

**Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario
al 31 de agosto 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.

Prácticas:

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

La visión y misión de la Sociedad se basa en pilares éticos plasmados en la cultura de trabajo, que se ha plasmado en las decisiones tanto de corto como de largo plazo del Directorio, considerando que el ejemplo es la mejor forma de crear una cultura ética del trabajo.

En ese sentido, la sociedad cuenta con un “Código de Conducta y Ética Profesional” disponible en su página web, que alcanza a todos sus colaboradores, subsidiarias, afiliadas y todos quienes integran su cadena de valor (proveedores, clientes y socios comerciales); y todos los colaboradores de la organización han suscripto en carácter de declaración jurada el manual de comportamientos y prácticas esperados, fijando sobre todo, lineamientos de acción sobre la confidencialidad de la información con la que se maneja el colaborador y sobre los derechos de propiedad de la misma. Por lo tanto, la sociedad aplica la práctica recomendada.

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 en conjunto con la Gerencia de la sociedad desarrolla anualmente los objetivos, la estrategia necesaria para alcanzar los mismos y el proceso de revisión para velar el cumplimiento de las metas, elaborando un plan estratégico, en el que se tiene en cuenta la visión y misión de la Sociedad y se ponderan riesgos intrínsecos y extrínsecos. El Directorio tiene el fuerte compromiso de monitorear el cumplimiento del plan diseñado teniendo en cuenta los indicadores claves seleccionados previamente que permiten cuantificar el cumplimiento de los objetivos.

En línea con lo anterior, en 2024 la Sociedad continuó con la profundización del acceso al Mercado de Capitales a través de tres pilares:



A) Programa Global de Emisión de Obligaciones Negociables.

B) Emisión de Pagarés Bursátiles

C) Programa Global de Valores Fiduciarios Surcos Créditos

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 se involucra plenamente en el desempeño de la Gerencia, tanto en la Gerencia Gral. como el de la alta gerencia, realizando una evaluación permanente, velando por que el desempeño se encuentre acorde con los estándares esperados. El Directorio se encuentra comprometido con el robustecimiento de su primera línea de defensa consistente en un sólido sistema de control interno y con líneas claras de reportes.

Durante este ejercicio se ha dado continuidad a la implementación de gestión de desempeño para todos los integrantes de la Cía. para contribuir a la mejora de la organización a través del desarrollo de sus integrantes y para alinear los objetivos individuales con las metas de la organización, para ello se ha dado comienzo a un programa de capacitación sobre la gestión de desempeño a todos sus colaboradores.

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 es el órgano de gobierno que lidera el sistema de gobierno societario de la compañía con el objetivo de coordinar eficaz y eficientemente la relación entre inversores, gerencia, el Directorio y su propio funcionamiento.

El Directorio periódicamente analiza la evolución de la compañía y de sus negocios, y en caso de corresponder exige la adaptación y actualización progresiva del sistema a las nuevas realidades que surgen continuamente. Es también importante considerar que las “mejores prácticas” en gobierno societario evolucionan con el tiempo y pueden cambiar en importancia o su implementación, por ello el objetivo de poseer un buen gobierno societario es considerado por la sociedad a la luz de las “mejores prácticas al tiempo de tomar la decisión de su implementación”.

Asimismo, el Directorio analiza en cada caso en particular la necesidad o no de contar con asesoramiento específico para la aplicación de diferentes políticas, delegando en cada tema su aplicación, control y revisión al área que considere idónea para tal fin.

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 Sociedad cuenta con mecanismos destinados a garantizar que el Directorio cuente, con la suficiente antelación, con las herramientas e información necesaria para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión. A tal efecto, es frecuente que el Directorio consulte con los gerentes de la Sociedad a fin de canalizar consultas y acceder a aquella información relevante para la toma de decisiones. En el mismo sentido, los miembros del Directorio dedican el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir las cuestiones que se presentan para su aprobación, seguimiento y monitoreo.

La selección de los miembros del Directorio es el resultado de una tarea conjunta entre la Dirección Ejecutiva y la de RRHH, tomando en cuenta requisitos de estándares asociados a conocimientos, experiencia y condiciones de integridad personal, y solo aquellos que sorteen estos filtros podrán ser considerados como candidatos a conformar el Directorio de Surcos.



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.

Prácticas:

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 es el responsable de dirigir y organizar las reuniones del Directorio y de la asamblea de Accionistas, y se cerciora de que los directores sean convocados con el tiempo necesario a las reuniones y reciban junto con la convocatoria el orden del día de la reunión; que se envíen a los directores y Accionistas sets de información completos, claros y concisos con la suficiente anticipación para que estos puedan participar contando con la adecuada y oportuna información en las reuniones que les corresponde; y de que se garantice la toma de minutas que reflejen la discusión y toma de decisiones.

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

Todos los miembros del Directorio cumplen rigurosamente y en forma completa las provisiones del estatuto social.

El Directorio evalúa periódicamente su propio desempeño como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros y el de la alta gerencia.

El Directorio prepara anualmente la memoria donde se exponen en forma integral los resultados de su gestión y se brinda un diagnóstico del grado de cumplimiento de las políticas referidas al plan de negocios, presupuesto, objetivos de gestión y política de inversiones y financiación, entre otras.

Por su parte, si bien la asamblea de accionistas no realiza una evaluación del cumplimiento de objetivos por parte del Directorio, ésta aprueba su gestión y los estados financieros de la Sociedad, junto con la memoria y el informe sobre el código de gobierno societario.

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

La eficacia del Directorio de la sociedad depende principalmente del compromiso y la competencia de sus miembros individuales, su habilidad de trabajar como un grupo y el conocimiento de sus obligaciones. Es por ello que el Presidente promueve la profundidad de análisis y un abierto intercambio de opiniones en el seno del Directorio, pudiendo todos los miembros libremente expresar sus ideas y aportes.



Asimismo, el Directorio y la alta gerencia trabajan en conjunto para definir el tiempo de anticipación, tipo y cantidad de información a ser proporcionada al Directorio. Los Directores reciben información sobre cuestiones críticas para la estrategia de la compañía que van más allá de los frecuentes indicadores financieros o de gestión, a fin de mantenerse actualizados para poder contribuir en las discusiones. Algunos ejemplos son temas como innovación, investigación y desarrollo de productos, desarrollo de talentos, salud y seguridad del lugar de trabajo o las expectativas de los distintos grupos de interés.

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.

Esta función administrativa y organizativa, es clave para la eficiencia y eficacia de las reuniones del Directorio al apoyar a sus miembros - y por sobre todo al Presidente- a llevar adelante sus tareas y responsabilidades, delegando en la Secretaría Corporativa otras funciones de índole administrativa que pudieran quitarle tiempo a su rol principal.

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 selección, desarrollo y retención del liderazgo ideal para la compañía es una de las principales responsabilidades del Directorio. El Presidente del Directorio, como líder del órgano, asegura continuamente que todos sus miembros estén involucrados en el desarrollo y formalización de un plan de sucesión para el gerente general, y que este sea un proceso colaborativo con toda la gerencia.

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.

Prácticas:

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

Si bien no existe una obligatoriedad normativa para la Sociedad de contar con Directores independientes, ya que solo emite deuda al mercado de capitales, ésta se comprometió a mantener un juicio independiente y objetivo en todos los aspectos en los que resulte necesario ejercerlos, buscando continuamente el balance entre los diferentes objetivos y prevenir los conflictos de intereses.

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.

A la fecha, la sociedad considera que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones, toda vez que la selección de Directores y Gerentes de primera línea es el resultado de una tarea conjunta entre la Dirección Ejecutiva y la de RRHH.

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.

Actualmente no existen planes formales de sucesión, pero si se han implementado acciones y prácticas de retención sobre los colaboradores que se han identificado por su talento, potencial y desempeño, como personas



a retener y desarrollar dentro de la organización.

Se está implementando una matriz que detalle las capacidades y experiencias de todos los miembros del Directorio actuales e identifique las debilidades y carencias con respecto a las necesidades del negocio, sus riesgos y la estrategia. Ello servirá como puntapié para tener un plan de sucesión de directores profesional e independiente.

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

La Sociedad cuenta con un plan de inducción para los nuevos Directores y alta Gerencia, que se incorporen, que necesitarán información y preparación previa a su incorporación. Establecer este programa de orientación resultó beneficioso para garantizar que todos los miembros estén informados sobre los aspectos relevantes de la compañía y de sus órganos de gobierno.

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.

Prácticas:

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 compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, dicha función es asumida por la Dirección Ejecutiva y la de RRHH.

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, sí se ha implementado la primera etapa del procedimiento específico vinculado a la evaluación de desempeño de los gerentes y a la fijación de objetivos y políticas de remuneración. En ese sentido, la Sociedad se encuentra delineando la implementación de una evaluación de desempeño, que revise el rendimiento de los gerentes en base al cumplimiento de indicadores asociados a objetivos del negocio.

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.*

Prácticas:

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.

La Sociedad permanentemente realiza acciones para evaluar y mitigar su exposición al riesgo.

En ese sentido, la gerencia trabaja continuamente de manera dinámica y constructiva con el Directorio en la identificación clasificación y priorización de los riesgos; acordando de antemano qué información requiere el Directorio -y en qué formato- para que este último pueda cuestionarlos supuestos e hipótesis consideradas por la gerencia y alinear el riesgo con otros elementos claves como los recursos humanos, incentivos, el cumplimiento normativo o los controles.

El riesgo del sector en el que opera Surcos se encuentra caracterizado por el comportamiento de los precios de herbicidas, una importante exposición al sector agropecuario, la evolución de los precios de granos y la estructura financiera de las empresas en el mercado interno. Asimismo, por las características de la operatoria, la Sociedad se encuentra expuesta a riesgos de capital, crédito y liquidez. La Gerencia de Auditoría Interna lleva a cabo un proceso de identificación, medición y control del riesgo.

Además, la Sociedad cuenta con políticas para mitigar riesgos de variaciones de precios, devaluación, de incobrabilidad y tasas de interés, entre otros. Cada uno de estos riesgos se evalúan y asumen a partir de las recomendaciones de los gerentes de primera línea y el análisis del Directorio.

A pesar de que no existe un Comité de Riesgos conformado formalmente por el Órgano de Administración, es fundamental para el Directorio de la Sociedad conocer los factores de riesgo y mitigar sus impactos. A través del seguimiento del negocio y las funciones de gestión, el Directorio evalúa junto con los Gerentes involucrados los riesgos que se presentan y las medidas necesarias para mitigarlos.

A fin de mitigar estos riesgos, el Directorio ha establecido formalmente una Política de la Calidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente que en su primer principio operativo se compromete a “Asegurar el cumplimiento sistemático de las obligaciones legales aplicables a la actividad, como así también aquellos requisitos corporativos a los que la organización deba adherir.” Por otra parte, la misma Política mencionada establece que será “Evaluado periódicamente el desempeño de la organización respecto a los distintos riesgos, con el objetivo de prevenirlos, minimizarlos o eliminarlos cuando sea posible.”

Adicionalmente, el Directorio elabora y utiliza una Matriz de Cumplimiento Legal de los temas ambientales y de seguridad personal, para los grupos operativos importantes, de las plantas y de las sucursales de ventas. Estos indicadores reflejan no solo el grado de cumplimiento en un momento dado, sino que reflejan un proceso de seguimiento y evaluación de eventuales impactos en la organización, pues la lista de la normativa a cumplimentar debe ser permanente actualizada.

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

El Directorio de la Sociedad se encarga de asegurar que el Departamento de Auditoría Interna cuente con los recursos, tiempo y conocimiento para poder lograr el ambiente de control interno robusto que la Sociedad pretende, dotándolo de los recursos e independencia necesaria para poder realizar su labor. Ello está fundamentado en la necesidad de contar con una auditoría interna objetiva e independiente de la gerencia ya que no es conveniente que sea parte o reporte directamente a quien se está auditando.



El objetivo de la auditoría interna es agregar valor y mejorar las operaciones de una compañía, principalmente a través de la evaluación de los sistemas de control interno y los elementos de la gestión de riesgo.

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

El equipo de auditoría interna de la Sociedad está capacitado en la función de auditoría, están versados en materias financieras, empresariales y contables, y cuentan con la autoridad necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, amplia e independiente.

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.

Surcos no tiene obligación de contar con un Comité de Auditoría, dado que no hace oferta pública de acciones sino sólo de títulos de deuda.

De todos modos, cuenta con un Comité de Auditoría Interna, ya que considera a la misma, piedra angular en el ambiente de control deseado, convirtiéndose en otra línea de defensa.

El área de Auditoría Interna de la Sociedad es responsable del sistema de control interno y reporta al Comité de Auditoría. Esta área tiene como misión evaluar y monitorear la efectividad del sistema de control interno con el fin de asegurar:

- i) el cumplimiento de los objetivos y estrategia fijados por el Directorio;
- ii) la efectividad y eficiencia de las operaciones;
- iii) la confiabilidad de la información contable; y
- iv) el cumplimiento de las leyes y normas aplicables.

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

El Comité de Auditoría Interna tiene la obligación de opinar sobre la propuesta del Directorio para la designación del auditor externo, especialmente considerando los parámetros establecidos por CNV y BYMA. A tal fin, evalúa el desempeño e idoneidad de los auditores externos en forma permanente.

Asimismo, el Directorio evalúa en forma anual el desempeño de sus auditores externos y realiza todos los años la designación de los mismos para el ejercicio entrante. No existe una política de rotación definida, con excepción de lo establecido en la normativa aplicable.

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.



Prácticas:

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 Conducta y Ética Profesional” aprobado y disponible en su página web, que alcanza a todos sus colaboradores, subsidiarias, afiliadas y todos quienes integran su cadena de valor (proveedores, clientes y socios comerciales). Asimismo, todos los colaboradores de la organización han signado en carácter de declaración jurada un programa de comportamientos y prácticas esperados, fijando sobre todo, lineamientos de acción sobre la confidencialidad de la información con la que se maneja el colaborador y sobre los derechos de propiedad de la misma.

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 denunciadores 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.

El Directorio apoya y fomenta cultura ética de la compañía y la integridad de quienes se relacionan con ella. El programa proporciona elementos claves que guían a Directores, gerentes y empleados en su accionar frente a potenciales o presentes problemas de cumplimiento y/o éticos.

El Directorio se respalda en el área de Auditoría Interna para el análisis e investigación de las situaciones denunciadas, y dependiendo del tipo y gravedad de la denuncia, y en caso de corresponder, del tipo de acción requerida, el Comité de Ética resuelve notificar a la gerencia de la compañía o bien elevar un informe al Directorio luego de analizar cada situación.

Si bien la Sociedad no cuenta aún con un servicio externo de recepción de denuncias, se encuentra en proceso de implementación del mismo, para que pueda ser utilizado en forma anónima (a través de cuatro canales diferentes: teléfono, fax, correo electrónico y web) tanto por empleados como por terceros. Se dispondrá de una plataforma para el registro y seguimiento de las denuncias, mientras que la evaluación y respuesta de las mismas está a cargo de un Comité de Ética integrado por los responsables de las áreas de Recursos Humanos, Legales y Auditoría Interna.

Adicionalmente, tanto el “Código de Conducta y Ética” de la Sociedad, así como las normativas relacionadas con el Programa, incluyen cláusulas relativas a la obligación de reportar la existencia o sospecha de violación de leyes y/o normas y/o del propio Código.

El cumplimiento de las normas y estándares éticos compromete a toda la Compañía y constituye un objetivo estratégico para la misma.

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.

El Directorio se encuentra comprometido a garantizar la existencia de mecanismos que identifiquen los conflictos de interés y permitan analizar el mejor curso de acción para evitar un impacto negativo por los mismos. Un adecuado ambiente de control es considerado clave, apoyado en una conducta ética permitirá dar

transparencia, generar confianza y agregar valor y preservar la reputación de Surcos.

En ese sentido, uno de los capítulos del “Código de Conducta y Ética” de la Sociedad se relaciona con la identificación de aquellos supuestos de conflictos de intereses y prevé mecanismos para mitigarlos.

Asimismo, las transacciones entre partes relacionadas pueden generar conflictos, producto de ello el Directorio se encuentra trabajando en la aprobación de una Política de Transacciones entre Partes Relacionadas que, teniendo como base lo dispuesto por ley en el tema, establezca su propia definición de cuándo una operación es considerada como tal para la compañía. Además, la política incluirá los recaudos que deberán tenerse en cuenta para asegurar que dichas transacciones no sean perjudiciales, sean necesarias para la compañía y se realicen a precio y condiciones de mercado.

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.

Prácticas:

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.

Surcos cuenta con una página web institucional de libre acceso (www.surcos.com) que es actualizada permanentemente, y en la cual se puede acceder a información de la Sociedad, su gestión, sus diferentes áreas, y especialmente información referida al mercado, sus actividades y demás información de utilidad. A través de dicha página los usuarios pueden contactarse y dejar sus inquietudes, las cuales son contestadas a la brevedad por personal de la empresa.

Asimismo, la Sociedad cuenta con un responsable de relaciones con el mercado y brinda información a través de la página de la Comisión Nacional de Valores.

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.

Si bien la Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento de Partes Interesadas, el Responsable de Relaciones con el Mercado y las Gerencias principales de la Sociedad se encargan de mantener una comunicación constante con los inversores, brindándoles información acerca de Surcos de acuerdo a las normas aplicables. El Directorio -con intervención de la Comisión Fiscalizadora- designa al Responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

La Sociedad se encuentra en continuo desarrollo de canales que permitan recibir, analizar y responder consultas, a fin de resolverlas de forma eficiente. El contacto con las partes interesadas brinda al Directorio y la gerencia un enfoque sustentable al momento de desarrollar la estrategia de la compañía, y les permite tener un mejor conocimiento de sus clientes y el negocio.



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

El derecho de participar en las Asambleas de Accionistas es un derecho fundamental de los Accionistas. Si bien Surcos es una sociedad cerrada, igualmente promueve la participación de todos sus Accionistas y les brinda la totalidad de la información exigida por la normativa aplicable a tal fin.

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 de la Sociedad en su artículo 15 contempla la posibilidad de participación de sus Accionistas 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.

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 de la Sociedad dispone que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán: a) el 5% como mínimo a la reserva legal, conforme lo dispuesto por la Ley General de Sociedades; b) a los dividendos de las acciones preferidas en caso de que las hubiere; c) a remuneración del Directorio de acuerdo a la Ley General de Sociedades; d) 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. Se deberá aprobar como mínimo un dividendo en efectivo no inferior al diez por ciento de las utilidades. Los dividendos serán pagados en proporción a las respectivas tenencias dentro del año de su sanción, y prescriben a favor de la sociedad a los 3 (tres) años de puestos a disposición de los accionistas.

