

**Anexo IV**  
**Reporte del Código de Gobierno Societario conforme Anexo IV del Título IV de las**  
**Normas de la**  
**Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y modificaciones).**

**A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

**PRINCIPIO 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.

**PRINCIPIO 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.

**PRINCIPIO 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.

**PRINCIPIO 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.

**PRINCIPIO 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.

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

*[Orientación: La visión es una descripción vívida de las ambiciones y el futuro deseado de la compañía que la inspira generalmente por décadas y tiene en consideración una variedad de actores, en general empleados y clientes. La misión articula el propósito de la compañía que la diferencia de sus competidores y surge de sus valores, recursos disponibles y oportunidades del mercado. La visión y misión son importantes guías para la estrategia y permanecerán como relevantes a medida que el Directorio monitoree la ejecución de la estrategia, sirviendo como un constante recordatorio del propósito último de la compañía y su dirección. Los valores son los principios éticos por los cuales debe regirse la actividad de la compañía. Para generar una cultura ética de trabajo, el Directorio deberá actuar bajo los más altos estándares de ética tanto en sus decisiones que afecten el día a día de la compañía como en las decisiones a largo plazo. Ello requiere guiar al resto de los empleados mediante el ejemplo, fijando el "tono desde arriba" para que su comportamiento inspire y sea replicado en todos los ámbitos de la compañía. De esta forma, se crea una cultura ética que sirve como línea de defensa en materia de cumplimiento de normas internas y externas, y que puede verse reflejada en las disposiciones de un Código de Ética y Conducta]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique:**

Boldt S.A. (en adelante, la “Sociedad”, “Compañía” o “Boldt” de manera indistinta) es una empresa de capitales argentinos que integra la oferta pública de acciones en el Mercado de Valores de Buenos Aires desde hace más de 80 años. Boldt S.A. es la empresa argentina líder en el desarrollo de tecnologías y sistemas aplicados a la administración de instalaciones que requieren soluciones a medida dada la magnitud de sus operaciones. Sus más de 85 años de experiencia garantizan la máxima confiabilidad en todo el proceso.

Los proyectos que la empresa lleva adelante se caracterizan por estar definidos con la más alta calidad y estrictas normas de transparencia requeridas por la industria. Esto, sumado al compromiso de su gente, garantiza una experiencia de valor para nuestros clientes.

A través de un área específica, la empresa se dedica al desarrollo y la gestión integral de centros de entretenimiento y turismo, incluyendo en sus prestaciones la implementación de todos los servicios necesarios para su funcionamiento, desde la gastronomía hasta los espectáculos.

El objetivo de Boldt es garantizar la calidad del servicio a sus clientes brindando soluciones tecnológicas de avanzada que hagan foco en la seguridad, la transparencia y la eficiencia. La constante transformación y evolución de la compañía se ha basado en un conjunto de principios esenciales que guían su gestión:

- Flexibilidad gerencial como herramienta indispensable para incorporar en forma oportuna los cambios necesarios para el crecimiento sostenido de la empresa. Asimismo, la innovación y creatividad en respuesta a las necesidades de los clientes.
- Recursos humanos de excelencia, altamente capacitados en las diversas disciplinas empresarias.
- Compromiso de seguridad, confidencialidad e inviolabilidad en la aplicación de soluciones integrales para los distintos sectores donde desarrolla sus negocios.
- Solidez empresarial, que se traduce en una consolidación en el mercado local y latinoamericano basada en el crecimiento continuo de los resultados económico-financieros.

Boldt mantiene una filosofía empresarial de excelencia, basada por sobre todas las cosas, en la importancia de sus recursos humanos. En Boldt sostenemos nuestro compromiso con la ética y la transparencia en todos los ámbitos. Es por ello que dedicamos una importante parte de nuestros esfuerzos a trabajar en el área de la Responsabilidad Social Empresarial. A través de la RSE, velamos por mejorar constantemente la gestión del negocio y sus operaciones bajo el principio de la sustentabilidad, tanto en lo económico como en lo social y ambiental.

La Sociedad cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial (el que es parte del Programa de Integridad que estableció la Sociedad en el marco del dictado de la Ley de Responsabilidad Penal N° 27.401), el que establece los principios y pautas de convivencia, contribuyendo al mejoramiento de las comunicaciones internas y al mantenimiento de las buenas relaciones entre la Sociedad y su personal, entre otras cuestiones. Dicho Código es de conocimiento de todos los integrantes de la organización.

La actividad de la Sociedad se desarrolla sobre la base de los siguientes valores éticos fundamentales:

**RESPETO:**

Respetar las obligaciones y derechos, exigir educación, buen trato y respeto mutuo como base de las relaciones duraderas con sus clientes, proveedores, organismos, colaboradores y accionistas. Respetar y hacer cumplir las políticas y normas internas / externas, actuando de manera justa y

equitativa. Mantener una actitud amable y cordial con los demás. Respetar y reconocer el conocimiento, el oficio y la trayectoria de cada uno de los colaboradores. Tratar con respeto sus respectivos activos, cuidando y preservando todo lo relacionado con la función en el trabajo.

**ÉTICA E INTEGRIDAD:**

Actuar con honestidad, transparencia y sinceridad con sus colaboradores, clientes, proveedores, organismos, accionistas y con la comunidad. Ser coherentes entre las políticas y sus actividades. Actuar siempre de buena fe. Garantizar una actitud de igualdad de oportunidades y trato a las personas sin hacer discriminación por prejuicios asociados a la raza, nacionalidad, género, religión, edad, capacidades diferentes u ocupación. No aceptar, dar ni hacer regalos, invitaciones, comisiones o prebendas que recompensen o influyan indebidamente en sus decisiones o en las de terceros. Cumplir procedimientos transparentes en todo el negocio, transmitiendo a clientes y colaboradores información total del proceso para generar confianza, excepto aquella que tenga el carácter de confidencial.

**COMPROMISO:**

Cumplir con su misión y visión empresaria. Cumplir con la palabra dada y con las normas legales. Cuidar la salud y el bienestar de los colaboradores y desarrollar sus actividades preservando el medio ambiente. Proteger la confidencialidad de la información de la empresa, así como la de sus clientes, proveedores y colaboradores. Ayudar a la comunidad aportando a fines benéficos.

A partir de esto, la actividad del Directorio de la Sociedad resulta esencial ya que el responsable de velar por el respeto irrestricto de sus principios y normas, la correcta aplicación de las medidas disciplinarias y el monitoreo permanente del correcto funcionamiento de los procedimientos y capacitaciones que conforman el Programa de Integridad de la Sociedad, el que se encuentra publicado en el sitio web de la compañía <https://www.boldt.com.ar/> en la sección "Inversores". Dichos Órganos de Dirección tiene a su vez las más amplias facultades de supervisión e implementación de dicho Programa.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio y la Gerencia deberán establecer conjuntamente las instrucciones y el proceso para el desarrollo de la estrategia, definir sus metas/objetivos y el proceso de revisión. El Directorio deberá asegurar que la gerencia haya tenido en consideración la visión y misión de la compañía en la formulación de la estrategia, así como los factores de riesgo internos y externos. El Directorio debe además monitorear la ejecución de dicho plan teniendo en cuenta los indicadores clave de desempeño (mediciones financieras y no financieras utilizadas para cuantificar el grado de cumplimiento) previamente acordados.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

El plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales son elaborados por el equipo gerencial quien la remite a los miembros del Directorio.

Los miembros del Directorio reciben del Área de Administración y Finanzas, un informe mensual de gestión sobre hechos relevantes, con descripción de la evolución, respecto de los niveles presupuestados, de los indicadores de operación, económicos y financieros de la Sociedad, con el

análisis de la implementación de estrategias y políticas de administración. Asimismo, sobre su base verifican el cumplimiento del presupuesto anual y se analiza cualquier otro hecho de relevancia.

Periódicamente los integrantes del Directorio se reúnen con los gerentes de primera línea y, en conjunto, evalúan las novedades, hechos relevantes y la gestión de cada una de las áreas de negocio de la Sociedad, evaluando sus resultados. Asimismo, con periodicidad trimestral, los responsables del área de Administración realizan una presentación a los miembros del Directorio del Estado de Situación Financiera y del Estado de Resultado Integral dando cuenta de las partidas que los componen y las justificaciones de las variaciones más significativas. El desempeño de los gerentes de primera línea y el cumplimiento de los objetivos fijados es analizado y evaluado por el Directorio con periodicidad anual en oportunidad de la evaluación del desempeño que se realiza a fin de revisar el cumplimiento de metas individuales y la fijación consiguiente de las gratificaciones.

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

*[Orientación: El Directorio deberá activamente trabajar con la gerencia en establecer las métricas o parámetros por los cuales la administración se considerará exitosa y monitorear el desempeño frente a esos parámetros. El Directorio deberá tener sesiones donde sólo participen los directores no ejecutivos (incluyendo independientes) de manera regular. El Directorio deberá excluir al gerente general de las discusiones sobre su desempeño para dar libertad a los miembros del Directorio a expresar su punto de vista.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica.

**Explique:**

Tal y como surge de lo indicado en el principio anterior, el directorio trabaja activamente con las distintas gerencias en el desarrollo la gestión de cada una de las áreas de negocio de la Sociedad.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio debe asegurar que existen responsabilidades delegadas en un comité del Directorio y/o funcionario de la gerencia con autoridad y líneas de reporte claramente establecidas (puede recaer en la Secretaría Corporativa). Analizará la relación entre costos y beneficios en la implementación de prácticas, procesos y estructuras de gobierno societario, y teniendo en cuenta los principios de flexibilidad y proporcionalidad, asegurará los recursos necesarios para la implementación de un sistema de buen gobierno societario. También debe periódicamente analizar la evolución de la compañía y de sus negocios.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica.

**Explique:**

El Directorio de la Sociedad aprueba anualmente el contenido del Código de Gobierno Societario de acuerdo con la normativa vigente y supervisa su estado de cumplimiento.

El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario y se apoya para el desarrollo de su actividad en el Comité de Auditoría. Actualmente, la Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría, que tiene por función asesorar al Directorio sobre temas puntuales, proporcionando

material y recomendaciones para su posterior tratamiento en las reuniones de Directorio, de acuerdo a un plan de trabajo previamente establecido. El mismo se integra por 3 miembros cuya mayoría investirá el carácter de independiente conforme los criterios que determina la Comisión Nacional de Valores. Entre sus funciones está la de brindar una opinión fundada en los casos que corresponda, proporcionar información al mercado a través de comunicaciones a las entidades de contralor sobre las operaciones con órganos sociales, partes vinculadas o accionistas. Asimismo, el Comité de Auditoría contrata asesores externos expertos en temas relacionados a gobierno corporativo para asegurar un adecuado cumplimiento de sus funciones.

**Práctica 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.**

*[Orientación: Los directores deberán tener la responsabilidad de mantener una asistencia casi perfecta en las reuniones del Directorio y comités donde participen, prepararse rigurosamente antes de cada una de ellas mediante la lectura de los materiales que reciba, participar activamente de las reuniones con comentarios y preguntas y poder prestar completa atención en cada reunión. El director es responsable de exigir al Presidente del Directorio que facilite la creación de un ambiente propicio para las prácticas arriba mencionadas y todos los elementos necesarios para el cumplimiento de las funciones del Directorio. El Directorio deberá formalizar las reglas que gobiernan su accionar y el de los comités para que sus miembros y el Directorio en su conjunto puedan comprender sus roles, funciones y responsabilidades. Una manera de lograr ese objetivo es a través de un reglamento que incluya al menos: (i) responsabilidades y funciones de sus miembros; (ii) procedimientos de trabajo (preparación de la agenda, distribución anticipada, quórum, paquete de información, etc.); (iii) tamaño y composición; (iv) duración en el cargo de los miembros; y (v) reglas de conducta durante las reuniones del Directorio y/o Comités.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

Los directores asisten asiduamente a las reuniones del Directorio presencialmente desarrolladas a lo largo del ejercicio. Asimismo, en todas las reuniones donde participen directores por estos medios, el síndico de la Sociedad deja constancia de la existencia de quorum para sesionar.

Asimismo, con suficiente antelación a cada reunión, cada miembro recibe el material que será puesto en consideración, permitiendo así su preparación rigurosa antes de cada reunión y su participación activa en la misma.

La Sociedad no descarta a futuro la elaboración de un reglamento de reuniones de directorio.

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

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Presidente deberá tener la responsabilidad de dirigir y organizar las reuniones del Directorio y de la asamblea de Accionistas. Para ello, puede contar con la asistencia de la Secretaría Corporativa. Deberá cerciorarse 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; enviar a los directores y Accionistas paquetes de información completos, claros y concisos con la suficiente anticipación para que estos puedan participar informadamente en las reuniones que les corresponde; y garantizar la toma de minutas que reflejen la discusión y toma de decisiones.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique:**

Todos y cada uno de los miembros del Directorio cumplen con las previsiones del Estatuto Social y si bien a la fecha del presente la Sociedad no ha aprobado un Reglamento de Directorio, el Presidente del Directorio de la Sociedad convoca las reuniones de dicho órgano con la suficiente antelación a los efectos de que todos sus miembros cuenten con tiempo y con la información necesaria para expedirse y estar informados sobre los temas que se incluirán en el orden del día de la reunión a celebrarse. Asimismo, la información necesaria para la toma de decisiones del Directorio es puesta a consideración de todos sus miembros con la antelación suficiente para su detenido análisis, variando el plazo según la magnitud y complejidad de la misma. El Presidente del Directorio se apoya en el trabajo constante de la Gerencia de Legales, que a su vez cumple el rol de Secretaría Corporativa, y es la encargada de recolectar de las distintas áreas la información y documentación necesaria para tratar los distintos puntos del orden del día de las reuniones de Directorio. Dicha información es circulada entre todos los miembros del Directorio con la debida anticipación permitiendo así su preparación rigurosa y participación activa en la misma.

Así es como la Sociedad cuenta con mecanismos formales destinados a garantizar que los miembros del Directorio cuenten, con la suficiente antelación, con las herramientas e información necesaria para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión. La primera línea gerencial está a disposición de los directores para cualquier consulta que pudieran tener al respecto. A tal efecto, es frecuente que el Directorio convoque a sus reuniones a los gerentes de la Sociedad a fin de canalizar consultas y acceder a aquella información relevante para la toma de decisiones. Asimismo, los temas de relevancia sometidos a consideración del Directorio son acompañados por una recomendación de los gerentes de primera línea involucrados, según el tema que en cada caso se trate, que incluye un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que pueden ser adoptadas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Sociedad

En las reuniones de Directorio, la Secretaría Corporativa es la encargada de tomar minutas que reflejan la discusión y toma de decisiones de dicho órgano y que luego se reflejan en las actas, previa circulación entre todos los directores.

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

*[Orientación: El Directorio deberá evaluar periódicamente su propio desempeño como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros individuales y comités. El Directorio deberá establecer en la evaluación aquellos estándares de desempeño que le permitirán valorar su propio funcionamiento. Es importante que se establezcan -de manera anticipada- reglas en el proceso de evaluación. El Directorio puede divulgar detalles sobre el proceso de evaluación, pero deberá mantener confidencialidad respecto a las respuestas de cada miembro y las deliberaciones generadas por el proceso.]*

**Aplica o no aplica:** No aplica

**Explique:**

Si bien a la fecha no existe un proceso formal de evaluación del desempeño de los directores, conforme lo establece la Ley General de Sociedades (en adelante, “LGS”), los resultados de la gestión del Directorio son considerados y sometidos a la aprobación de la Asamblea de Accionistas de la Sociedad. En cumplimiento de las previsiones del Artículo 66 de la LGS, el Directorio expone en la Memoria a los estados financieros anuales un informe y detalle exhaustivo de sus actos de gestión, objetivos y proyectos llevados a cabo durante el ejercicio, de los resultados de sus operaciones y de sus políticas de inversión y financiamiento, pero sin emitir opinión sobre dichos actos, en virtud de restricciones legales (Artículo 241, LGS). Por su parte, en el seno de la Asamblea de Accionistas, el Directorio se somete a todas las preguntas e interrogantes que se le formulen respecto de sus actos de gestión y pone a disposición de los accionistas y autoridades de contralor societario la documentación que se ha de considerar en las Asambleas con la debida anticipación legal a fin de contribuir a ello (Artículo 67, LGS).

La última Asamblea General Ordinaria de Accionistas en la cual el Directorio presentó la documentación referida anteriormente se realizó el 27/02/2024, y se encuentra a disposición en la Autopista de la Información Financiera de la CNV.

**Práctica 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**

*[Orientación: El Presidente debe garantizar la existencia de un programa anual de capacitación del Directorio financiado por la compañía cuyos temas estén no solo vinculados a las necesidades existentes de la compañía, sino también al rol y responsabilidades del Directorio (gestión integral de riesgos empresariales, conocimientos específicos del negocio y sus regulaciones, la dinámica de la gobernanza de empresas y temas de sustentabilidad y responsabilidad social empresarial, entre otros). Dicho plan puede contemplar capacitaciones para los miembros de un comité específico]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

El Presidente del Directorio lidera el órgano en forma activa y asegura el orden, fomenta el diálogo entre sus integrantes y la posibilidad de que cada uno de sus integrantes brinde su experiencia específica en la toma de decisiones en forma cotidiana.

En atención a las cualidades profesionales de los miembros del Directorio, la Sociedad no cuenta con un programa de capacitación continua, formal y sistemático para la formación de los directores. Los gerentes de primera línea cuentan con la libertad y autonomía para proponer y realizar las actividades de capacitación que consideren convenientes en cada caso en particular, en función de las necesidades específicas que puedan surgir.

Formando parte de la gestión habitual de la Sociedad, el Directorio adopta acciones de actualización y de capacitación general y/o particulares en función de las necesidades específicas que vayan surgiendo en el ejercicio de las funciones y responsabilidades que cada uno de ellos tenga a su cargo.

Por último, los directores y gerentes de primera línea se mantienen actualizados en temas vinculados a la política, economía, regulaciones y toda otra materia de relevancia en cuanto resulte de su incumbencia.

La Sociedad considera que las acciones precedentemente indicadas, son suficientes para comprometer a los directores y gerentes en el proceso de capacitación. En tal sentido, la selección de directores altamente calificados y con vasta experiencia, sumado a capacitaciones efectuadas en la medida de su necesidad, garantiza la competencia de los miembros del Directorio conforme a las necesidades de la Sociedad.

**Práctica 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.**

*[Orientación: La función de la Secretaría Corporativa podrá ser llevada a cabo por una persona individual o a través de un departamento, dependiendo del tamaño y necesidades de la compañía. La persona que esté a cargo de la función deberá contar con conocimiento legal o financiero, del negocio y la industria donde opera la compañía. Deberá también asistir en mantener puentes de comunicación e información entre los miembros del Directorio, entre los directores y la gerencia, la compañía y sus inversores, y la compañía y sus grupos de interés. La Secretaría Corporativa deberá reportar y ser responsable frente al Directorio por sus funciones y mantener una línea de comunicación fluida con la gerencia. Por la naturaleza legal que requieren algunas de sus funciones, muchas veces las compañías combinan el rol de Secretaría Corporativa con el de quien lidera el departamento de legales. En ese caso, deberá asegurarse la inexistencia de conflicto entre funciones, de manera tal que el Directorio continúe recibiendo asesoramiento y consejo imparcial e independiente.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

La función de la Secretaría Corporativa es desarrollada en forma cotidiana por la Gerencia de Legales quien es la encargada de centralizar la información y documentación proveniente de las distintas unidades de negocios y gerencias, necesaria para tratar los distintos puntos del orden del día de las diversas reuniones de Directorio y de la Asamblea que se desarrollan a lo largo del ejercicio social. Asimismo, es la encargada de generar las minutas de reunión en las que se plasman el intercambio de ideas y la toma de decisiones originadas en las reuniones del Directorio y en la Asamblea de Accionistas y que luego se reflejan en las actas, previa circulación entre todos los directores y accionistas.

La Secretaría Corporativa, a través del gerente de la Gerencia de Legales, reporta en forma directa y es responsable frente al Directorio por sus funciones y mantiene una línea de comunicación



fluida con las distintas gerencias de la Sociedad, el Directorio y los Accionistas. Asimismo, y en función de la evaluación realizada, la representación de la Secretaria Corporativa a través de la Gerencia de Legales no implica un conflicto de intereses entre las funciones, delimitándose en los hechos muy claramente su doble función de manera tal que cuando así es requerido por el Directorio, la Gerencia de Legales brinda su asesoramiento legal en forma objetiva e independiente.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Presidente del Directorio deberá asegurar 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. Deberá existir un proceso de sucesión adaptado a la actual visión y estrategia de negocio de la compañía. El Directorio puede delegar estas funciones en alguno de sus Comités con apoyo del área de recursos humanos de la compañía. El plan de sucesión del gerente general tiene que ser formal y tener por objetivo establecer un sistema continuo de búsqueda. El Directorio es responsable de supervisar y de asegurar la elaboración y cumplimiento del plan de sucesión.]*

**Aplica o no aplica:** No aplica

**Explique:**

El Directorio de la Sociedad no ha aprobado formalmente políticas relacionadas con la supervisión de los planes de sucesión de gerentes de primera línea. Cuando se produce una vacante dentro de esta línea gerencial el Directorio encomienda la selección de las personas que podrían potencialmente cubrir el puesto, a la Gerencia de Recursos Humanos, la que desarrolla el proceso de acuerdo a los lineamientos fijados por el Directorio y eventualmente con el apoyo de consultoras especializadas. Identificados los candidatos para ocupar los puestos de Gerencia son los miembros del Directorio quienes toman la decisión final respecto de la persona a incorporarse.

En caso de no contar con candidatos dentro de la estructura se inicia la correspondiente búsqueda externa a través de la colaboración de consultoras especializadas en la selección de personal con perfiles altamente calificados y sobre la base de los requerimientos específicos que sean considerados como esencial a los fines de cubrir los cargos cuya vacancia se necesite cubrir.

Es importante resaltar que la rotación del personal en este nivel de la organización históricamente ha sido muy baja.

### **C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO**

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

**Práctica 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.**

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

El Directorio de la Sociedad se encuentra actualmente integrado por ocho miembros titulares y tres suplentes de los cuales dos titulares y dos suplentes revisten calidad de independientes (tal como éstos son definidos por las Normas de la CNV) y a efectos de dar cumplimiento a las normas legales y reglamentarias vigentes, en particular en cuanto a la integración del Comité de Auditoría. Ello representa una proporción del 25% respecto del total de los miembros titulares que componen el Directorio en la actualidad y 66,6% de los miembros suplentes. En consecuencia, estas proporciones guardan relación con la estructura de capital social de la Sociedad, puesto que los accionistas que conforman el grupo controlante son titulares de aproximadamente el 92,26 % del total del capital social de la Sociedad.

La existencia de una proporción significativa de directores independientes en el Directorio de la Sociedad ha sido adoptada por los accionistas de la Compañía desde la creación del Comité de Auditoría y mantenida en el transcurso de los últimos años, con prescindencia de cualquier acuerdo circunstancial de los accionistas dirigida a mantener una proporción de al menos 20% de miembros independientes. Ello se ha visto reflejado en la última Asamblea, en la que se designaron directores independientes que representan el 25% de los directores titulares electos.

La decisión de la Asamblea de Accionistas de designar directores independientes en el Directorio ha sido adoptada a partir de la normativa que incorporó esta figura a efectos de integrar el Comité de Auditoría y de allí en más se ha venido implementando de manera sostenida. No ha habido cuestionamientos a la independencia de los miembros del Órgano de Administración ni abstenciones por conflicto de intereses desde que se implementó el esquema descrito..

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio deberá garantizar que las decisiones en cuanto a la nominación y selección de los miembros del Directorio sean realizadas de forma objetiva y sin sujeciones de índole personal para con los miembros de la gerencia o sus futuros compañeros en el Directorio.]*

**Aplica o no aplica:** No Aplica

**Explique:**

La Asamblea de Accionistas tiene a su cargo la designación de los integrantes del Directorio de la Sociedad, de acuerdo con lo dispuesto por las normas legales vigentes.

La selección y nombramiento de gerentes de primera línea es tarea del Directorio de la Sociedad.

En ambos casos la selección se efectúa teniendo en cuenta los más altos estándares de la idoneidad, experiencia, reputación profesional y ética de los candidatos a cada puesto como factores relevantes.

La Sociedad no ha considerado necesario por el momento la constitución de un Comité de Nominaciones, por cuanto los mecanismos actuales han funcionado correcta y eficazmente hasta la fecha no obstante lo cual, no se descarta la creación de tal Comité en un futuro, si se estimare conveniente.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio deberá activamente propiciar la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional. Debe considerar además la equidad en la remuneración de sus miembros y también la posibilidad de que mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo en el Directorio, tales como la Presidencia del órgano o algunos de sus comités. El Comité de Nominaciones deberá proponer al Directorio los candidatos a ocupar las vacantes, dar una opinión fundada sobre ellos, definir las cualificaciones que deberán reunir para ocupar cada asiento (por ejemplo, si es parte de un comité) y redactar los procedimientos para la nominación de nuevos miembros.]*

**Aplica o no aplica:** No aplica

**Explique:**

Tal y como se ha desarrollado en el principio precedente, la Sociedad no ha considerado necesario por el momento la constitución de un Comité de Nominaciones, por cuanto los mecanismos actuales han funcionado correcta y eficazmente hasta la fecha no obstante lo cual, no se descarta la creación de tal Comité en un futuro, si se estimare conveniente.

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

*[Orientación: ¿Existe un programa de orientación para directores que se incorporen al Directorio? ¿Existe algún proceso por el cual la Secretaría Corporativa informa al nuevo Director y lo presenta a sus pares y a la Gerencia? La Secretaría Corporativa deberá coordinar el proceso y utilizar diferentes métodos para informar al nuevo director y presentarlo a sus pares y a la gerencia. Ambos objetivos son de vital importancia sobre todo cuando se incorpora un director no ejecutivo. Se pueden utilizar, entre otras herramientas, visitas a las oficinas y plantas operativas, entrevistas con personal clave y otros directores, y envío de documentación con anticipación a la primera reunión.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica.

**Explique:**

Si bien no existe un programa de orientación formal y escrito, es costumbre tradicional de la Sociedad presentar a los nuevos directores designados por los accionistas a sus pares y a la gerencia, e introducidos en las principales áreas de desarrollo en la toma de decisiones, a través de reuniones presenciales en la sede social de la Compañía a fin de que conozcan las principales áreas de la Sociedad.

En caso de ser necesario se coordinan reuniones específicas con las distintas gerencias en las oficinas de la sede social, y transmiten las principales directrices institucionales de la Sociedad introduciendo al nuevo integrante a través de entrevistas con los demás miembros del órgano de administración y los gerentes de primera línea a fin de que conozcan todas las áreas de la Sociedad y sean muñidos de la información requerida para el ejercicio de su cargo.

## **D. REMUNERACIÓN.**

**PRINCIPIO 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.**

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio deberá garantizar que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas de forma objetiva, independiente y considerando la equidad de género. Los miembros del Comité de Remuneraciones deberán poder ejercer un juicio objetivo y tener la capacidad e integridad para hacer preguntas difíciles, imponer y adherirse a límites, y ser un generador de cambios cuando las prácticas actuales no sean positivas. El Comité de Remuneraciones deberá cumplir como mínimo con las siguientes funciones: (i) supervisar que la remuneración de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo; (ii) revisar la posición competitiva de las políticas, y prácticas de remuneración de la compañía, es decir, realizar una comparación de las prácticas de la compañía con respecto a otros participantes del mercado, y recomendar o no cambios, (iii) informar las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea de la compañía; (iv) dar cuenta regularmente al Directorio y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones; y (v) asegurar que el Presidente del Comité de Remuneraciones en la Asamblea de Accionistas que aprueba las remuneraciones explique la política de la compañía con respecto a la retribución de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea].*

**Aplica o no aplica:** No Aplica

**Explique:**

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones (que no es requerido por la normativa vigente) dado que se ha juzgado como mecanismo idóneo para la fijación de la remuneración de los miembros del Directorio el sometimiento a la Asamblea de accionistas de la propuesta efectuada en tal sentido por el Directorio, propuesta que a su vez es realizada teniendo en consideración las pautas fijadas por las Normas de la CNV en cuanto a las responsabilidades de los directores, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia y reputación profesional y el valor de sus servicios en el mercado.

La Sociedad tampoco cuenta con planes de opciones para las remuneraciones de directores ni gerentes. Los honorarios de los miembros del Directorio se establecen anualmente a través de un quantum fijo. Las remuneraciones de los directores gerentes son fijas, como trabajo en relación de dependencia, y han sido determinadas teniendo en cuenta las responsabilidades de las funciones, la dedicación exclusiva y permanente, su competencia y reputación profesional. El área de recursos humanos de la Compañía en cada oportunidad en que las remuneraciones deben ser revisadas y/o actualizadas cuenta con el apoyo profesional de consultoras de alto prestigio quienes brindan la información de mercado que es utilizada como referencia a los fines de adecuar el monto de las remuneraciones de los directores y colaboradores en general. La política de remuneración de los cuadros jerárquicos consiste en una remuneración fija en relación de dependencia y es acorde a la media del mercado, considerando la equidad de género.

El Directorio de la Sociedad es quien:

- Asegura que exista una clara relación entre el desempeño del personal clave y su remuneración, teniendo en cuenta los riesgos asumidos y su administración.

- Supervisa que la porción variable de la remuneración de los gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo de la Sociedad y el cumplimiento de sus metas personales.
- Revisa la posición competitiva de las políticas y prácticas de la Sociedad con respecto a remuneraciones y beneficios de empresas comparables y, en su caso, recomienda cambios o ajustes.
- Define y comunica la política de retención, promoción, despido y suspensión de personal clave.
- Informa las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea de la Sociedad.
- Explica a la Asamblea General de Accionistas la política de la Sociedad con respecto a la retribución de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea.

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

*[Orientación: La remuneración del gerente general deberá ser determinada a la luz de una política que funde su enfoque en el desempeño conforme a la estrategia y sus indicadores de éxito (y no solamente, por ejemplo, en el precio de la acción). La política deberá además establecer la remuneración de los miembros del Directorio, en especial la de los no ejecutivos o la de los independientes. Aunque existe un conflicto de interés inherente en el hecho de que el mismo Directorio sea quien determina su propia remuneración, definitivamente no se puede dejar tal definición en manos de la gerencia a la cual el Directorio supervisa y remunera. El Directorio deberá elevar una propuesta de su propia remuneración, que luego será determinada y aprobada de acuerdo a los procedimientos establecidos por ley. La política en base a la cual se desarrolla esa propuesta deberá tomar en consideración el desempeño de la compañía y criterios objetivos como el número de asistencias a reuniones o los roles y funciones específicos asignados a cada director, como por ejemplo la presidencia de un comité.]*

**Aplica o no aplica:** No Aplica.

**Explique:**

Tal y como se desarrolló en el principio precedente, la Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones pero no se descarta la posibilidad de desarrollar uno en los ejercicios venideros.

**E. AMBIENTE DE CONTROL.**

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

**PRINCIPIO 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.**

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

**Práctica 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.**

*[Orientación: El sistema integral de riesgos es el resultado del “Gobierno de Riesgos”, la mejora continua de procesos para vigilar las actividades de gestión de riesgos. Los riesgos incluyen riesgos financieros y no financieros, tales como riesgos medioambientales, sociales, tecnológicos y reputacionales, entre otros. El Directorio deberá alentar a la gerencia a tomar riesgos prudentes para generar un rendimiento corporativo sostenible y que genere valor. Asimismo, deberá supervisar que la estrategia de la compañía esté alineada con las definiciones efectuadas en relación a la administración del riesgo del negocio. Ello incluye acordar la cantidad de riesgo que la compañía está dispuesta a aceptar o su “apetito de riesgo” y podrá hacerlo a través de la aprobación de una “declaración de apetito de riesgo”. No debe confundirse apetito con “tolerancia de riesgo”. El apetito es la cantidad de riesgo a tomar, mientras que la tolerancia es el nivel de variación que la compañía puede aceptar con respecto al apetito. La injerencia del Directorio en la estrategia de la compañía ofrece la oportunidad de tener un alto grado de conocimiento sobre los riesgos en los que la compañía se está embarcando. Ello le permitirá no solo establecer el apetito de riesgo sino también ejercer su responsabilidad de supervisión del sistema integral de riesgos, pudiendo contar con el apoyo de un comité dedicado al tema -generalmente llamado comité de riesgos- o de varios comités del Directorio, cada uno en su ámbito de acción. En ciertas ocasiones los comités no terminan supervisando todos los riesgos a los que se expone la compañía, por lo que su trabajo, igualmente útil, termina siendo en este caso de colector y analista de información. Por esto, el Directorio debe también involucrarse en el trabajo de identificar cómo los riesgos se interrelacionan entre ellos; asegurar que la gerencia haya implementado un sistema de gestión de riesgos eficaz y eficiente para los mismos; y garantizar la pertinencia de los recursos para ese sistema. La gerencia deberá trabajar de manera dinámica y constructiva con el Directorio en la identificación clasificación y priorización de los riesgos. Deberá acordar de antemano qué información requiere el Directorio -y en qué formato- para que este último pueda cuestionar los 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.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

La Sociedad cuenta con políticas de control y gestión de riesgos, y todas aquellas políticas cuyo objetivo es el seguimiento periódico de los sistemas de información y control. En relación con el sistema de control interno se han desarrollado diversas funciones y responsabilidades y se han diseñado procesos y controles, que conjuntamente contribuyen a asegurar un adecuado cumplimiento de las leyes y disposiciones vigentes, la fiabilidad de la información financiera y la eficiencia y eficacia de las operaciones. Periódicamente la Auditoría Interna lleva a cabo controles internos de procedimientos y evaluación de riesgos de los cuales eventualmente pueden surgir recomendaciones u observaciones que posteriormente son aplicadas o implementados en las áreas correspondientes, informándose del avance y los resultados de las mismas.

La gestión de riesgos llevada a cabo por la Sociedad se ve reflejada en la información contenida en los estados financieros y en el análisis general de la gestión anual del ejercicio. En nota a los estados financieros se describe, siguiendo los lineamientos exigidos por las Normas Internacionales de Información Financiera (“NIIF”) para la revelación de la naturaleza y el alcance de los riesgos originados en los instrumentos financieros a los que ha estado expuesta la Sociedad, la Gestión de Riesgos Financieros y de Capital que incluye: Riesgo de Capital; Riesgo Cambiario, Riesgo de Cotización, Riesgo de Crédito, Riesgo de Tasa de Interés, Riesgo de libre transferibilidad de divisas y Riesgo de Liquidez

Por otra parte, los Auditores Externos hacen llegar periódicamente a la Sociedad sugerencias de mejoramiento de control interno, las cuales surgen como consecuencia de sus procedimientos de Auditoría.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría, que supervisa el funcionamiento de los sistemas de control interno, vela por la implementación y cumplimiento de las políticas de riesgo y control e informa al respecto habitualmente al resto de los miembros del Directorio y anualmente a la autoridad de la oferta pública en la materia.

En tal sentido los temas de relevancia sometidos a consideración del Directorio son acompañados por una recomendación de los gerentes de primera línea involucrados, según el tema que en cada caso se trate, que incluye un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que pueden ser adoptadas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Sociedad.

La Sociedad permanentemente realiza acciones para detectar, evaluar y mitigar su exposición al riesgo. En este sentido, y como parte de su gestión, el Directorio establece los lineamientos y políticas para administrar los límites globales de exposición al riesgo de la Sociedad, para lo cual consulta con las distintas gerencias los distintos tipos de riesgos y su probabilidad de ocurrencia. En relación con el sistema de control interno, se han desarrollado diversas funciones y responsables a cargo de las mismas, como así también se han diseñado procesos y controles, que, conjuntamente, contribuyen a asegurar un adecuado cumplimiento de la normativa vigente, la fiabilidad de la información financiera y la eficiencia y eficacia de las operaciones. Periódicamente la Auditoría Interna lleva a cabo controles internos de procedimientos y evaluación de riesgos de los cuales eventualmente pueden surgir recomendaciones u observaciones que posteriormente son aplicadas o implementados en las áreas correspondientes, informándose del avance y los resultados de las mismas.

Por otra parte, los Auditores Externos hacen llegar periódicamente a la Sociedad sugerencias de mejoramiento de control interno, las cuales surgen como consecuencia de sus procedimientos de Auditoría.

Adicionalmente, el Comité de Auditoría, órgano que supervisa el funcionamiento de los sistemas de control interno, vela por la implementación y cumplimiento de las políticas de riesgo y control e informa al respecto habitualmente al resto de los miembros del Directorio y anualmente a la autoridad competente..

**Práctica 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.**

*[Orientación: El departamento de auditoría interna debe contar con una línea de reporte directa al Comité de Auditoría, debe ser objetiva e independiente de la gerencia. Debe presentar al Comité de Auditoría un plan anual de acción en base a riesgos para su aprobación por el Directorio.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

Dada la estructura actual de la Sociedad, el Directorio no cuenta con un sector específico de auditoría interna distinta a la que ejerce el Comité de Auditoría. Por lo expuesto, el control interno es un proceso llevado adelante por el Directorio, apoyándose en las Gerencias de la Sociedad y en el Comité de Auditoría que, a los fines del cumplimiento de sus tareas y trabajos de control, actúan con el asesoramiento de abogados y contadores de reconocida experiencia en el mercado, tal como expresamente lo permite el Art. 110 de la Ley de Mercado de Capitales, lo que le otorga aún mayor independencia al proceso de auditoría interna.

A tales fines, anualmente el Comité de Auditoría, a través de sus asesores especialistas en la materia, releva una serie de ciclos operativos previamente seleccionados de la Sociedad, con la consecuente emisión de una serie de informes que tienen por objeto relevar el funcionamiento de los sistemas de control, del sistema administrativo-contable de la Sociedad, de los procesos inherentes a las distintas áreas que componen la misma durante cada ejercicio, los procesos implementados, el consecuente análisis y evaluación de documentación y de los sistemas informáticos utilizado.

Luego, al cierre de cada ejercicio social, dichos informes son puestos a disposición del Comité de Auditoría quien los considera en forma específica en una reunión especialmente convocada para tal fin. Asimismo, el Comité de Auditoría, con el asesoramiento de los especialistas en la materia, evalúa el cumplimiento de las políticas de información en materia de gestión de riesgos durante el término de cada ejercicio social. Finalmente, con el resultado de sus conclusiones, el Comité de Auditoría delinea el plan de actuación anual de auditoría para el próximo ejercicio, el que es luego puesto en conocimiento del Directorio.

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

*[Orientación: Quienes ejercen la función de auditoría deben estar versados en materias financieras y contables y contar con la autoridad necesaria para realizar sus tareas de manera efectiva, amplia e independiente. Debe tener acceso a todos los registros, archivos e información necesarios para su trabajo. Debe contar con un presupuesto autónomo y participar de programas de capacitación continua en materias afines a su trabajo.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

Tal y como se expresó respecto del principio precedente, control interno es un proceso llevado adelante por el Directorio, apoyándose en las Gerencias de la Sociedad y en el Comité de Auditoría que, a los fines del cumplimiento de sus tareas y trabajos de control, actúan con el asesoramiento de abogados y contadores de reconocida experiencia en el mercado, tal como expresamente lo permite el Art. 110 de la Ley de Mercado de Capitales, lo que le otorga aún mayor independencia al proceso de auditoría interna.



**Práctica 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.**

*[Orientación: El Comité de Auditoría es uno de los comités más importantes, ya que asegura la integridad y fiabilidad de los estados financieros de una compañía y la forma en que son auditados. El Comité de Auditoría asistirá al Directorio en su responsabilidad de supervisión, particularmente ayudándolo en la selección del auditor externo y la supervisión de los sistemas de control interno y la calidad de los reportes financieros.*

*Por la importancia, de sus funciones, este deberá ser lo más objetivo e independiente posible y es recomendable que esté compuesto por un mínimo de tres directores y que al menos dos de ellos, incluido el Presidente del comité, sean directores independientes y no se incluya al gerente general como miembro del comité. Más aún, es recomendable evitar la participación de directores ejecutivos como miembros del comité ya que la gerencia misma es el objeto de la auditoría. El Comité de Auditoría podrá siempre requerir la participación de la gerencia para discutir un asunto en concreto.*

*El comité deberá tener además la mayoría de sus miembros con formación financiera y contable debido a la complejidad de los temas a tratar.*

*A los efectos de garantizar un buen funcionamiento, el comité contará con un reglamento interno que detalle su finalidad y funciones, entre las cuales se destacan: (i) opinar respecto de la propuesta del Directorio para la designación de los auditores externos y velar por su independencia (Práctica 21); (ii) supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable; (iii) supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la sociedad; (iv) proporcionar al mercado información completa sobre operaciones donde exista conflictos de interés con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes; (v) opinar sobre la razonabilidad de las propuestas de remuneración que formule el Directorio; (vi) opinar sobre las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital; (vii) verificar el cumplimiento de las normas de conducta que resulten aplicables; (viii) emitir opinión fundada respecto de operaciones con partes relacionadas y comunicarla a los mercados toda vez que en la compañía exista o pueda existir un supuesto de conflicto de interés (Práctica 20); (ix) revisar los planes de los auditores externos e internos y evaluar su desempeño y emitir una opinión al respecto en ocasión de la presentación y publicación de los estados financieros anuales.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

El Comité de Auditoría se encuentra integrado por tres directores titulares y tres suplentes. La mayoría de los integrantes del Comité de Auditoría revisten el carácter de independientes.

La Sociedad cuenta con una función de Auditoría Interna que reporta periódicamente al Comité de Auditoría cuyo objetivo es la evaluación del sistema de control interno de la Sociedad.

El Comité de Auditoría hace una evaluación sobre el desempeño de la Auditoría Interna, incluyendo el planeamiento de sus tareas, su enfoque y metodología, el avance de los trabajos realizados, sus resultados y los pertinentes informes, cuyas conclusiones son reflejadas en el informe anual que da cuenta de las cuestiones de su competencia; asimismo evalúa el grado de independencia de su labor profesional.

Los profesionales que desempeñan la función de Auditoría Interna son independientes de las restantes áreas operativas, y además cumplen con requisitos de independencia respecto a los accionistas de control de la Sociedad.

La función de Auditoría Interna realiza su trabajo tomando en cuenta los lineamientos incluidos en las normas internacionales para el ejercicio profesional de la Auditoría Interna emitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA).

**Práctica 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.**

*[Orientación: se deberán determinar una serie de indicadores objetivos (experiencia, capacitación continua, recursos dedicados, etc) que permitan evaluar el compromiso, eficiencia e independencia de la labor del auditor externo]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique:**

Al momento de designar los auditores externos, la Sociedad evalúa dentro de las compañías de auditoría que operan en el mercado el prestigio de cada una de ellas en el país, así como el equipo de profesionales con el que éstas cuentan, cantidad de profesionales en todo el mundo, y el tipo de las sociedades, industrias bajo el control de la Comisión Nacional de Valores (en adelante, “CNV”) que las mismas suelen auditar, a los fines de dar cumplimiento con las normas de calidad e independencia por ésta requeridas.

Una vez seleccionada la empresa a ser puestas a consideración de los señores accionistas, se toma especial consideración los antecedentes profesionales de los socios que son presentados como líderes del equipo que tendrá a cargo la tarea de auditoría por el ejercicio correspondiente.

Los miembros del Comité en sus reuniones debaten sobre la razonabilidad de la propuesta hecha por el Directorio, conjuntamente con los antecedentes profesionales de los posibles candidatos, considerando en particular la declaración jurada requerida por el artículo 104 de la LMC presentada ante la CNV, así como también la declaración sobre las condiciones de independencia a la luz de lo dispuesto por las Normas CNV.

Los integrantes del Comité de Auditoría hacen una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos designados por la Asamblea de Accionistas. Al efecto, uno de los integrantes del Comité de Auditoría se reúne periódicamente con representantes de la firma de Auditoría Externa para evaluar las tareas realizadas a lo largo del ejercicio.

Asimismo, los integrantes del Comité evalúan antes de cada Asamblea la idoneidad e independencia de los Auditores Externos. De todos estos aspectos el Comité de Auditoría emite informes pertinentes en cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes..

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

**PRINCIPIO 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.

**PRINCIPIO 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.

**Práctica 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.

*[Orientación: La integridad, ética y un sentido del rol y responsabilidad de la compañía en la sociedad y la comunidad permiten construir las bases de una relación a largo plazo con empleados, clientes, proveedores, reguladores e inversores. El Directorio deberá entonces asegurar el desarrollo de una cultura de ética e integridad en todos los niveles de la compañía e intentar transmitirla a sus partes interesadas.*

*El Directorio juega un rol clave al supervisar continuamente la integridad y ética de la gerencia (Práctica 3), comunicar a la gerencia sobre la importancia y seriedad que se le otorgan a estos temas, definir los parámetros de la cultura y revisar los esfuerzos de la gerencia para su inculcación.*

*Esta cultura deberá verse reflejada e incorporada en el marco de gobierno societario, las operaciones de la compañía y la estrategia. Por ejemplo, esclarecer que cualquier falta o toma de riesgos imprudente no será tolerada. Más aún, se deberá esclarecer que este tipo de conductas serán reportadas a las autoridades por la misma compañía. Estas son medidas que el Directorio deberá tomar con el objetivo de dar robustez a la cultura.*

*Inspirado en la cultura ética y de integridad, el Directorio deberá garantizar la existencia y monitorear la correcta implementación de un programa que prevenga el comportamiento legalmente riesgoso para poder predecirlo y cambiar los incentivos (por ejemplo, la remuneración) que llevan a ese comportamiento.*

*En materia de cumplimiento, la decisión o conducta puede ser usualmente determinada como que cumple o no cumple, mientras que en cuestiones de ética se involucra un nivel diferente de consideraciones y pensamiento. Pueden, por ejemplo, darse dilemas éticos donde la elección debe hacerse entre dos o más opciones, todas legales. Abordar esta situación exige la formulación de un marco de referencia en función del cual se puedan evaluar las distintas alternativas, como puede ser un Código de Ética y Conducta.*

*La gerencia deberá desarrollar e implementar un Código de Ética y Conducta que formalice y comunique los valores y normas internas de la compañía. Por su parte, el Directorio deberá supervisar el proceso de creación del Código, asegurando la consideración de expectativas de los grupos de interés y aprobarlo si refleja apropiadamente la cultura y valores de la compañía.*

*El contenido del Código deberá ser claro y entendible, y en lo posible deberá ser breve y con lenguaje directo que no requiera interpretación. Los temas que aborde variarán dependiendo del tamaño, industria y características de la compañía y el negocio (por ejemplo, puede contener reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios o en interacciones con el sector público). Es importante que el código provea los procedimientos para denuncia, investigación y acción en caso de incumplimiento.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

La Sociedad cuenta con un Código de Conducta y Ética Empresarial, aprobado por el Directorio, el cual se encuentra publicado en el sitio web de la Sociedad, en la intranet de la misma, así como comunicado a sus colaboradores al momento del ingreso para los nuevos ingresantes, además de recordatorios por aplicaciones de Recursos Humanos.

Dicho Código constituye el conjunto de principios básicos de conducta profesional que debe regir el desempeño de todo colaborador interno y externo de la Sociedad y forma parte del programa de integridad, supervisión y control implementado por la Sociedad con el propósito de prevenir, detectar, corregir y sancionar conductas inapropiadas y, en particular, irregularidades y actos ilícitos comprendidos en la Ley N° 27.401, tal como la misma fuere modificada y/o complementada de tiempo en tiempo (el "Régimen Penal Empresario"). Las normas contenidas en el Código son complementarias de las normas legales vigentes y de los preceptos estatutarios aplicables en cada caso.

El Código se aplica a todos los colaboradores internos y/o externos de la Sociedad, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica y funcional, tengan o no relación laboral o contractual con la Sociedad.

A sabiendas de que el recurso más valioso que poseen las empresas son sus colaboradores internos, la Sociedad lleva adelante capacitaciones sobre el Programa de Integridad. Estas capacitaciones consisten en videos explicativos sobre los valores de la Sociedad, sus principios, políticas en materia de Compliance, además de los canales de denuncia existentes. Las capacitaciones poseen a su vez, su correspondiente cuestionario de evaluación. Por otro lado, la Sociedad también cuenta con folletería sobre temas vinculados a Compliance, elaborando "Guías Prácticas" a modo de resumen sobre el Programa de Integridad.

A efectos de dicho Código, se consideran colaboradores tanto a los directores, síndicos, gerentes, asesores y demás empleados, contratados, permanentes o semipermanentes, temporarios, pasantes, y en general, a todas las personas que trabajen o presten sus servicios dentro de la organización de la Sociedad, así como también a terceros ajenos a la Sociedad, tengan o no relación laboral, contractual, poder de representación y/o facultades de cualquier otra naturaleza con el mismo, en tanto lleven a cabo cualquier clase de gestión en nombre, interés y/o beneficio de la Sociedad. Asimismo, se procurará que las normas contenidas en este Código sean observadas por proveedores, clientes, contratistas y subcontratistas de las empresas de la Sociedad.

Sin perjuicio de la responsabilidad asignada al Departamento de Recursos Humanos y al Departamento de Compliance en materia de recepción e investigación de denuncias y, en su caso, aplicación de sanciones disciplinarias, será el Directorio de la Sociedad, el responsable de velar por el respeto irrestricto de sus principios y normas, la correcta aplicación de las medidas disciplinarias y el monitoreo permanente del correcto funcionamiento de los procedimientos y capacitaciones que conforman el Programa de Integridad de la Sociedad. El Directorio tiene a su vez las más amplias facultades de supervisión e implementación de dicho Programa..

**Práctica 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.

*[Orientación: El Directorio debe estructurar y mantener actualizado un programa que apoye y fomente la cultura ética de la compañía y la integridad de quienes se relacionan con ella. Con base en los parámetros establecidos en el Código de Ética y Conducta, 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.]*

*La gerencia, además de apoyar el programa, deberá designar un responsable interno que para ser efectivo tendrá que estar posicionado en un puesto alto en la gerencia, lo que le otorgará la autoridad, recursos y reconocimiento como para ser tomado en cuenta seriamente por el resto de los gerentes, los empleados y los directores. El responsable del programa deberá tener además acceso para reportar regularmente al Directorio.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica.

**Explique:**

La Sociedad cuenta con un Programa de Integridad, el cual contiene los elementos obligatorios establecidos por la Ley 27.401, además de varios elementos optativos para los Programas de Integridad. En ese sentido, el Programa encierra, principalmente: (i) la implementación y permanente actualización y mejora del Código de Conducta y Ética Empresarial, entendido como el conjunto de principios, lineamientos y normas que todos los colaboradores de la Sociedad deberán observar como condición indispensable de su pertenencia al mismo; (ii) la organización, permanente actualización y mejora de un conjunto de normas procedimentales específicas dirigidas a prevenir la comisión de los delitos alcanzados por el Régimen Penal Empresarial; y (iii) la realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa a directores, administradores, personal jerárquico y resto de los colaboradores de la Sociedad.

Con el marco de las misiones fundamentales expuestas precedentemente, el Directorio tiene las siguientes funciones y responsabilidades programáticas y operativas:

- actividades de prevención;
- actividades de detección;
- actividades de respuesta; y
- actividades de supervisión y monitoreo.

El Directorio tiene a su cargo, entre otras, llevar adelante la adecuada difusión del Programa, el entrenamiento y capacitación periódica de los colaboradores, la identificación y análisis de riesgos, así como la implementación de controles de prevención de delitos. A tales efectos, podrá actuar a través del Departamento de Compliance o con la asistencia del área de Recursos Humanos de la Sociedad. Como fuera comentado previamente, la Sociedad cuenta con videos de

capacitación, cuestionarios y folletería para sus colaboradores. En todos los casos deberá el Directorio asegurarse de que los controles implementados resulten idóneos para mitigar razonablemente los riesgos identificados y analizados.

Tiene además el Directorio, sin perjuicio de la actuación del Departamento de Compliance y de Recursos Humanos de la empresa, un activo rol en la investigación, revisión y análisis de las denuncias formuladas por los Colaboradores a través de los canales establecidos a tal fin, incluso de aquellas que se encuentren en etapa judicial, como así también la coordinación de las investigaciones que originen las mismas. Adicionalmente, los colaboradores de la Sociedad que tenga roles de contralor será sometido a auditorías periódicas para corroborar el correcto funcionamiento de las actividades de control. Sobre este punto, cabe mencionar respecto de los canales de denuncias, que los mismos son abiertos al público en general, pudiendo los denunciantes enviar sus respectivas denuncias o reportes a las casillas de correo electrónico cumplimiento@boldt.com.ar o denuncias@boldt.com.ar. Dentro del Programa de Integridad, se dispone la Política de la Sociedad de no tomar acciones o represalias contra los denunciantes o reportantes, además de garantizar la confidencialidad de las denuncias. Por su parte, también existe la posibilidad de realizar denuncias en carácter anónimo.

Adicionalmente a lo comentado, la Sociedad posee un procedimiento interno de Revisión sobre potenciales socios comerciales y/o proveedores claves, a fin de verificar su integridad y dar cumplimiento a la política de Know Your Supplier.

En relación a los casos detectados que cuenten con elementos serios, convincentes y consistentes, el Directorio debe actuar oficiosamente denunciando y, en su caso, colaborando con las denuncias realizadas ante la justicia a los efectos de su investigación, siendo además el órgano encargado de impartir las sanciones disciplinarias que resulten pertinentes en el ámbito interno de la Sociedad, para quienes hubieren incurrido en dichas conductas, debiendo llevar un registro de los casos detectados y las sanciones aplicadas, pudiendo a tales efectos asistirse en el Departamento de Recursos Humanos de la Sociedad.

Finalmente, el Directorio debe asegurarse de que el Programa mantenga su adecuación a las normas vigentes de tiempo en tiempo, incluyendo el Régimen Penal Empresario.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El Directorio deberá 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. Las tres líneas de defensa que incluyen a los controles internos (Práctica 3), la gestión de riesgos y el cumplimiento (Prácticas 17 y 23) y la auditoría interna (Práctica 18), sirven como mecanismos en general para identificar y evitar los conflictos de interés perjudiciales, sin perjuicio de otros mecanismos específicos que se puedan utilizar (por ejemplo, el establecimiento de reglas para la utilización de información confidencial o privilegiada por parte del Directorio). Además, estos mecanismos permiten que las compañías se muestren transparentes, generen confianza, agreguen valor y mejore la reputación de la compañía en el mercado. Los mecanismos podrán estar formalizados en el Código de Ética y Conducta (práctica 22).*

*Una transacción entre partes relacionadas, es todo negocio o arreglo entre dos partes vinculadas a través de propiedad compartida, membresías en Directorios comunes, o lazos personales o comerciales de importancia. Aunque las transacciones entre partes relacionadas significan por definición un conflicto de interés, estas no siempre generan un perjuicio para la compañía o algunos de sus inversores. Cuando son realizadas en forma correcta y bajo condiciones de mercado, pueden servir intereses legítimos que benefician a la compañía y todos sus inversores. Las transacciones entre partes relacionadas pueden generar conflictos cuando se desconocen (no hay una adecuada información de las mismas que permita realizar controles adecuados), son realizadas en perjuicio actual o potencial de la compañía (por ejemplo, aquellas realizadas aun cuando no son necesarias o realizadas por debajo el precio de mercado), o por omisión de acción (por ejemplo, en el caso de una oportunidad que se evita para beneficiar a otra compañía). Además, una transacción entre partes relacionadas puede resultar perjudicial para la compañía cuando se realiza mediante el uso de información privilegiada, lo que implica una manipulación de los términos del mercado.*

*El Directorio deberá aprobar 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 deberá incluir los recaudos que deben tenerse en cuenta para asegurar que no sean perjudiciales, sean necesarias para la compañía y se realicen a precio y condiciones de mercado. Una política formal puede mitigar el riesgo de uso inadecuado de los recursos corporativos y el aprovechamiento por inversores o gerentes de estos recursos en detrimento de los otros. La política deberá estar alineada a la regulación vigente.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique**

La sociedad aplica la metodología que establece la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 (en adelante, la “LMC”), y normas complementarias para todos aquellos actos y contratos con partes relacionadas por montos relevantes que así lo requirieren.

En tales circunstancias el Directorio, o cualquiera de sus miembros, elevan un requerimiento al Comité de Auditoría (integrado en su mayoría por miembros independientes) para que se pronuncie acerca de si las condiciones de la operación que se celebre pueden razonablemente considerarse adecuadas a las condiciones normales y habituales del mercado (previsto en el punto 5.1.8 del reglamento del Comité de Auditoría).

El Comité de Auditoría se pronuncia dentro del plazo de CINCO (5) días corridos en la medida que la materia no requiera la participación de firmas evaluadores independientes.

En los casos que así lo decida y, sin perjuicio de la consulta al Comité de Auditoría, la Sociedad podrá resolver en tal sentido con el informe de DOS (2) firmas evaluadoras independientes, las cuales deberán haberse expedido sobre el mismo punto y sobre las demás condiciones de la operación.

Estos actos o contratos, inmediatamente después de haber sido aprobados por el Directorio, son informados conforme al inciso a) del artículo 99 de la Ley N° 26.831 con indicación de la existencia de los pronunciamientos del Comité de Auditoría o, en su caso, de las firmas evaluadoras independientes.

El Directorio pone a disposición de los accionistas el informe del Comité de Auditoría o los informes de las firmas evaluadoras independientes, según corresponda. En el acta de Directorio que apruebe la operación se hará constar el sentido del voto de cada director.

La operación será sometida a aprobación previa de la Asamblea cuando las condiciones previstas no hayan sido calificadas como razonablemente adecuadas al mercado por el Comité de Auditoría o por ambas firmas evaluadoras.

Todas las operaciones y sus saldos con sociedades controladas y partes relacionadas, se incluyen en nota a los estados financieros trimestrales y anuales confeccionados por la Sociedad.

La Sociedad cuenta con mecanismos preventivos de conflictos de intereses que se basan principalmente en las disposiciones de la LGS, y las normas del Mercado de Capitales (reflejadas en la LMC).

En el supuesto caso que se detectare un conflicto de intereses, tomará intervención el Comité de Auditoría, quien tendrá a su cargo el análisis del conflicto acaecido y sus causas, para luego efectuarle una recomendación al Directorio respecto de las acciones a seguir con relación al conflicto detectado. Una vez efectuada la recomendación al Directorio, el curso de acción que adopte este último junto con la recomendación del Comité de Auditoría será comunicado de acuerdo a lo previsto por la normativa vigente.

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

**PRINCIPIO 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.**

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

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

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

**Práctica 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.**

*[Orientación: Los canales utilizados por las compañías para divulgar la información relevante y material de la misma son tan importantes como la información en sí. Sin perjuicio de la normativa vigente en materia de divulgación de información, la compañía deberá contar con un sitio web de acceso público, actualizado, que no solo suministre información relevante de la compañía (como, por ejemplo, tener una sección donde detalle los roles, funciones y prácticas de gobierno societario), sino que también recoja inquietudes de usuarios en general. Este es un primer paso simple hacia el acceso igualitario a la información y es de relativo bajo costo para la compañía.*

*El sitio web de la compañía deberá contar con información financiera, objetivos e información no financiera como el Estatuto Social, la composición y biografías de los miembros del Directorio, información sobre sustentabilidad, las estructuras y políticas de gobernanza y la estructura accionaria de la compañía.*



*La compañía podrá contar con un oficial de relaciones con inversores cuyo rol será, entre otros, el de asegurar que la información de gobierno societario esté actualizada, divulgar la información de la compañía, y recibir y contestar consultas.*

*El oficial de relaciones con inversores es una figura diferente del Responsable de Relaciones con el Mercado. Este último es una figura legal que tiene a su cargo la comunicación y divulgación, a través de la Autopista de la Información Financiera de la CNV, de información relevante que pueda afectar de forma sustancial el valor de las acciones o la negociación. En otras palabras, su responsabilidad será hacia el regulador. Por su lado, el oficial de relaciones con inversores cumple una función diferente ya que es el encargado de proporcionar información y contestar las consultas de potenciales inversores, analistas y accionistas. Cabe destacar que ambas funciones podrán ser subsumidas en una misma persona, siempre y cuando su disponibilidad sea suficiente para cumplir con las responsabilidades correspondientes a ambos roles.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

La información para los accionistas se publica en la página web de la Comisión Nacional de Valores y se presenta a la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (hoy, Bolsas y Mercados Argentinos S.A.), lo cual permite a dichos accionistas seguir en forma periódica la marcha de los negocios.

El Directorio promueve reuniones informativas anuales con los accionistas coincidiendo con la presentación de los estados financieros anuales. Es costumbre que la Dirección de la Sociedad se ponga a disposición de los accionistas para recibir y contestar las consultas que los mismos le formulen.

Si bien la Sociedad no promueve reuniones informativas periódicas, éstas son celebradas cada vez que algún inversor o grupo de inversores así lo solicita.

El Responsable de Relaciones con el Mercado se encuentra a disposición de los accionistas para recibir las inquietudes que estos planteen y evacuar consultas. Todo ello dentro de las reglas que imponen las normas de transparencia y trato equitativo de la información brindada a los distintos participantes del mercado de capitales.

La Sociedad cuenta con un sitio web que contiene información general de la Sociedad, el cual cuenta con un apartado específico (<https://www.boldt.com.ar/inversores/>) al que puedan acceder los accionistas y otros inversores, y que permita un canal de acceso para que puedan establecer contacto con la Sociedad a efectos de evacuar sus inquietudes vía correo electrónico a [relmercado@boldt.com.ar](mailto:relmercado@boldt.com.ar).

Dicho sitio web es de acceso público y suministra información relevante de la Sociedad. Asimismo, contiene un link "Boldt en la CNV" que redirecciona al usuario/inversor hacia el sitio web de la Comisión Nacional de Valores en el cual podrá acceder a la totalidad de la información pública de la Sociedad incorporada bajo esta modalidad en la Autopista de Información Financiera de la CNV. En la página se permite a los usuarios en general encausar sus inquietudes a las áreas que podrán dar adecuada atención a las mismas.

Así, el sitio web de la Sociedad cuenta con accesos rápidos que permiten a los inversores acceder a la información de manera fácil e inmediata pues direccionan al usuario hacia la información financiera y societaria que es publicada en forma periódica en la Autopista de Información Financiera de la Comisión Nacional de Valores.

**Práctica 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.**

*[Orientación: La compañía deberá contar con un Plan de Involucramiento de partes interesadas que le permita identificar claramente cuáles son sus partes interesadas y clasificarlas según criterios que determine la propia compañía, los cuales podrán incluir el nivel de influencia, impacto, riesgo, tamaño, cercanía, entre otros.*

*El tener un Plan de Involucramiento de partes interesadas le permitirá a las compañías mitigar los riesgos, anticiparse a las crisis, y en casos de que las mismas ocurran, contar con las herramientas para resolverlas de forma eficiente. Además 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.*

*Por su parte, un Plan de Involucramiento bien definido permitirá mapear y reconocer las partes interesadas y fijar una estrategia de cómo interactuar con cada una de ellas.*

*La compañía deberá también asegurar la existencia de canales de comunicación para mantenerse en contacto con sus partes interesadas. Los canales permitirán recibir, analizar y responder consultas y deberán ser un complemento a la información pública a la que podrán acceder las partes interesadas a través del sitio web de la compañía.*

*Partes interesadas: Una parte que tiene un interés en las operaciones y resultados de la compañía como, por ejemplo, los consumidores, empleados, ONGs, la comunidad, el Estado, proveedores, entre otros.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

Si bien la Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento formal y específico, siempre ha considerado que el desarrollo de distintas unidades estratégicas de negocio dentro del grupo permite un alto grado de especialización y un manejo integral de toda la cadena de valor, posibilitando ofrecer un servicio a medida para sus clientes, con un control total sobre las distintas fases de la operación, y la comunicación cumple un rol esencial en estos procesos. Así, el Directorio procura que cada área de la compañía focalice sus esfuerzos en mantener y consolidar los distintos medios de comunicación que se le brindan a clientes, proveedores, inversores y público en general. Desde este punto de vista la comunicación es esencial en el proceso de identificación de la problemática que incumbe a cada una de las partes interesadas y de las distintas herramientas con que se cuentan para atender a cada una de ellas.

Así, el sitio web de la compañía cuenta con canales de acceso a la comunicación con las distintas áreas comercial, recursos humanos, compras que permiten un acceso sencillo y eficaz a los fines de evacuar consultas y brindar información pertinente. Asimismo, cuenta con una sección de prensa que se actualiza diariamente y que tiene por objetivo mantener actualizados a los interesados en el desarrollo de las operaciones cotidianas de la sociedad, así como los distintos hitos que resultan de importancia en el crecimiento de la compañía.

Cada una de las áreas de la compañía asume el compromiso de identificar a todos aquellos que iniciarán un vínculo a la compañía en función de actividad y de mantener un canal de comunicación fluido y transparente. Todos los colaboradores internos del Grupo Boldt que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores de bienes y servicios (tanto del sector privado como del sector público municipal, provincial y nacional de los países en los que

el Grupo Boldt desarrolla sus actividades) y Colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con objetividad y transparencia, aplicando criterios técnicos y profesionales y contando con el soporte específico del sector interno de legales para canalizar cualquier consulta que pueda producirse durante el proceso. Con ello, al momento de formalizar el ingreso de un nuevo proveedor, cliente, así como durante el proceso de formalización de cualquier acuerdo comercial específicos, se recolecta toda la información y documentación respaldatoria necesaria a los fines de su identificación. Por su parte clientes y proveedores cuentan con un canal de comunicación específico a través de las casillas de contacto dispuestas a tales fines informadas en <https://www.boldt.com.ar/contacto/>

Por su parte el área de recursos humanos lidera los procesos de comunicación con los colaboradores de la compañía desde el inicio de la relación laboral, así como durante todo el plazo por el cual transcurre la misma. Los colaboradores tienen acceso fluido a la información relevante de acuerdo a sus funciones, a través de los envíos globales de reportes realizados por el área y pueden acceder a la respuesta a sus consultas de manera inmediata a través de los canales de comunicación directa y vía electrónica con los que cuentan.

**Práctica 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.**

*[Orientación: El derecho de participar en las Asambleas de Accionistas es un derecho fundamental de los Accionistas. La compañía debe, en este sentido, promover la participación de todos los Accionistas tomando medidas tales como permitir que tengan posibilidad de realizar preguntas al Directorio o que puedan incluir puntos a tratar en el orden del día de acuerdo a criterios de razonabilidad.*

*Uno de los mecanismos que las compañías pueden adoptar para fomentar la participación es el envío de paquetes de información provisorios a los Accionistas con la anticipación suficiente para que estos realicen, de manera no vinculante, comentarios y nuevas recomendaciones a las propuestas del Directorio. Luego el Directorio deberá expedirse sobre los comentarios y opiniones propuestas por los Accionistas que considere pertinentes y divulgar la totalidad de las opiniones planteadas. El paquete provisorio deberá contener como mínimo la fecha tentativa de la asamblea, el orden del día propuesto por el Directorio y su opinión fundada respecto a cada uno de los temas, incluyendo la propuesta de remuneración y nominación de directores.*

*Un fenómeno muy importante a nivel corporativo es el aumento de los inversores activistas en el mercado de capitales. Generalmente este activismo es protagonizado por fondos de inversión institucionales con mandatos de inversión a largo plazo y consideraciones de sustentabilidad y buena gobernanza. Este mecanismo facilita a los Accionistas el poder expresar sus opiniones y entablar un diálogo constructivo con el Directorio. El Directorio deberá enviar en su comunicación con los Accionistas, una explicación de por qué las estructuras de gobierno societario que se han desarrollado son las mejores para la compañía. Esta es una forma de atraer apoyo significativo de los Accionistas al buen trabajo realizado por el Directorio.*

*Más allá de esta práctica, los Accionistas deberán tener otras oportunidades de recomendar candidatos al Directorio. El Comité de Nominaciones (Práctica 12) deberá divulgar el proceso para considerar dichas recomendaciones.*

*Otras alternativas para mantener informados a los Accionistas es la de producir un reporte anual, invitar a reuniones explicativas y/o dar una verdadera oportunidad para realizar*

*preguntas en la Asamblea de Accionistas. Particularmente, el reporte anual es un documento formal en donde se detalla la información financiera y no financiera de la compañía, incluyendo, entre otros, datos relativos a la estructura de gobierno, autoridades y responsables de las distintas áreas de negocio y gobierno societario, y de responsabilidad social empresarial. El reporte anual permite a todos los Accionistas y potenciales inversores acceder a la información de la compañía de forma simple, clara y unificada en un solo documento.]*

**Aplica o no aplica:** Aplica

**Explique:**

La Sociedad cumple, a los fines de promover la participación de todos sus accionistas, con la realización de convocatoria a las asambleas generales de accionistas de conformidad y con ajuste a los requisitos establecidos por la normativa vigente y el estatuto social. En dicho sentido, distribuye con antelación suficiente la convocatoria a asamblea, la que es publicada en la AIF de la Comisión Nacional de Valores. Asimismo, efectúa las publicaciones exigidas para esos casos por la normativa vigente (publicación en el Boletín Oficial, la Autopista de Información Financiera de la CNV, diario local de gran circulación, Boletín de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires).

La observancia de estas formas de convocatoria garantiza la amplia difusión de los llamados a asamblea e importan un trato igualitario para todos los accionistas.

Si bien la Asamblea General de Accionistas no cuenta con un reglamento para su funcionamiento, ya que dicho funcionamiento se encuentra claramente explicitado en las disposiciones legales vigentes, la Sociedad asegura que la información esté disponible para los accionistas con suficiente antelación para la toma de decisiones, en los términos dispuestos por las normas legales y reglamentarias vigentes.

Los mecanismos utilizados han demostrado ser suficientes para el correcto funcionamiento de la Asamblea, y en consecuencia para la protección de los derechos de los accionistas.

Así, la Sociedad ajusta sus procedimientos a lo previsto en la LGS, la Ley de Mercado de Capitales Nro. 26.831, las Normas de la CNV, las normas de las bolsas en las que cotizan sus acciones y el estatuto social, en cuanto a la propuesta de asuntos a debatir en la Asamblea por parte de los accionistas minoritarios. Como resultado, en las actas de Asamblea se registran las propuestas realizadas por los accionistas presentes en las mismas, de acuerdo con los mecanismos correspondientes.

Los resultados de la compañía tanto trimestrales como anuales y su tratamiento se encuentran a disposición de los señores accionistas a través del acceso a las publicaciones en la Autopista de Información Financiera, al cual podrán acceder a través del link de acceso que se encuentra publicado en <https://www.boldt.com.ar/inversores/>.

**Práctica 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.**

*[Orientación: De realizarse las Asambleas de Accionistas de forma exclusivamente presencial, los inversores de otras jurisdicciones quedan prácticamente excluidos de ejercer sus derechos vinculados a la asamblea a menos que incurran en elevados gastos de agencia mediante la*

*contratación de representantes. Por ello la compañía deberá proveer la mayor facilidad posible a los Accionistas para su participación, generando tal vez una reducción en los gastos de agencia del Accionista y tornando la inversión más atractiva]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique**

Con respecto a la entrega de información a los accionistas cabe destacar que la totalidad de la información y documentación a ser considerada en las asambleas de accionistas son puestas a disposición de aquellos con la anticipación dispuesta por las Normas (N.t 2013) de la Comisión Nacional de Valores.

Asimismo, como resultado de las resoluciones tomadas por los señores accionistas en Asamblea General Ordinaria del 26 de febrero de 2021, se ha procedido a modificar el estatuto social de la Sociedad incluyendo en el mismo disposiciones expresas que autorizan la celebración de asambleas a distancia por medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.

En tal sentido la Sociedad ha celebrado ya con éxito Asambleas anuales de accionistas bajo la modalidad a distancia en la que han participado Accionistas distribuidos en distintas provincias del territorio Argentino.

**Práctica 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 Directorio será responsable de desarrollar y formalizar una política de distribución de dividendos que detalle los lineamientos a seguir para la decisión de distribución o no de dividendos. La política no puede obligar a distribuir dividendos siempre, pero puede crear un conjunto de pautas que obliguen a la compañía a seguir una práctica clara y consistente]*

**Aplica o no aplica:** Aplica  
**Explique:**

Si bien la Sociedad no cuenta con una política de distribución de dividendos prevista en el Estatuto Social y aprobada por la Asamblea de Accionistas en las que se establece las condiciones para distribuir dividendos en efectivo o acciones.

El Directorio evalúa al final de cada ejercicio la propuesta de dividendos en atención a los resultados económicos obtenidos en el mismo. La Asamblea Anual de Accionistas determina el destino de los saldos susceptibles a ser distribuidos como dividendos.

La propuesta sobre distribución del resultado del ejercicio y constitución de reservas, si fuera el caso, es realizada por el Directorio e informada a los accionistas a través de la Memoria que acompaña los estados contables anuales. Dicha propuesta es elaborada en base a un análisis criterioso de las necesidades y proyectos de la Compañía para el ejercicio siguiente al de los estados contables cerrados. La Asamblea de Accionistas es quien decide finalmente el destino que se le dará al resultado del ejercicio, de acuerdo a su mejor criterio, pudiendo en tal sentido aprobar la propuesta efectuada por el Directorio, modificarla o descartarla.

Boldt mantiene una práctica de distribución de dividendos que se alinea con las proyecciones económicas de los negocios, las necesidades de capital que las mismas van a exigir, los

compromisos asumidos por la Compañía, todos ellos factores que son ponderadas a la hora de proponer a los accionistas la toma de decisiones respecto de los resultados. Así en la práctica la distribución, el quantum y su oportunidad, se encontrarán siempre relacionadas con diversos factores que son ponderados anualmente por el directorio, con y de acuerdo con la regulación que emitan los órganos de contralor al respecto (aplicación del ajuste por inflación).

El Directorio establece y propone a la Asamblea de Accionistas la conveniencia, la oportunidad y el monto de distribución de dividendos así como, de corresponder, la capitalización de las utilidades del ejercicio, al realizar su propuesta de distribución de resultados a la Asamblea que resuelve al respecto, siempre teniendo en cuenta como prioridad el crecimiento y mantenimiento de los negocios actuales y las perspectivas a futuro.

---

Antonio Eduardo Tabanelli  
Presidente