañía.

La Compañía considera y entiende que la definición y ejecución de la capacitación y entrenamiento permanente, es parte de sus responsabilidades profesionales personales de los integrantes del Directorio y de la gerencia de Primera Línea. Los costos derivados de las capacitaciones que cada integrante considere, estarán a cargo de la Compañía.

La capacitación está contemplada en el Código de Gobierno Societario de la Sociedad, incluso la de todo el personal de la Compañía.

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.

Aplica. La Compañía no cuenta formalmente con una Secretaría Corporativa. Sin perjuicio de ello, el Presidente y los demás miembros del Directorio se valen de la colaboración y asistencia de la gerencia de legales y demás personal designado a tal efecto, para llevar adelante la tarea de establecer la comunicación entre Accionistas, Directorio y Gerencia.

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.

No Aplica. Actualmente no contamos con un Gerente General. En su lugar se designó a un Comité Directivo. Más allá de ello, no existe un plan de sucesión específico.

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.

No Aplica. Dada la actual estructura accionaria de la Compañía y sus particularidades operativas, no se considera necesaria la designación de Directores Independientes, ya que en el Directorio se encuentran representados todos los grupos accionarios.

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.

No Aplica. Dada la actual composición accionaria de la Compañía, no se considera necesaria la constitución de un Comité de Nominaciones, ello en virtud de que en el Directorio están representados todos los grupos de accionistas.

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.

No Aplica. Conforme a que en el Directorio de la Compañía están representados todos los grupos accionarios y a los Directores los nombra la Asamblea de Accionistas, no se considera necesario el Comité de Nominaciones.

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

No Aplica. Al estar representados todos los grupos accionarios en el Directorio, los integrantes del mismo conocen perfectamente el plan de acción, objetivos, metas y orientación de los negocios de la Compañía.

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.

No Aplica. La Compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, aunque si cuenta con el Área de Recursos Humanos que fija las remuneraciones para todo su personal. A su vez, conforme lo establece el Estatuto Social, es la Asamblea la que fija la remuneración de los miembros del Directorio. Para establecer estas remuneraciones se consideran las responsabilidades que le fueron encomendadas a cada uno de los integrantes, el tiempo dedicado a sus funciones, así como su competencia y reputación profesional. También se revisa el valor de estos servicios dentro de las pautas de mercado. En cuanto a los Gerentes de Primera Línea, es el Directorio quien define y establece la remuneración a percibir, considerando que responden con sus capacidades a las exigencias del puesto que desempeñan y el mercado exige, que se encuentran comprometidos a alcanzar los objetivos de su área en pos de la misión y visión de la Empresa, respetando los valores sobre los que se apoya la Organización. MHSA tiene implementados planes de incentivos anuales que alcanzan a los Directores y Gerentes de Primera Línea. Es el Directorio también quien determina la promoción, despido o suspensión de personal clave de la Compañía, como así también, si existieran, planes de retiro para miembros del Directorio y Gerentes de Primera Línea.

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

No Aplica: Ver punto anterior (15) por las razones allí expuestas.

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.

Aplica. El Directorio, a través del Comité Directivo de la Compañía, en interacción continua con los miembros de la gerencia de Primera línea, identifica los distintos factores de riesgo a los que la Empresa se encuentra expuesta, a fin de tener una clara identificación de los mismos, cuantificar sus efectos y desarrollar distintas acciones, políticas y procedimientos a fin de controlar y/o mitigar o atenuar sus consecuencias.

Los riesgos específicos de cada área de responsabilidad son gestionados por cada Gerencia, respaldando sus decisiones, utilizando informes interdisciplinarios y consultando también fuentes especializadas. La existencia de procedimientos de control, los cuales respetan siempre todos los principios de control interno y políticas sobre distintas cuestiones específicas, como ser inversiones financieras, recursos humanos, tributaria, administración de riesgo crediticio, por mencionar a algunas, aseguran el accionar de cada gerente en pos de la gestión eficiente del riesgo corporativo. Asimismo, el Directorio puede requerir informes específicos a la Alta Gerencia y/o incluso a asesores especializados referidos a la gestión de los riesgos, a efectos de contar con la más amplia visión respecto del accionar completo de la Compañía, en todos los órdenes, considerando los posibles impactos que puedan existir sobre los objetivos estratégicos de la misma. En el 2020 quedó implementado el Programa de Integridad basado y fundamentado en una matriz a la que se llegó luego de relevar e identificar los riesgos de integridad de todas las empresas del grupo. Allí quedó definida una Política Marco de Integridad, la cual establece las pautas del Grupo Mastellone respecto a los elementos, roles y responsabilidades e informes del Programa de Integridad.

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.

Aplica. La Compañía ha creado un área de Auditoría Interna, la cual define un plan de revisión anual. Este plan surge del análisis de riesgos en los procesos y es constituido en función del impacto y la probabilidad de ocurrencia, abarcando aspectos materiales y procedimientos relacionados con las principales operaciones.

Los resultados finales de las pruebas realizadas en base al plan mencionado, se trasladan a informes, que son presentados a la Presidencia del Directorio y otros funcionarios de la Compañía.

El plan de Auditoría se desarrolla en base a los riesgos identificados por el Directorio.

La Auditoría Interna depende directamente del Directorio y reporta en forma directa a ella.

La Compañía no cuenta con un Comité de Auditoría en los términos del artículo 109 de la Ley N° 26.831, puesto que no realiza oferta pública de sus acciones.

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

No Aplica totalmente pues la compañía no cuenta con auditores internos independientes en los términos del artículo 109 de la Ley 26.831 ya que no realiza oferta pública de sus acciones. Contamos con auditores internos, quienes están habilitados y altamente capacitados para auditar a todos los niveles gerenciales y a distintas áreas de la Compañía, con comunicación directa con todos los empleados de la misma, con acceso irrestricto a los archivos que consideren pertinentes recurrir, registros e información que sean necesarios para llevar a cabo su trabajo.

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

No Aplica. La Compañía no posee un Comité de Auditoría en los términos del artículo 109 de la Ley 26.831 puesto que no realiza oferta pública de sus acciones.

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

No Aplica. La Compañía todos los años, en la Asamblea Anual de Accionistas, considera y resuelve la elección de los integrantes de la Comisión Fiscalizadora y la designación de los Auditores Externos para el nuevo ejercicio.

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.

Aplica. Desde el año 2005 Mastellone cuenta con un Código de Ética actualizado como Código de Conducta en el año 2020. Este Código aplica a todos los miembros del Directorio y empleados (colaboradores) de todas las empresas del Grupo Mastellone y empresas vinculadas. Contiene los principios bajo los cuales todas las empresas del Grupo conducen sus negocios. En Compañías en las que Mastellone no tiene control, se promueve la adopción de estos estándares definidos en el Código. Además, todos los proveedores, subcontratistas, clientes y socios del negocio deben actuar en consistencia con el Código y especialmente cuando actúan en nombre de Mastellone Hnos. S. A.

La actualización del Código tiene lugar a partir de las nuevas regulaciones y las exigencias del contexto, cuyo contenido ha sido debidamente aprobado por el Directorio. Esta actualización formó parte de un proceso de desarrollo de un Programa de Integridad cuya implementación tuvo lugar en el 2020.

El Código de Conducta abarca una gran cantidad de temas según los valores definidos.

Incluye ejemplos y una guía práctica ante dudas que tenga un colaborador al momento de actuar, referencia a las sanciones y la protección del denunciante. así como también incluye todos los canales a través de los cuáles se pueden canalizar consultas o denuncias.

Todo colaborador de Mastellone, desde su ingreso, toma conocimiento y debe adherir al Código de Conducta. Además de las capacitaciones relacionadas, el Código de Conducta se encuentra disponible en la Intranet de la compañía, así como también en los portales web institucionales.

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.

Aplica. Con el objeto de contar con un Programa de Integridad robusto y acorde a las características de Mastellone, el Directorio aprobó la implementación del mismo en el año 2020. Para dicha implementación, se llevaron a cabo diversas acciones para determinar los elementos que forman parte del Programa actual y así fomentar una cultura de integridad. A continuación, se hace mención a los elementos componentes del Programa de Integridad:

- Matriz de Riesgo de Integridad: relevamiento e identificación de riesgos de corrupción como base y fundamento para el diseño, implementación y actualización del Programa de Integridad, aprobada por el Directorio.

- Designación de un Responsable de Integridad: a cargo del área de Organización y Métodos. Comprende las siguientes responsabilidades:

- Implementar, ejecutar, monitorear y adecuar el Programa de Integridad.
- Administrar las Políticas de Integridad del Grupo.
- Informar al Directorio sobre incumplimientos al Código de Conducta, medidas disciplinarias definidas y modificación de procesos adoptados.
- Orientar correctamente a los colaboradores con relación al Código de Conducta, Canales de Denuncias, Políticas de Integridad y cualquier otro aspecto que determine el Directorio.

- Código de Conducta: contiene los valores corporativos que identifican a la Cía. y sobre los cuales los colaboradores deben accionar.

- Comité de Ética: órgano encargado de asegurar la correcta implementación del Programa de Integridad y asistir al Directorio en la supervisión de este. Está conformado por los siguientes integrantes:

- Director de RR.HH. (Presidente).
- Gerenta de Compras.
- Gerente de Legales.
- Gerente de Medio Ambiente, Higiene y Protección Industrial.
- Responsable de Integridad.

- Políticas de Integridad: aplican a miembros del Directorio, colaboradores de todas las empresas del Grupo y terceros (clientes, proveedores, distribuidores, agentes, asesores y cualquier otro tipo de intermediario y socios de negocios). A continuación, se detallan las mismas:

- Política Marco de Integridad
- Conflicto de Interés
- Anticorrupción
- Regalos y Atenciones
- Denuncias
- Investigación de denuncias
- Funcionamiento del Comité de Ética

- Canales de Denuncias: independientemente de que los colaboradores puedan realizar sus denuncias o consultas con su Superior o Responsable de Integridad, también podrán hacerlo de manera confidencial y anónima en cualquiera de los siguientes canales:

- Sitio Web.

- E-mail.
- Correo postal.

Estos canales son gestionados por un tercero independiente a nuestra empresa, con el fin de generar una cultura de comunicación abierta al momento en que sus colaboradores y/o terceros necesiten asesoramiento, plantear inquietudes o denunciar un acto irregular confiando en que las denuncias recibidas tendrán un tratamiento profesional, transparente y confidencial.

Todas las denuncias son sometidas a un proceso de investigación que garantiza la confidencialidad y protección de los denunciantes.

- Capacitaciones: referido a nuestros valores, ética e integridad.
- Campañas de comunicación del Programa de Integridad.
- Investigaciones: se realizan las investigaciones de las denuncias recibidas. Las investigaciones son internas y realizadas por equipos investigadores (colaboradores) capacitados en la materia. Las investigaciones tienen un proceso definido en las políticas de integridad, con principios, roles y responsabilidades. El Comité de Ética toma conocimiento y define a los investigadores y sanciones en caso de corresponder.

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.

Aplica. El Directorio, a través del Código de Gobierno Societario y el Código de Conducta, garantiza la independencia de los procesos de toma de decisiones a través de la Política de Conflicto de Intereses, la cual establece los lineamientos y controles independientes y efectivos que permiten abordar los conflictos de intereses, garantizar la transparencia de los existentes o los potenciales, tomar las medidas adecuadas para su tratamiento y, en última instancia, garantizar el cumplimiento del Código de Conducta. Asimismo prevé ciertos principios rectores de lo que para Mastellone es un conflicto de interés (un proceso de declaración anual a través de un cuestionario para informar si los colaboradores y miembros del Directorio tienen o no un conflicto de interés además de la obligatoriedad en caso de cambios en cualquier momento del año; definición de los vínculos familiares u otros que se consideran al momento de determinar un conflicto de interés). Toda esta información es analizada por el Responsable de Integridad y por RR.HH. y en conjunto resuelven los conflictos tomando las medidas correspondientes. También prevé que determinados conflictos de interés por su impacto en lo que refiere a riesgos, sean elevados al Comité de Ética para su resolución final. Además, incluye la descripción de las sanciones y el monitoreo y revisión por parte de Auditoría Interna.

Existe una norma de procedimiento (puesta en conocimiento del nivel gerencial de la sociedad), estableciendo que (i) cualquier excepción a las limitaciones para operaciones con partes relacionadas debe tener la aprobación previa del Directorio de la Compañía., además de las autorizaciones de terceros que eventualmente fueren necesarias y (ii) que en caso de duda los responsables deben hacer consulta, por la vía jerárquica que corresponda, ante la Gerencia de Asesoría Letrada 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.

Aplica. La Compañía cuenta con una página web con la información relevante y pertinente, a la cual se puede acceder libremente y sin restricción alguna. La Compañía posee un sitio web (www.mastellone.com.ar), que contiene información relacionada con los aspectos jurídicos, contables y financieros. En este sitio se puede acceder a la siguiente información: Estatuto Social, Composición del Directorio, Estados Financieros, Memoria Anual, Código de Conducta, Reporte de Sustentabilidad, CV de los miembros del Directorio y Gerentes de Primera Línea, canal de acceso para establecer contacto con accionistas y otros inversores. Respecto de los Accionistas, al estar todos los grupos representados en el Directorio, existe un flujo de información permanente.

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.

Aplica. Al estar todos los grupos de accionistas representados en el Directorio, las partes interesadas se encuentran identificadas, existiendo un flujo de información permanente.

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.

Aplica. Con la emisión de cada estado financiero (intermedio o de fin de año), el Directorio invita a los accionistas a una reunión informativa. Adicionalmente al estar todos los grupos de accionistas representados en el Directorio, los mismos están debidamente informados acerca de todos los temas a tratar en la Asamblea.

En relación a otro tipo de inversores, el Responsable de Relaciones con el Mercado recibe y contesta las inquietudes que puedan plantear los tenedores de deuda de la Compañía.

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.

No Aplica. El Directorio invita a los Accionistas a una reunión informativa. Adicionalmente al estar todos los grupos de accionistas representados en el Directorio, los mismos están debidamente informados acerca de todos los temas a tratar en la Asamblea contemplados en el punto anterior. El Estatuto de la Compañía mediante su Artículo Décimo Primero permite que los Directores puedan participar a través de medios virtuales en las reuniones, utilizando medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de los partícipes. No obstante lo expuesto, debido a la situación de emergencia pública en materia sanitaria establecida por la ley 27.541 y ampliada por el Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 260/2020 y sucesivas prórrogas, se hizo necesario recurrir a reuniones virtuales que posibilitaron la participación de los accionistas, autorizadas por las autoridades de aplicación.

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.

Aplica. El Estatuto de la Sociedad en su artículo decimoséptimo (art. 17), establece la forma en que han de distribuirse las ganancias realizadas y líquidas que tenga la Compañía en cada período. En este sentido, específicamente en lo referente al pago de dividendos, dicho artículo consigna lo siguiente: "... Las ganancias realizadas y líquidas se destinarán a) 5% hasta alcanzar el 20% del capital suscrito, para el fondo de reserva legal; b) A remuneración del Directorio y la Comisión Fiscalizadora; c) A dividendo de las acciones preferidas, con prioridad los acumulativos impagos; d) Del saldo el 75% a dividendos a pagarse en dinero en efectivo a las acciones ordinarias; e) Finalmente, en todo o en parte, a la participación adicional de las acciones preferidas y a dividendo adicional de las acciones ordinarias, o a fondo de reserva facultativa o de previsión, o a cuenta nueva o al destino que determine la Asamblea..."

MASTELLONE HERMANOS S.A.

Claudio Fernández Saavedra

Responsable de Relaciones con el Mercado