

Anexo a la Memoria
Informe sobre el Grado de Cumplimiento del Código de Gobierno Societario
(RG N° 797/2019)

A) LA FUNCION DEL DIRECTORIO	
<u>PRINCIPIOS</u>	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>El Directorio de Hijos de Salvador Muñoz S.A. (en adelante “Salvita”, la “Sociedad”, o la “Compañía”) establece los lineamientos generales sobre la visión, misión y valores de la Sociedad. Si bien la visión, misión y valores de la Sociedad no se han formalizado en un documento específico, y tampoco existe un proceso de revisión formal respecto de los mismos, el Directorio participa activamente de su definición y revisión. Asimismo, la aplicación de tales lineamientos se refleja diariamente a través del desarrollo de las actividades de la Sociedad en cada una de sus áreas de negocios, siempre con el objetivo de: i) ser eficientes y rentables; ii) respetar el desarrollo económico y social cuidando el medio ambiente; y iii) crecer teniendo en cuenta la responsabilidad social en las comunidades en las que opera, el empleo eficiente de los recursos y la creación de riqueza.</p> <p>Por otra parte, el Directorio la Sociedad genera una cultura ética de trabajo, buscando lograr una Compañía transparente, digna de confianza, honrando los compromisos asumidos y estableciendo relaciones honestas con todos los individuos y sectores con los que se relaciona, teniendo siempre en miras el mismo objetivo: ser una empresa líder en alimentos con la atención puesta en la calidad para brindar productos saludables al mundo.</p>
<p><i>El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.</i></p>	<p>El Directorio interviene activamente y en forma continua en la definición de la estrategia general de la Compañía. En este sentido, el Directorio establece el plan estratégico del cual se desprenden los objetivos de gestión, y aprueba el presupuesto anual. Asimismo, periódicamente se hace un seguimiento del grado de cumplimiento de dichos objetivos.</p> <p>Por otro lado, el Directorio de la Sociedad vela constantemente por la adopción de decisiones estratégicas enfocadas en el desarrollo sostenible en el largo plazo, a través de políticas internas y un riguroso mantenimiento de los niveles adecuados de endeudamiento que permitan mantener una sana estructura de capital.</p>
<p><i>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</i></p>	<p>El Directorio interviene activamente y en forma continua en la definición de la estrategia general de la Compañía. En este sentido, el Directorio establece el plan estratégico del cual se desprenden los objetivos de gestión, y aprueba el presupuesto anual. Asimismo, periódicamente se hace un seguimiento del grado de cumplimiento de dichos objetivos.</p> <p>Por otro lado, el Directorio de la Sociedad vela constantemente por la adopción de decisiones estratégicas enfocadas en el desarrollo sostenible en el largo plazo, a través de políticas internas y un riguroso mantenimiento de los niveles adecuados de endeudamiento que permitan mantener una sana estructura de capital.</p>

<i>accionistas.</i>	En cuanto a los factores ambientales, la Sociedad siempre ha tenido, como premisa fundamental para su desarrollo, el debido cuidado del medio ambiente. En este sentido, se destacan diversas políticas y prácticas tendientes a ejercer la actividad de manera sustentable y en cumplimiento con las reglamentaciones vigentes.
<i>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.</i>	La interacción entre el Directorio y las distintas gerencias es fluida, constante, manteniéndose una comunicación diaria a través de múltiples medios, lo cual permite el desarrollo adecuado de las distintas actividades por intermedio de líneas de reporte claras.
<i>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.</i>	<p>El Directorio de la Sociedad se ocupa de definir la implementación de las diferentes prácticas de gobierno societario, tales como las mencionadas en los puntos precedentes, así como también establece las estructuras de control y mitigación de riesgo, entre otras.</p> <p>El Directorio dirige y supervisa la efectividad de las prácticas de gobierno societario a través de las distintas gerencias.</p> <p>El Directorio de la Sociedad, como unidad de conducción y máximo órgano de gobierno, se ocupa de asegurar la disponibilidad de recursos financieros, la implementación de sistemas de control, la gestión del riesgo y facilita procesos de innovación y mejora continua, implementa acciones necesarias para monitorear la aplicación de las decisiones estratégicas, entre otras funciones.</p>
<i>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.</i>	<p>La totalidad de los directores tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. Los mismos concurren prácticamente a la totalidad de las reuniones a las que son convocados y, asimismo, poseen el suficiente tiempo para prepararse para las mismas.</p> <p>Asimismo, si bien no existe un reglamento de funcionamiento del Directorio, por no considerarse necesario por la estructura de la Sociedad, el Directorio se reúne con la periodicidad conveniente para la Sociedad y en cumplimiento de los plazos mínimos legales. Asimismo, se cumplen con los procedimientos necesarios en relación con la convocatoria a las reuniones de Directorio y distribución a los Directores de la información necesaria para las mismas.</p>

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.



<p><i>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.</i></p>	<p>El Presidente del Directorio es responsable de las reuniones del Directorio, y se asegura que todos los miembros reciban el orden del día y la documentación pertinente.</p> <p>En algunos casos, los temas sometidos a consideración del Directorio son acompañados o presentados por alguno de los gerentes de las diferentes unidades de negocio de la Sociedad, quienes brindan detalles sobre las implicancias que puede tener cada decisión. Los temas a considerar son expuestos al Directorio con la mayor antelación posible.</p>
<p><i>El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.</i></p>	<p>Debido a la estructura de la Sociedad, no se considera necesaria la implementación de un reglamento de funcionamiento del Órgano de Administración mediante el cual se establezca un proceso formal de evaluación. Sin perjuicio de ello, cada uno de los miembros del Directorio, como el órgano en su conjunto, cumple totalmente las disposiciones del estatuto social, la Ley General de Sociedades ("LGS") y la Ley de Mercado de Capitales ("LMC").</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>El Presidente genera un entorno destinado al diálogo, el trabajo conjunto y la crítica constructiva, en el cual todos los miembros pueden expresar sus ideas y aportes, y cuentan con la documentación y el apoyo necesario para desempeñar sus funciones en forma adecuada.</p> <p>A su vez, los Directores realizan las capacitaciones técnicas necesarias para el desarrollo del negocio de la Sociedad y reciben información periódica en materias vinculadas a los distintos aspectos de su función.</p>
<p><i>La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.</i></p>	<p>Si bien la Sociedad, por su estructura, no cuenta formalmente con una Secretaría Corporativa, se encuentra en permanente contacto con sus asesores legales que brindan asesoramiento constante en estos aspectos. Asimismo, ciertas funciones como la preparación del orden del día y la redacción de las actas de las reuniones son llevadas a cabo por un miembro del Directorio de la Sociedad.</p>
<p><i>El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.</i></p>	<p>Debido a su estructura, la Sociedad no cuenta con un plan de sucesión como el referido, sin perjuicio de lo cual, la selección, evaluación y remuneración de los gerentes de las distintas áreas de negocio es aprobada por el Directorio. Asimismo, es importante destacar que Recientemente, la Sociedad ha comenzado un proceso de transición gradual de sucesión teniendo en cuenta no sólo la participación en la capital social sino en cargos gerenciales de los hijos de los accionistas fundadores de la Sociedad, a fin de comenzar a delinear y capacitar a los mismos para el eventual traspaso en el control de las operaciones de Salvita.</p>

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO	
<u>PRINCIPIOS</u>	
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.	
<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>El Directorio no cuenta con miembros independientes. Sin perjuicio de ello, se considera que se cumple el principio bajo análisis ya que el Directorio cuenta con niveles adecuados de diversidad, dado que está compuesto por miembros de distintas edades y género, cada uno de ellos con experiencia en distintas áreas de práctica. Asimismo, la Sociedad cuenta con el asesoramiento de profesionales externos e independientes, lo que, a su vez, fortalece la transparencia en la gestión.</p> <p>La Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones. No obstante, dada la estructura de la Sociedad se considera suficiente que la designación de los Directores sea efectuada por los accionistas de la Compañía, del mismo modo que la definición de los criterios de selección de cada uno de los mismos. Asimismo, los accionistas designan a los directores considerando la experiencia y las capacidades profesionales, a fin de que todo su potencial satisfaga las necesidades de los negocios y la estrategia establecidas para Salvita.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>La Sociedad no cuenta con un plan desarrollado de sucesión de directores. Sin perjuicio de ello, y teniendo en cuenta lo mencionado en el punto anterior, los accionistas designan a los directores considerando diversos factores, entre ellos la experiencia y las capacidades profesionales de los mismos. A su vez, como fuera mencionado en el punto 10) anterior, la Sociedad se encuentra trabajando en un proceso de transición gradual para garantizar la continuidad de la eficiencia en el manejo de las operaciones de Salvita.</p>
<p><i>El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.</i></p>	<p>El Directorio no tiene implementado un programa formal para sus nuevos miembros electos. Sin embargo, de designarse nuevos miembros en el Directorio de la Sociedad, dada la estructura de la Sociedad y su carácter de empresa familiar, se llevarían a cabo todas las acciones necesarias a los fines de que los nuevos miembros puedan conocer integralmente el negocio, las Gerencias y distintas áreas de negocio de la Sociedad y las diferentes personas que integran las mismas.</p>

D) REMUNERACION

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.

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

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

<i>El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.</i>	Si bien por su estructura, la Sociedad no cuenta con el Comité de Remuneraciones, se procura que las remuneraciones sean acordes al mercado y existen criterios claros para la fijación de las remuneraciones al Directorio.
--	--

E) AMBIENTE DE CONTROL	
<u>PRINCIPIOS</u>	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.</p>	
<p><i>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.</i></p>	<p>Si bien no existe una política de riesgos concreta como tal, el Directorio, con el apoyo de los gerentes de las distintas áreas, monitorea los principales riesgos a los cuales se ve expuesta la operación de la Sociedad manera global, incluyendo los países en los que opera, en función del grado de impacto y probabilidad de ocurrencia y analizando los escenarios y las proyecciones en forma conjunta e integral para determinar los planes de acción y mitigantes, en caso de ser necesarios, según el sector del negocio.</p> <p>Por otro lado, los directores realizan un seguimiento periódico de los principales riesgos a los que está expuesta la Compañía, tomando las medidas que estiman convenientes a fin de mitigar los mismos.</p> <p>Adicionalmente, la Compañía está fuertemente comprometida con el cuidado del medio ambiente. Con alta responsabilidad social, construyó un Esquema Productivo Modelo de Integración Agrícola – Ganadera. donde se consideran las características del ecosistema utilizando los recursos naturales apropiadamente combinados con las mejores tecnologías disponibles. Por último, la Sociedad posee dentro de su organización un departamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, el cual está a cargo de un profesional con matrícula habilitante. La principal premisa en sus funciones es la prevención en todas las fases del negocio mediante la continua evaluación de los posibles factores de riesgo, haciendo foco en las personas y el medio ambiente, implementando acciones mitigadoras de los mismos, independientemente de la contratación de cobertura de riesgos disponibles.</p>
<p><i>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</i></p>	<p>En función de su estructura y toda vez que ello no le es exigible conforme la LMC, la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría. Por lo tanto, la gestión de los riesgos la realiza la Gerencia correspondiente de cada sector y el Directorio de Salvita. Ello así y siguiendo los parámetros</p>

<p><i>base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría</i></p>	<p>establecidos por el artículo 59 de la LGS, el Directorio aprueba y gestiona los riesgos en el seno del directorio siguiendo el estándar de conducta del buen hombre de negocios establecido por dicha norma y los valores de la Sociedad que están volcados en el Código de Ética y Conducta.</p> <p>Si bien no existe un programa oficializado, el Directorio y las distintas Gerencias mantienen una comunicación fluida y frecuente, delineando las principales cuestiones y riesgos a evaluar, logrando, de esta forma, que el Directorio tenga pleno conocimiento de todos los procesos y todas las actividades que se suscitan día a día en las distintas áreas de la Sociedad a través los reportes e informes que presentan los gerentes y demás responsables de los distintos sectores y áreas de negocios de la Sociedad</p> <p>Para mitigar los riesgos propios de la industria, la Sociedad cuenta con un departamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente -como fuera expresado en el punto 17-, que evalúa y controla los principales riesgos de la actividad.</p>
<p><i>El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.</i></p>	<p>Si bien por su estructura, actualmente la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría, existen ciertos procesos de revisión interna que satisfacen las necesidades de Salvita en este sentido. A su vez, hay una persona contratada específicamente a efectos de realizar un seguimiento y control en cuanto a los procesos que se llevan a cabo en el área de administración y finanzas de la Sociedad.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Si bien por su estructura la Sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría, existen prácticas y políticas desarrolladas por las distintas gerencias a fin de suplir dichas funciones conforme se señaló en el punto 18 anterior.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>La Sociedad no cuenta con una política preestablecida de selección de auditores externos, por no considerarla necesaria dada la estructura actual de la misma. Sin perjuicio de ello, se considera que la actuación de los auditores externos está garantizada no sólo mediante la selección de una importante firma de auditoría de reconocido prestigio, entre otras cuestiones, sino también por el debido cumplimiento de la normativa aplicable a los mismos, tal como sus estrictos procesos internos y la rotación.</p>

F) ETICA, 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.



<p><i>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.</i></p>	<p>La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta, el cual fue aprobado por el Directorio, el cual es aplicable a sus directores, gerentes y empleados, quienes tienen la obligación de tener presente el mismo a la hora de llevar a cabo sus roles y funciones.</p> <p>Asimismo, Salvita está estrictamente ligada a ciertos valores como: ética, honestidad, transparencia, equidad, respeto por la diversidad, respeto y protección de medio ambiente, vínculos humanos, sustentabilidad, respeto y cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo. La violación de cualquiera de ellos es considerada una falta grave.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>La Sociedad cumple con la gran mayoría de elementos detallados en este punto 23, los cuales se encuentran descriptos, en general, en un Código de Ética y Conducta. Este Código de Ética e Integridad establece, a su vez, mecanismos para el control periódico de riesgos, análisis y valoración en la contratación de proveedores y para la fijación de principios y valores inherentes a la Sociedad que deben ser respetados por todos los empleados y personal jerárquico de Salvita, entre otros.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Si bien por su estructura, la Sociedad no cuenta actualmente con una política específica para prevenir y tratar los conflictos de interés, el Directorio se sujeta a lo establecido en la LGS como así también en las normas aplicables en la materia, en particular, las Normas de la CNV.</p>

G) PARTICIPACION DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADA

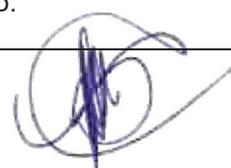
PRINCIPIOS

- 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.

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

La Sociedad cuenta con un sitio web (<https://www.salvitaalimentos.com>) donde se brinda información comercial y financiera de la misma. No obstante, lo antedicho, la Sociedad publica periódicamente información corporativa y financiera en la Autopista de la Información Financiera de la CNV, y en la plataforma de Bolsas y Mercados Argentinos S.A.

La sociedad no cuenta aún con consultas de inversores, en virtud de que no ha efectuado emisiones de título alguno, no obstante lo cual en caso de ser necesario cuenta con el Responsable de Relaciones con el Mercado.



<p><i>El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.</i></p>	<p>Si bien, dada su estructura, actualmente la Sociedad no posee un procedimiento formalmente instrumentado, la identificación, control y clasificación de dicho tipo de relaciones, se lleva a cabo a través de un procedimiento de control mediante el diálogo, la comunicación fluida, encuestas, cuestionarios y reuniones, que integren a todas las partes involucradas en la cadena de valor.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>Existe en la Sociedad una comunicación fluida y permanente entre el Directorio y los accionistas. La Sociedad cumple con la práctica recomendada, ya que los accionistas reciben la información necesaria para la Asamblea y, asimismo, pueden realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio.</p> <p>Asimismo, la convocatoria a las asambleas, el orden del día y la documentación que se considerará en las mismas es publicada y puesta a disposición de los accionistas con la anticipación de ley en la sede social y a través de medios de difusión virtuales de los organismos de contralor y mercados.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>El estatuto social de la Compañía prevé expresamente la posibilidad de realizar reuniones de Directorio a distancia a través del uso de medios electrónicos que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras en los términos expresados en este principio, no así para la celebración de las asambleas.</p>
<p><i>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.</i></p>	<p>La distribución de dividendos se hace en forma proporcional a la participación de cada accionista en la Sociedad. Si bien la Sociedad no cuenta con una política formal, la Sociedad decide el destino de los fondos generados operativamente a la luz de una estrategia conservadora y de prudencia en materia de financiamiento y niveles de deuda</p> <p>Asimismo, el estatuto de la Sociedad -conforme su última modificación, pendiente de inscripción a la fecha-, dispone que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán: a) el 5% a la reserva legal, hasta alcanzar el 20% del Capital Social; b) a remuneración del Directorio; c) a dividendo en acciones preferidas, con prioridad los acumulativos impagos y; d) el saldo, si lo hubiere, a participación adicional de las acciones preferidas y a dividendos de las acciones ordinarias o a fondos de reserva facultativa o de previsión o a cuenta nueva u otro destino que determine la asamblea.</p>



Salvador Muñoz
Presidente
Hijos de Salvador Muñoz S.A.