

## **ACTA DE DIRECTORIO**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 9 días del mes de septiembre de 2024, siendo las 12:00 horas, se reúne el Directorio de **Los Grobo Agropecuaria S.A.** (la “Sociedad”). Preside la reunión el Sr. Presidente del Directorio, Santiago Cotter. El Sr. Presidente deja constancia que la presente se celebra en los términos del artículo 12 del Estatuto Social, que posibilita la realización de reuniones de directorio mediante el sistema de videoconferencia y/o por otro medio de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, e informa que participan mediante videoteleconferencia -con transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras- el Sr. Presidente Santiago Cotter y el Sr. Vicepresidente Segundo Goyeneche Grobocopatel y se encuentran presentes los síndicos titulares de la Comisión Fiscalizadora, los Dres. Santiago Daireaux y P. Eugenio Aramburu. En consecuencia, el Sr. Presidente señala que existe quórum suficiente para celebrar esta reunión a fin de considerar el siguiente punto del orden del día:

1) **Considerar y aprobar los Estados Financieros correspondientes al ejercicio cerrado el 30 de junio de 2024, demás documentación prescripta por el art. 234, Inc. 1° de la Ley General de Sociedades 19.550, las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013) y por los arts. 62 y 68 del Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A.** El Sr. Presidente continúa con el uso de la palabra y manifiesta que todos los directores han tenido conocimiento, antes de ahora, de los referidos Estados Financieros sin que se hayan formulado objeciones a los mismos, razón por la cual mociona para su aprobación. La moción es aprobada por unanimidad, quedando así aprobados los Estados Financieros, el Estado del resultado integral, el Estado de situación financiera, el Estado de cambios en el patrimonio, el Estado de flujos de efectivo y las Notas a los Estados Financieros, el Código de Gobierno Societario y demás documentación del ejercicio económico cerrado el 30 de junio de 2024, y la Información adicional a las notas de los estados contables requeridas por las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013) y por los arts. 62 y 68 del Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (“ByMA”), tal como están volcados en el libro Inventarios y Balances que oportunamente será puesto a consideración de la Asamblea, y proceder a la presentación de los mismos ante la Comisión Nacional de Valores, Mercado Abierto Electrónico S.A. y ByMA. A continuación, el Sr. Presidente pone a consideración del Directorio la Memoria correspondiente al ejercicio económico antes referido. Luego de un breve cambio de opiniones la Memoria propuesta es aprobada por unanimidad y, en consecuencia, se resuelve su transcripción en la presente:

### **MEMORIA**

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

De acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias vigentes, el Directorio tiene el agrado de someter a su consideración la Memoria, los Estados de Situación Financiera, del resultado integral, de Cambios en el Patrimonio, de Flujos de Efectivo, y las Notas y Anexos que los complementan, correspondientes al ejercicio N° 46, finalizado al 30 de junio de 2024.

#### **I. Reseña histórica**

##### **Trayectoria**

En 1984 se fundó Los Grobo Agropecuaria S.A. (Los Grobo) como una empresa familiar, sembrando en 3500 hectáreas y con 4 empleados, poniendo foco principalmente en el área de siembra y producción de granos.

Desde sus inicios, Los Grobo enfrentó muchos desafíos, que se fueron capitalizando para ir por más. Las constantes inundaciones de los años 80 obligaron a repensar el modelo de negocio y a expandir las fronteras. Así nació la red comercial. Este espíritu de adaptación y superación acompañó a Los Grobo desde el primer día hasta hoy.

La innovación siempre fue un pilar fundamental para el crecimiento. En 1994, Los Grobo fue reconocido como uno de los mayores productores agrícolas del país gracias a la adopción de la siembra directa y la biotecnología. Los Grobo participó activamente en ámbitos institucionales y de intercambio como AAPRESID y Grupos CREA. En el 2000, Los Grobo se convirtió en la primera empresa de cultivos extensivos en certificar sus procesos con normas ISO 9001:2000. Ese mismo año se inauguró la planta de Guaminí, la primera de la red de acopio fuera de Carlos Casares, construida con diseño propio, a la que le seguirían las de San Miguel del Monte y Saladillo.

La incorporación de las mejores prácticas globales en gestión de la calidad, tecnología de información y comunicaciones, desarrollo de los talentos y su correspondiente adaptación a la agricultura, tanto como el diseño organizacional en red, fueron el motivo por el cual Los Grobo, se volvió objeto de estudio en las mejores universidades del mundo.

Asimismo, el compromiso con la sustentabilidad y las cuestiones sociales se ha hecho una constante, en la cual nunca se ha dejado de avanzar. El Reporte de Sustentabilidad así lo demuestra y es un orgullo para Los Grobo darlo a conocer cada año a todos los actores del sector agropecuario y a la comunidad en general.

Los Grobo utiliza la tecnología como herramienta clave de gestión: la plataforma digital Mauá, desarrollada internamente, genera información para más de 3.500 productores y clientes. En este camino, se siguen analizando nuevas alternativas para mejorar nuestra calidad de servicio al productor.

La innovación constante nunca dejó de ser parte del espíritu emprendedor de Los Grobo. En los últimos 5 años, se desarrolló fuertemente el negocio de semillas. Así, se presentó el primer híbrido de maíz de marca propia, y se inauguraron dos plantas de tratamiento profesional de semillas, en San Miguel del Monte y en Tandil, posicionando a la compañía a la vanguardia del sector. Un equipo de profesionales de primer nivel asesora a los productores y clientes en los 5 principales cultivos de la Argentina, soja, maíz, trigo, girasol y cebada.

Pero nada de todo esto hubiese sido posible sin el desarrollo de los talentos y el trabajo en equipo. Los Grobo se ha posicionado como una reconocida marca empleadora, habiéndose obtenido la certificación de Great Place to Work, destacándose como uno de los mejores lugares para trabajar en Argentina y sin dudas uno de los reconocimientos más significativos para la cultura organizacional. Esto se demuestra también a partir de la cantidad y calidad de reconocimientos y premios recibidos en los últimos años, lo cual posiciona a Los Grobo como una de las mejores empresas del agro en la Argentina.

A cuarenta años de su fundación, Los Grobo cuenta con una importante red de servicios integrados, 34 sucursales, 27 depósitos de insumos y 16 plantas de acopio y procesamiento de granos, acopió en el último ejercicio más de 2 millones de toneladas de grano y sembró en más de 200 mil hectáreas en forma asociada con más de 40 socios. En estos años, la empresa ha evolucionado hasta conformar una organización moderna basada en la innovación y con presencia en diferentes áreas del sector agroindustrial, integrándose mediante sinergias operacionales entre las distintas actividades que emprende, generando a su vez importantes economías de escala. El equipo de Los Grobo está compuesto por más de 500 colaboradores localizados en las provincias de Buenos Aires, La Pampa, Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos, lo cual permite llegar al productor con una propuesta de valor agregado sobre los principales corredores productivos del país.

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

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

Los Grobo es la compañía de agronegocios líder en provisión de productos, servicios y conocimiento para la cadena de valor del agro en Argentina y ofrece una amplia plataforma de negocios tradicionales que van desde la comercialización de granos, acopio y soluciones logísticas a la provisión de agroinsumos tales como semillas, fertilizantes y fitosanitarios, y el asesoramiento técnico para la producción agrícola.

El conocimiento de la actividad y el modelo de integración ha permitido a Los Grobo ofrecer una mayor propuesta de servicios de valor agregado en el sector: siembras asociadas, asesoramiento y apoyo financiero, negocios de trigo para la producción de harinas, semillas seleccionadas, fertilizantes, fitosanitarios y otros productos necesarios para la producción y agricultura de precisión.

## **III. Descripción de las actividades y negocios**

### **Servicios**

#### **Producción y siembras asociadas**

Los Grobo produce de forma sustentable y segura en más de 200 mil hectáreas en forma asociada con más de 40 socios. De esta forma se potencian las fortalezas para lograr la máxima eficiencia en el manejo de los recursos – tierra, capital, trabajo y conocimiento – a partir de la aplicación de tecnología, un profundo conocimiento territorial y la diversificación del riesgo.

Los Grobo es una compañía flexible, donde se busca adaptar el modelo productivo y las expectativas de nuestros socios, porque se entiende que el máximo potencial de cada negocio se expresa alineando los diferentes intereses.

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

#### **Originación y comercialización de granos**

La capacidad operativa de Los Grobo permite procesar grandes volúmenes de granos con eficiencia, rapidez y seguridad. La red cuenta con 16 plantas de acopio estratégicamente ubicadas en las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa con una capacidad estática de más de 350 mil toneladas. Adicionalmente, se cuenta con otros puntos de descarga de acuerdo con la necesidad de cada grano, ya sea molino harinero, puerto, planta procesadora o depósito directo para exportación. El volumen acopiado de granos ascendió a más de 2 millones de toneladas para los principales 5 cultivos del país, soja, maíz, trigo, girasol y cebada.

#### **Operaciones logísticas**

Los Grobo coordina una red de socios logísticos para el transporte, acondicionamiento y almacenaje de granos e insumos. Se efectúa de manera eficiente, con operaciones a escala y aplicando una logística territorial en todas las zonas productivas en donde se desarrollan las actividades. Se realiza también el seguimiento y control de mercadería en tránsito, acopio, alternativas logísticas, acondicionamiento de mercadería física, extracción de silo bolsas y muestreo de calidad.

Las plantas de clasificación y tratamiento profesional de semillas ubicadas en San Miguel del Monte y Tandil permiten a Los Grobo ampliar la propuesta de servicios, bajo procesos de calidad y con una estructura de última generación.

Los Grobo cuenta con la infraestructura adecuada para la conservación y manipulación de los productos de principio a fin facilitando las operaciones, reduciendo costos operativos, lo cual permite brindar un marco más adecuado para la consolidación de cada carga y mayor seguridad en el precintado del transporte en origen.

#### **Harinas y premezclas**

El Molino Cánepa perteneciente al grupo en Argentina, en continua integración con la Sociedad, produce harinas tanto para consumo familiar como industrial, premezclas para la producción de alimentos elaborados y mezclas especiales en función de la demanda de cada cliente. Los productos allí elaborados son reconocidos por el consumidor y el mercado, gracias a la calidad y la eficiencia de los procesos productivos.

#### **Exportaciones**

En Los Grobo se utilizan las mejores prácticas y tecnologías disponibles para la producción de cultivos extensivos. Se originan, comercializan y exportan productos de altísima calidad para los mercados más exigentes del mundo.

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

#### **Agroinsumos**

Los Grobo comercializa los principales rubros de insumos necesarios para la producción agrícola: semillas, fertilizantes, fitosanitarios y silo bolsas y se distribuyen a través de una amplia red de sucursales y depósitos, que permite ofrecer al cliente una propuesta completa e integrada. Al día de hoy, Los Grobo cuenta con una red de 34 sucursales y 27 depósitos de insumos.

## **Semillas**

Los Grobo representa y multiplica a los principales semilleros del país, focalizando la actividad en semillas autóгамas e híbridas. Asimismo, se está trabajando en el desarrollo de marcas propias para sumar al portfoliо y ofrecer a los productores mayor nivel de servicio de acuerdo con las necesidades particulares de cada uno. Los Grobo está dentro de los principales multiplicadores, comercializadores y distribuidores de semillas del país.

Los Grobo cuenta con dos plantas propias de procesamiento y clasificación de semillas autóгамas en San Miguel del Monte y Tandil, y opera con cuatro plantas procesadoras más operadas por terceros en las provincias de Córdoba, Buenos Aires y Entre Ríos. De esta forma se alcanza de manera eficiente y competitiva, cobertura para toda la red comercial.

## **Fertilizantes**

Los Grobo cuenta con una amplia cantidad de opciones en fertilizantes nitrogenados, fosfatados, y mezclas destinadas a cubrir las necesidades nutricionales de cada cultivo y brinda asesoramiento técnico respecto al uso de productos específicos y en dosis adecuadas a fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de la producción. Para ello cuenta con importante infraestructura en las sucursales que permiten brindar un servicio de eficiencia y calidad.

## **Protección de cultivos**

Los Grobo cuenta con una amplia paleta de fitosanitarios de los principales proveedores del mercado, con el objetivo de brindar soluciones en todos los rubros: herbicidas, insecticidas, fungicidas, coadyuvantes e inoculantes. En el último tiempo se está analizando fuertemente todo el mercado de productos biológicos para sumar e impulsar su uso en búsqueda continua de una agricultura más sustentable.

Asimismo, a través de Agrofinа, compañía que produce fitosanitarios de alto nivel de calidad con una experiencia en el sector de más de 45 años, completa su portfoliо de productos brindando servicios competitivos a productores y clientes.

## **Combustibles**

Los Grobo se asoció con una petrolera de primer nivel internacional para fomentar el canje de granos por combustible en las zonas donde opera. Para ello, desarrolló un esquema a partir del cual, los productores, la petrolera, los empresarios propietarios de las estaciones de servicio y Los Grobo, interactúan de manera eficiente y coordinada para lograr un servicio de calidad y con alto valor agregado.

De esta forma, Los Grobo incrementa su propuesta de valor hacia los productores agropecuarios, permitiendo generar mayores sinergias con el resto de los negocios.

## **Silo bolsas**

Los Grobo complementa su propuesta de servicios con este tipo de productos para acompañar al productor al final de la cosecha para que pueda guardar y mantener la calidad de su producción.

## **Cultivos**

En Los Grobo se emplean las mejores prácticas y tecnologías disponibles para la producción de cultivos extensivos, mayormente trigo, soja, maíz, girasol y cebada.

Los técnicos profesionales y los referentes locales en cada zona en la que se trabaja se destacan por su experiencia en la aplicación de procesos para la gestión de la producción agrícola.

Los Grobo ha sido pionero en el uso de siembra directa, rotación de cultivos, fertilización balanceada, manejo integrado de plagas y agricultura por ambiente.

Asimismo, participa activamente en la originación, producción, procesamiento, clasificación y exportación de: trigo, soja, maíz, girasol, cebada y sorgos.

## **IV. Datos sobre nuestro desempeño**

### **a) Desenvolvimiento de principales variables**

La situación macroeconómica en Argentina durante el ejercicio 2023/2024 puede dividirse claramente en dos etapas. Un primer semestre de aceleración de la inflación por la expansión monetaria con atraso del tipo de cambio oficial, y un segundo semestre, que a partir del cambio de gobierno se caracterizó por la implementación de una política de estabilización de las variables macroeconómicas, a través del equilibrio fiscal con recorte del gasto público y una corrección inicial del tipo de cambio. Estas medidas provocaron que la inflación haya iniciado un sendero descendente, desde un máximo de 25,5% en diciembre de 2023 a un 4,6% en junio 2024, pero también una aceleración de la contracción económica, estimándose una reducción del PBI del 4% para el año corriente.

Dentro del difícil marco local, el resultado operativo de la compañía (Ebitda – resultado antes de resultados financieros, impuesto a las ganancias, depreciaciones y amortizaciones) correspondiente al ejercicio fiscal cerrado el 30 de junio de 2024 asciende a una ganancia de aproximadamente US\$ 9,4 millones, lo que representa una importante mejora respecto del año anterior con una pérdida de US\$ (5,5) millones. Esta pérdida operativa correspondiente al ejercicio fiscal cerrado el 30 de junio de 2023 se debió al resultado extraordinario causado por los efectos negativos de una de las peores sequías de la historia durante la campaña 2022/2023, causada por el fenómeno meteorológico conocido como “La Niña”

La recomposición patrimonial realizada por los accionistas a fines del ejercicio anterior y durante el mes de diciembre del presente ejercicio, permitió a la Sociedad contrarrestar patrimonialmente el efecto negativo en los resultados causados por la gran sequía mencionada precedentemente.

En términos del resultado financiero, el mismo muestra un incremento respecto al ejercicio anterior, debido principalmente al efecto de la devaluación del peso, que, dado que la moneda funcional de la Sociedad es el dólar, impactó negativamente sobre la porción de la caja y los créditos en pesos, y a un incremento de las tasas de interés sobre financiamiento en moneda local.

## **Producción Agrícola**

La planificación e inicio de la campaña 2023/2024, se presentó en un contexto de elevados precios de los granos, sin embargo, a medida que transcurría la campaña, los precios de estos experimentaron una sensible declinación. Por su parte, los insumos también registraban altos precios, sin embargo, los mismos se mantuvieron, debido al riesgo de desabastecimiento de los principales productos a la vez que clientes, productores y distribuidores buscaban refugio en bienes frente a la incertidumbre respecto de la evolución de las variables macroeconómicas, más precisamente frente a la corrección del tipo de cambio.

Se focalizó en planteos diversificados en superficie tanto de grano fino, como también girasol, maíz y soja, buscando equilibrar el porfolio diversificando riesgos de precios y productivos.

La producción se trazó sobre una superficie de 218 mil hectáreas, en asociación con terceras partes (clientes, propietarios de tierras, proveedores de servicios entre otros) consolidando una participación propia del 18% sobre la superficie total. Con un modelo que apunta a generar sinergias entre negocios y tras una cuidada selección de socios de acuerdo con sus capacidades como productores y a la calidad de los campos arrendados.

La baja de los precios internacionales de los commodities a partir del mes de Diciembre de 2023, respecto del inicio de la campaña, no le permitió a la compañía llegar a los valores objetivo. Estas bajas se debieron a la reconstrucción de los stocks a nivel internacional y a las grandes producciones de granos en Brasil y en EE.UU. En cuanto a lo climático si bien los pronósticos indicaban un año neutro (con lluvias promedio) durante el mes de enero existió un periodo de 20 días sin lluvias y con altas temperaturas que afectó negativamente a los cultivos de verano, situación que posteriormente se revirtió y permitió lograr en soja rindes por encima de los previsto. Por otro lado, también los cultivos de fina se vieron afectados por heladas tardías ocurridas durante el mes de noviembre que afectaron el llenado de grano e impactaron negativamente en rindes. Otro evento de gran relevancia a nivel nacional fue el producido por una enfermedad, spiroplasma, transmitida por una chicharrita, "Dalbulus maidis", que si bien no es nueva en el NEA de Argentina este año se generalizo en otras zonas centrales de Argentina, generando una pérdida a nivel país de aproximadamente un -17% de la producción de maíz originalmente esperada. En nuestro caso y gracias a nuestra diversificación geográfica y de fechas de siembra la pérdida fue solo del 4%.

## Comercialización de Granos e Insumos

### Comercialización de Granos

El presente ejercicio estuvo marcado por un recupero de volúmenes a valores más cercanos al promedio histórico, pero que tuvieron fuertes impactos negativos en cuanto a lo climático, en especial la cosecha fina, y por efecto del spiroplasma en la cosecha gruesa, afectando sensiblemente la producción de maíz.

En el país, la cosecha 22/23 finalizó con un volumen de 79,4 millones de toneladas, lo que implica una caída del 39,2 % comparado con el ciclo anterior (cosecha 21/22), mientras que la cosecha 23/24 se estima en 123,6 millones de toneladas siendo los productos que más recuperan volumen perdido, la soja (150%) y el maíz (32%).

La comercialización de granos en el periodo estuvo fuertemente afectada por la volatilidad en precios y por la incertidumbre macroeconómica. En general, el mayor volumen comercializado y la continuidad de los programas de incremento exportador vigentes durante la primera mitad del ejercicio permitieron alcanzar muy buenos márgenes para la unidad de negocio del acopio.

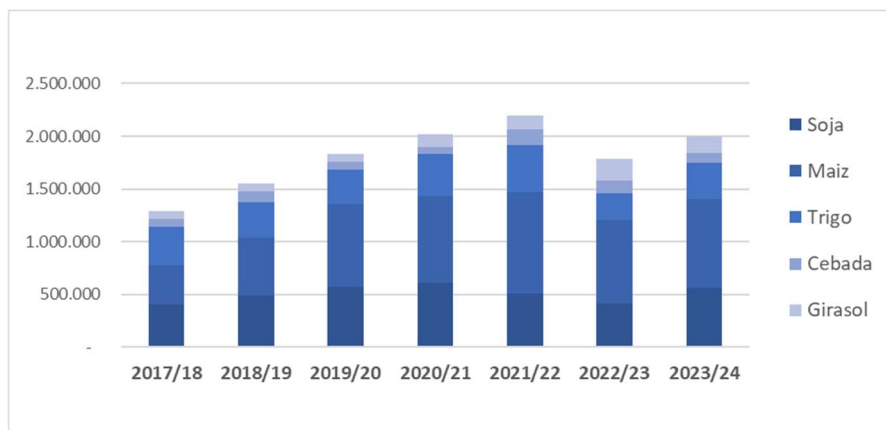
En el inicio del ejercicio comenzado el 1° de julio de 2024, el aumento de área a sembrar y la mejora en rindes, proyecta una muy buena cosecha a nivel mundial, llevándola a más de 3.500 millones de toneladas (USDA) y marcando un máximo histórico. Argentina y Brasil presentaban condiciones de producción favorables para aumentar o mantener volúmenes tanto en soja como en maíz. Y a pesar de algunos problemas climáticos en la zona del mar muerto, el favorable desarrollo de las cosechas en EEUU proyecta una oferta mundial de commodities alta que deriva en una presión de los precios a la baja.

A nivel compañía, el volumen de granos comercializados fue de más de 1,8 millones de toneladas y el volumen de granos acopiados fue de más de 2 millones de toneladas. Observándose en ambos casos un aumento respecto del año anterior del 16% y 12% respectivamente. Esto se explica en su mayoría por el volumen generado por los programas de dólares diferenciales, en particular durante el primer semestre de la campaña 2023/2024. En relación con los resultados, pudimos mejorar sensiblemente los márgenes estimados como consecuencia de la aplicación de los distintos Programas de Incremento Exportador y por la habilidad en capturar distintos negocios de oportunidad que fueron surgiendo en un cambiante contexto macro y de volatilidad en precios.

A nivel internacional, en general el mercado continúa ofertado; como resultado de buenos niveles de stocks y estimaciones de buenas cosechas para todos los grandes oferentes del mercado mundial. Pese a puntuales efectos climáticos en el sur de Brasil y en la zona del mar muerto, el mercado permanece con calma, lo que resulta en mayores presiones bajistas para los precios. Quedando como "fundamentales" alcistas, lo que pueda ocurrir con el desarrollo climático de las campañas agrícolas en curso y decisiones macroeconómicas de relevancia mundial, en particular de la FED (EE.UU.).

En el contexto local, podemos destacar una buena cosecha de soja, estimada en 50 millones de toneladas, y de 47 millones de toneladas para el maíz, siendo esta última la más afectada por el spiroplasma (-17% estimación inicial). La percepción de precios bajos y poco atractivos aumentó la retracción del productor para vender mercadería, el ritmo de comercialización no aceleró frente a las necesidades financieras propias del proceso productivo donde el productor prefirió endeudarse, frente a la aparición de créditos a tasas atractivas. Sin embargo, esperamos que esta situación empiece a normalizarse y el flujo de comercialización vuelva a volúmenes acordes a los niveles de cosecha.

### Toneladas Acopiadas por especie y ejercicio contable



### Comercialización de Insumos

En el negocio de insumos, el gran desafío fue aumentar los volúmenes de venta a terceros, en una campaña que comenzó con los vestigios de la sequía del año anterior. Y en un mercado que, en lugar de crecer, se retrajo considerablemente.

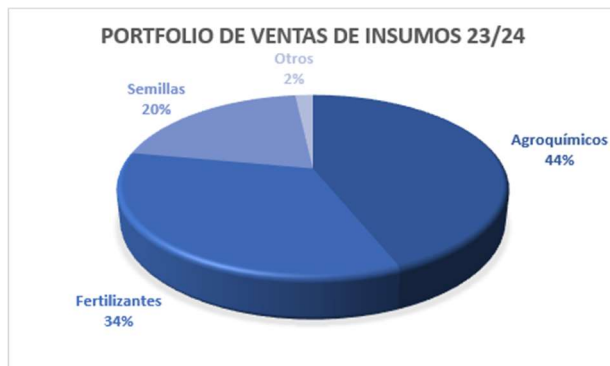
La compañía tuvo un gran desempeño en los rubros de fertilizantes y semillas, superando el objetivo propuesto y los volúmenes alcanzados la campaña anterior. Mientras que, en fitosanitarios, se estuvo por debajo del presupuesto estimado, pero por encima del año anterior, lo cual fue un buen indicio respecto del contexto. La sequía redujo considerablemente la aplicación de fitosanitarios.

En fertilizantes, los precios y volúmenes fueron mayores a los presupuestados.

En cuanto a semillas autóгамas hubo un gran desempeño tanto en trigo como en soja superando lo estimado y en maíz se superaron las ventas del ejercicio anterior.

Las condiciones comerciales más elegidas fueron en un principio las tarjetas rurales y negocios de corto plazo o pago anticipado previo a la devaluación. En ese contexto, muchas decisiones de compra se tomaron anticipadamente para aprovechar las condiciones financieras.

La región comercial que más traccionó negocios y superó ampliamente lo previsto fue el Sudeste de la provincia de Buenos Aires, que fue la zona con mejores condiciones climáticas para los cultivos. (112% de cumplimiento).



#### b) Objetivos y perspectivas para el próximo ejercicio

El objetivo del próximo ejercicio se centra en continuar desarrollando y expandiendo las principales unidades de negocio de forma eficiente, rentable y sustentable bajo un estricto y riguroso control del capital de trabajo.

En cuanto al negocio de insumos, la compañía tiene un objetivo de crecimiento muy ambicioso en volumen, aún con precios de productos menores que el año anterior, principalmente fitosanitarios y fertilizantes. El desafío es crecer en ventas a terceros, al igual que en la campaña anterior, focalizándonos en crecer en cantidad de clientes, y en “share of wallet” de los ya existentes.

La compañía continuará con el desarrollo de la marca propia Los Grobo en negocios de semillas. Actualmente se ofrecen en el mercado dos híbridos de maíz (Grobo1923BTRG / Grobo 1924THS), un híbrido de girasol (GroboSol 2318CL) y dos variedades de Trigo (Grobo Limay / Grobo Juramento). Para esta nueva campaña, la compañía está lanzando un nuevo híbrido precoz de Maíz GROBO 1916 con excelente tolerancia a spiroplasma, y una nueva variedad de cebada GROBO Bohemia.

Asimismo, se seguirá profundizando la expansión geográfica a través de la apertura de nuevos puntos de servicio, que desarrollan un ecosistema de negocios que integran y acompañan a cada uno de los clientes y productores actuales y futuros en el crecimiento de su negocio.

De cara a potenciar el relacionamiento digital con los productores y clientes, se seguirá invirtiendo y desarrollando herramientas que permitan brindar más y mejores servicios, buscando eficiencia, agilidad y transparencia.

Respecto del área de comercialización de granos, se estima una comercialización que alcance aproximadamente las 2,3 millones de toneladas.

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

Los Grobo ha desarrollado recientemente un Plan Estratégico para los próximos 5 años que implica duplicar el volumen de negocios de la compañía en dicho período de tiempo. Debido a ello, se hace necesario readecuar la situación patrimonial y financiera de la compañía con el objetivo de sentar bases sólidas de crecimiento para los próximos años. En este sentido, se están llevando a cabo gestiones con los accionistas y con potenciales nuevos inversores interesados en el sector agropecuario argentino. Es de esperarse que este proceso concluya satisfactoriamente durante el presente ejercicio, lo que implicaría una inyección de fondos en la sociedad que permita cancelar deudas financieras de corto plazo y estructurar un financiamiento a largo plazo para la deuda financiera remanente.

#### c) Sustentabilidad

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

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

Para ello Los Grobo cuenta con un área de sustentabilidad encargada de gestionar las contribuciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo y de reportar anualmente estas acciones a través del Reporte de Responsabilidad Social Empresarial, el cual se realiza bajo estándares internacionalmente reconocidos como GRI (Global Reporting Initiative), Pacto Global de Naciones Unidas, SASB (Sustainability Accounting Standards Board) e ISO 26000.

Assumiendo el compromiso con la Sustentabilidad, Los Grobo está adherido a los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas y en materia de derechos humanos, la empresa se encuentra adherida a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).

#### d) Política Ambiental

Como compañía de agronegocios se ofrecen soluciones sostenibles y se asume la responsabilidad, ecológica y social.

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

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

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

## **Principios**

### **Consideraciones Generales**

La presente política tiene asociados los siguientes principios para Los Grobo:

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

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

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

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

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

Se utilizan indicadores para evaluar el cumplimiento de la política.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires,  
9 de septiembre de 2024

EL DIRECTORIO

## **ANEXO IV**

### **Reporte sobre el Código de Gobierno Societario al 30 de junio de 2024**

#### **A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

##### **Principios**

- I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.
- II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.
- III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.
- IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.
- V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

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

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

Por otra parte, el Directorio la Sociedad genera una cultura ética de trabajo, lo cual se refleja a través de distintos instrumentos tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otros, mediante los cuales promueve los principios éticos que guían la actividad y

asimismo, se establecen los lineamientos para la integridad y transparencia a los que deben ajustarse tanto los Directores, como los Gerentes y empleados.

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

**2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.**

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

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

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

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

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

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

La interacción entre el Directorio y las gerencias es fluida y constante, se mantiene una comunicación a diario a través de múltiples medios y se formaliza mensualmente en las reuniones de Comité Ejecutivo. Mediante dichas reuniones, el Directorio supervisa a las gerencias mediante el intercambio de información, el análisis conjunto de la situación de la Compañía, de negocios y operaciones de diversa índole y se adoptan medidas relevantes sobre el curso de los negocios, entre otras cuestiones de gestión. El procedimiento de reporte se produce en las reuniones de Comité Ejecutivo, en las cuales se produce la interacción directa entre el Directorio y el Gerente General.

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

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

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

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

- Comité Ejecutivo, integrado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el CFO del grupo y el Gerente General de la Sociedad, y cuyas principales funciones consisten en informarse, participar y asesorar a los gerentes sobre el curso de los negocios en marcha, los temas más importantes de la agenda operativa y los resultados a tiempo real;
- Comité de Talentos, integrado por los miembros titulares del Directorio, el CEO y el Gerente de Recursos Humanos de la Sociedad y cuyas principales funciones consisten en tratar temas críticos del área (por ejemplo: actualizaciones salariales, estructura de la organización, etc.);
- Comité de Auditoría, integrado por tres directores no independientes, que se reúnen de manera trimestral, y cuyas principales funciones consisten en aprobar los planes anuales de Auditoría Interna, aprobar el presupuesto de la Gerencia de Auditoría Interna, recibir comunicaciones del Gerente de Auditoría Interna sobre el desarrollo del plan de Auditoría Interna, controlar el cumplimiento del mismo y otros asuntos vinculados.
- Comité de Ética: integrado por el presidente del Directorio, un director de la sociedad controlante, la Gerencia del área de Asuntos Legales, la Gerencia de Recursos Humanos, la Gerencia de Auditoría Interna y un empleado de un área distinta a las mencionadas elegido por los Directores, que tiene como función esencial garantizar la observancia del Código de Ética y Conducta Empresarial, para lo cual cuenta con importantes atribuciones, entre las cuales se destacan: revisar y actualizar el Código, dirimir conflictos de intereses, autorizar procedimientos de auditoría, evaluar información obtenida y definir situaciones susceptibles de generar conflictos.
- Comité Receptor de Denuncias: integrado por la Gerencia de Auditoría Interna, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Legales, el cual se ocupa de recibir las denuncias efectuadas por empleados, clientes, proveedores u otros, analiza el origen e implicancias de la información recibida y adopta las primeras medidas al respecto.

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

**5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.**

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

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

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

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

Bajo el ID 3248033, la Sociedad ha publicado en la Autopista de la Información Financiera de la CNV -en versión Word- el último texto ordenado aprobado de su estatuto social.

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

### **Principios**

- VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
  - VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.
  - VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.
- 6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.**

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

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

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

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

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

- 8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.**

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

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

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

- 9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.**

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

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



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

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

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

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

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

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

**Principios**

IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

**11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.**

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

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

**12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.**

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

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

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

**13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.**

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

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

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

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

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

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

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

## **D) REMUNERACIÓN**

### **Principios**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **E) AMBIENTE DE CONTROL**

### **Principios**

XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.

XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.

XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.

XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

### **17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría, el cual no responde a los criterios de las Normas de CNV, por no considerarse necesario por la estructura de la Sociedad. Sus miembros cumplen la función de auditoría y se encuentran altamente capacitados en temas financieros y contables. El Comité de Auditoría no cuenta con un reglamento interno, no obstante, su funcionamiento se rige bajo los principios establecidos en el Estatuto de Auditoría Interna.

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

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

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

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

### **Principios**

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

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

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

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

Adicionalmente, el Código de Ética y Conducta Empresarial está a disposición de terceros (clientes, proveedores, productores, socios) en la página web del Grupo (<https://www.grupolosgrobo.com/acerca-de-los-grobo/etica-cumplimiento>) y de la Compañía en <https://www.losgroboagropecuaria.com/institucional/>. A su vez, anualmente se envía por correo electrónico una comunicación a todos los contactos de la Sociedad (clientes, proveedores, etc.) relacionada con el Código de Ética y Conducta Empresarial, las políticas relacionadas y el canal de denuncias externo con el que cuenta la Compañía.

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

- Valores que sustentan nuestras acciones

- Compromisos de la Organización
- Política para la resolución de conflictos
- Proceso para la resolución de conflictos

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

**23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.**

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

Las políticas de Ética & Cumplimiento relacionadas con el Código de Ética & Conducta Empresarial de la Compañía, son las siguientes:

- Denuncias de irregularidades y protección al denunciante.
- Anticorrupción.
- Donaciones.
- Conflictos de interés.
- Regalos, viajes y hospitalidades.
- Interacción con el sector público.

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

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

**24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.**

La Compañía cuenta con una política definida de Conflictos de Interés, la que en conjunto con el Código de Ética y Conducta Empresarial, el cual posee una sección denominada “Política para la resolución de conflictos”, se especifica acabadamente cómo proceder ante transacciones con partes relacionadas.

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

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

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

### **Principios**

XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.

XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.

XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.

XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

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

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

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

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

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

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

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

**27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.**

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

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

**28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.**

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

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

**29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.**

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

## **EL DIRECTORIO**

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

Los miembros de la Comisión Fiscalizadora dejan constancia acerca de la regularidad de las decisiones adoptadas. No habiendo más asuntos que tratar, se cierra la reunión siendo las 13:00 horas.

**FIRMADA POR EL SR. COTTER SANTIAGO, EN SU CARÁCTER DE DIRECTOR TITULAR Y PRESIDENTE; Y LOS DRES. DAIREAUX SANTIAGO Y ARAMBURU PEDRO EUGENIO EN SU CALIDAD DE SÍNDICOS TITULARES DE LA COMISIÓN FISCALIZADORA. ES COPIA FIEL DEL ACTA DE DIRECTORIO QUE CONSTA EN FOLIOS 193 A 205 DEL LIBRO DE ACTAS DE DIRECTORIO NRO. 7 DE LOS GROBO AGROPECUARIA S.A., RUBRICADO EL 9 DE OCTUBRE DE 2018 BAJO EL NÚMERO IF-2018-50223979-APN-DSC#IGJ.**