

## **A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

### **Principios**

I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.

II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá proceder los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.

III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la Gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.

IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la Gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el Directorio.

V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El “Código de Ética y Conducta” aprobado por el Directorio y vigente en la compañía, transmite a todos los niveles de la empresa las creencias, valores y normas de conducta con las cuales se deben conducir. Los principios, reglas y conductas allí establecidas se encuentran fuertemente fundadas en la visión de Papel Prensa, que es ser una compañía líder en la producción y comercialización de papeles, siendo reconocidos por nuestros clientes y la comunidad; y su misión, que consiste en desarrollar su actividad de forma sustentable, innovando y mejorando continuamente sus estándares de procesos, orientándose a la satisfacción del cliente, con un modelo de gestión y sustentabilidad acorde a ello.

El Directorio, por sí y por intermedio del Comité Ejecutivo, realiza un seguimiento periódico de los negocios de la sociedad, con la participación de la Gerencia, quien informa el estado de la gestión en función de los objetivos fijados por el órgano de administración.

#### **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 empresariales, comerciales, ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño, teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio es el responsable de la administración, la gestión del objeto y negocios sociales y aprueba las políticas y estrategias generales adecuadas a los diferentes momentos de existencia de la misma, haciendo una interpretación razonable y acorde a la mejor defensa del interés social de acuerdo a la normativa que regula su actividad. Las estrategias están basadas en un riguroso análisis de la gestión de riesgo, plasmados en cada una de las matrices de riesgo confeccionadas por todas las áreas de la compañía. La supervisión se refleja anualmente en el Presupuesto Económico, Financiero y de Inversiones y posterior control de gestión. El proceso de control de gestión periódico de los planes por parte del Directorio, contempla las eventuales contingencias que pudieren afectar, tanto la continuidad operativa, como los objetivos estratégicos, de reputación, ambientales y económico-financieros. Periódicamente, en las diversas reuniones del Directorio y del Comité Ejecutivo, el Gerente General presenta Informes de Gestión, con información detallada sobre la gestión, la que incluye para los principales rubros, una comparativa con indicadores financieros y no financieros entre el desempeño cumplido y lo presupuestado, lo que permite al Directorio verificar el grado de cumplimiento del mismo.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. En el ejercicio de su función, como órgano de dirección, administración y gestión del objeto y negocios sociales, el Directorio, verifica periódicamente la implementación de las estrategias y políticas generales. El control del desempeño de la Gerencia se realiza en forma permanente por parte del Presidente y el Comité Ejecutivo, y periódicamente el Directorio, quienes analizan y dan tratamiento a los diferentes Informes de gestión que se elaboran conforme el desempeño esperado y real de la Compañía. Lo relativo a la verificación del

desempeño de los gerentes de primera línea es función del Órgano de Administración, conforme las normativas vigentes de la Sociedad, destacándose que ninguno de sus miembros ejerce o cumple funciones ejecutivas.

Complementariamente, el “Plan de Actuación” que cada año se impone el Comité de Auditoría (conformado en su mayoría por Directores independientes y sin ejercicio de funciones ejecutivas) establece la evaluación del sistema de control interno, el tratamiento de los estados financieros trimestrales y anuales, reuniones informativas y de intercambio con el titular del área de Control de Gestión y Auditoría y con la Gerencia. El área de Control de Gestión y Auditoría genera información periódica sobre la performance de la gestión, a través del presupuesto anual.

**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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio diseña, revisa, y en su caso, efectúa las modificaciones a la estructura de la organización de acuerdo con cambios en las condiciones contextuales o ante la revisión de prioridades. Función que no fue delegada. Por su parte, el Comité Ejecutivo, conformado por el Presidente del Directorio y otros integrantes del mismo órgano, monitorea permanentemente la gestión de los negocios sociales ordinarios, de manera que es permanente la apreciación de los cambios en las condiciones o el contexto en que Papel Prensa S.A. desarrolla sus actividades.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio de Papel Prensa S.A. está constituido de acuerdo con los preceptos de la LGS n° 19.550 y con lo estipulado en el Estatuto Social. Los directores, tanto titulares como suplentes, cuentan con la experiencia necesaria para una adecuada dedicación, desempeño profesional, conocimiento, atribuciones y facultades necesarias para dirigir la Sociedad y administrar los negocios sociales. No ha sido de práctica de la compañía, hasta el momento, que el Directorio proponga a la Asamblea General candidatos para integrar su órgano de administración. La Asamblea como órgano de gobierno decide soberanamente sobre su composición. La sociedad, a través de su Asamblea, siempre ha considerado la experiencia y los antecedentes profesionales y personales de los miembros del directorio al momento de proponerlos. Los candidatos son propuestos por la Asamblea de Accionistas, basado tanto en su experiencia profesional, como en sus condiciones personales. Sus miembros no ejercen su tarea de forma exclusiva, aunque se reúnen con la asiduidad suficiente para ejercer de manera adecuada sus funciones, tanto entre sí, como con la Gerencia General, de forma tal que ello no obstaculice ni demore la toma de decisiones de la compañía.

Tanto el Directorio como sus comités cuentan con reglamentos internos, los cuales son actualizados periódicamente.

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

### **Principios**

VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio, en su totalidad, esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.

**6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de sendos comités tienen las mismas responsabilidades para las reuniones de sus respectivos órganos.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. En oportunidad de cada reunión, el Presidente del Directorio determina y coordina con el Gerente General y el Gerente de Asesoría Legal el “Orden del Día” y hace llegar los temas que serán considerados en la reunión a cada miembro del cuerpo y a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora. La documentación respectiva es puesta a disposición a través de la Secretaría de la Dirección. Los presidentes del Comité Ejecutivo y del Comité de Auditoría también giran a los integrantes de sus órganos el “Orden del Día” para sus

respectivas reuniones, así como la documentación asociada disponible, dentro de los plazos contemplados en los reglamentos internos.

Existe una comunicación frecuente entre los miembros del Directorio con la Gerencia General, utilizando los diversos medios de comunicación que garanticen su efectividad, incluyendo reuniones personales, a efectos del seguimiento del curso de los negocios y administración de la Compañía.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada, mediante la implementación de un proceso formal de evaluación anual. No obstante, el Presidente del Directorio es quien vela por el correcto y adecuado funcionamiento de dicho órgano, verificando el cumplimiento de las obligaciones que le son atribuibles a sus integrantes. Los integrantes del Directorio tienen, de acuerdo con el Estatuto Social, mandato por un año, pudiendo ser reelegidos. Cada año, la Asamblea de Accionistas evalúa sus habilidades, experiencias y desempeño de manera tal que todos sus miembros sean idóneos para el desempeño de sus funciones.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio tiene las atribuciones que le competen conforme lo normado en el Estatuto Social y los reglamentos internos; así como en la Ley General de Sociedades y demás normas de aplicación. El Presidente lidera y coordina al Directorio en su gestión diaria, promoviendo y estableciendo una fluida comunicación e interacción entre sus miembros y entre estos y los diferentes cuadros técnicos de la sociedad. En virtud de las necesidades que pudieran surgir con motivo de dicha interacción, el Directorio, por iniciativa de su Presidente, propone, considera y analiza la necesidad de la realización de cursos, capacitaciones, asistencia a seminarios o charlas informativas. Asimismo, se destaca que los actuales integrantes del Directorio, cuentan con la debida capacitación para el desarrollo de sus funciones dado que por su curriculum profesional, participan activamente en cursos de formación y actualización.

**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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La Sociedad cuenta con una secretaria de Directorio que asiste personalmente al Presidente. Además, cuenta con la asistencia de la Gerencia de Asesoría Legal que brinda apoyo y colaboración en la administración de la información y la comunicación que resulte requerida, ya sea referida al armado, distribución y administración de toda información, convocatorias a las distintas reuniones de los órganos corporativos; como así también, respecto a la comunicación entre sus miembros, la Gerencia General y los accionistas.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada en la forma propuesta. El Directorio tiene las atribuciones necesarias, conforme lo normado en el Estatuto Social y los reglamentos internos, así como en la Ley General de Sociedades y demás normas de aplicación para considerar y eventualmente, aprobar y/o modificar la política de selección, evaluación, remuneración y asignación de responsabilidades de la Gerencia General. En caso de ausencia del Gerente General, la sociedad cuenta con un procedimiento escrito para cubrir sus funciones, el cual establece en forma taxativa el régimen de sucesión del mismo, identificando al responsable del área que se ocupará de cubrir las funciones del Gerente General, durante su ausencia.

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

**Principios**

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

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

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. De conformidad con lo establecido en el Estatuto Social y los reglamentos internos; así como en la Ley General de Sociedades y demás normas de aplicación, el Directorio esta integrado, en su

totalidad, por miembros no ejecutivos, revistando su mayoría la calidad de miembros independientes. Actualmente, el Directorio cuenta con 7 miembros titulares, de los cuales cuatro de ellos resultan ser independientes y, la mitad de los miembros independientes fueron propuestos y designados por el Estado Nacional. La única relación material de dichos directores con Papel Prensa lo es por medio del cargo que ocupan en su órgano de administración y desempeñan sus funciones en forma objetiva e imparcial. Además, los mismos cuentan con comprobados conocimientos y trayectoria profesional en el área de los negocios desarrollados por la compañía.

Tanto el número de integrantes previsto en el Estatuto Social, como los efectivamente designados en la última Asamblea es el adecuado y necesario, incluso respecto de la integración del mismo y de sus diversos comités.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada en la forma propuesta. La sociedad no cuenta con Comité de Nominaciones. Los integrantes del Directorio tienen, de acuerdo con el Estatuto Social mandato por un año, pudiendo ser reelegidos. Cada año, la Asamblea de Accionistas evalúa sus habilidades, experiencias y desempeño. La selección y designación de directores es un deber y derecho de los accionistas en el seno de la asamblea que trata dicho tema. No existen antecedentes de discriminación en la designación de los mismos. El Directorio no formula propuestas a la Asamblea de Accionistas sobre las personas que puedan ser consideradas para cumplir la función de directores y ésta propone y designa a los que considera idóneos para la función a desarrollar.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada en la forma propuesta, debido a que no cuenta con un Comité de Nominaciones. Tal como se indicó en el punto precedente, es la Asamblea de Accionistas, a través de sus representantes, quienes proponen y designan a los miembros del órgano de administración, tanto titulares como suplentes, todos con probadas atribuciones y cualidades para ejercer sus funciones. Sin perjuicio de ello, debe destacarse que no existe ninguna previsión estatutaria que establezca alguna limitación de género, edad o experiencia profesional a los efectos de integrar el Directorio, no existiendo antecedentes de discriminación en su propuesta y designación, dado que el mismo, en muchas oportunidades, ha tenido una composición diversa. Del mismo modo, tampoco existe ninguna previsión interna que establezca alguna limitación para el ingreso, ascenso o selección de personal para su nivel gerencial, el cual se encuentra integrado por personal de distinto género y edad.

Asimismo, el Código de Ética y Conducta, aprobado por el Directorio de la Sociedad, posee un capítulo dedicado exclusivamente al tratamiento de la diversidad, inclusión y no discriminación.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. Todos los directores al incorporarse al órgano siguen un proceso de inducción para entender la actividad, el mercado y sus riesgos y los desafíos y oportunidades que se presentan a la Sociedad. Dicha inducción se lleva a cabo mediante la comunicación de sus estatutos, reglamentos, políticas y normativa que regulan la actividad, con el fin de que conozcan el marco general e integral de los distintos procesos del negocio, las responsabilidades y deberes, como así también, la estructura organizacional de la empresa incluyendo visitas a los activos productivos e interacción con los cuadros técnicos cuando resulta necesario.

## **D) REMUNERACIÓN**

### **Principios**

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

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada. El Directorio fija las remuneraciones de sus propios integrantes ad-referéndum de la decisión de la Asamblea ordinaria anual y atribuye al Comité Ejecutivo la facultad de disponer las remuneraciones del nivel general, informando tal decisión al Directorio. Todos los integrantes del Directorio son no ejecutivos. El Directorio es el encargado de analizar que las remuneraciones a sus miembros sean acordes a su perfil y rendimiento.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada en la forma indicada. El Directorio, en función de un seguimiento encargado al Comité Ejecutivo, mantiene un permanente control de la evolución de los niveles remunerativos del mercado de empresas comparables para todos los estamentos, de modo de verificar un justo y racional tratamiento de esta materia que asegure la permanencia y bienestar del personal clave y retribuya su desempeño teniendo en cuenta el grado de responsabilidad de sus tareas, supervisando y garantizando que las decisiones en materia de remuneraciones se realicen de forma objetiva e independiente. A los fines antes indicados, la Sociedad recoge encuestas e información estadística suministrada por empresas especializadas en los sectores de las remuneraciones en cuestión. Además, cuenta con políticas de incentivo, relacionadas con la productividad o el desempeño de la compañía.

**E) AMBIENTE DE CONTROL**

**Principios**

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

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

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

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

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

**17. El Directorio 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 comerciales, empresariales, medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La gestión anual se realiza en el marco de un presupuesto con metas económicas y empresariales, el cual es aprobado por el Directorio y monitoreado periódicamente por un área de Control de Gestión y Auditoría. Se emiten informes de gestión periódicos y anualmente se realiza una evaluación de los riesgos tanto Económicos, Financieros, de Mercado, de la Seguridad Jurídica, Medio Ambientales y de Recursos Humanos que pudieran afectar el alcance de las metas trazadas en el presupuesto, siguiendo los lineamientos establecidos por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (C.O.S.O). Asimismo, en cumplimiento de las NIIF, los Estados Financieros que aprueba el Directorio incluyen una Nota específica sobre administración de riesgos financieros.

Adicionalmente, con el marco conceptual de los estándares ISO (certificación de la 9001:2015) queda establecida la sistematización de la gestión, administración y monitoreo de objetivos y riesgos, mediante la elaboración de las matrices de riesgos correspondientes a cada una de las áreas de gestión de la Compañía, por lo que los temas sometidos a consideración del Directorio son acompañados por información documental o "in voce" de los responsables de área, según el caso y las circunstancias, de modo de permitir considerar y evaluar adecuadamente el nivel de riesgo empresarial que resulte aceptable.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Comité de Auditoría tiene acceso a todos los registros, documentos y sistemas, para llevar a cabo cualquiera de sus tareas. Además, establece cada año un plan de actuación que incluye la revisión y aprobación del plan anual de auditoría interna y elabora anualmente el Informe de Evaluación del Control Interno y de la Gestión de Riesgos, en el cual destina los medios necesarios para su ejecución. Asimismo, emite de acuerdo con las regulaciones vigentes, un Informe Anual pronunciándose sobre diferentes aspectos y ámbitos de

actuación de la gestión societaria. El responsable del área de Control de Gestión y Auditoría reporta jerárquicamente al presidente del Directorio y funcionalmente interactúa con el Comité de Auditoría. El área de Control de Gestión y Auditoría tiene por objeto aportar un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar -y en todo caso mejorar- la efectividad de los procesos de gestión de riesgos y control, mediante los sistemas y procedimientos implementados por la Administración que permitan salvaguardar los activos de la empresa, verificar la razonabilidad y confiabilidad de la información contable, promover la eficiencia de las operaciones productivas y comerciales y verificar el cumplimiento de las políticas establecidas por la dirección.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. Existe una Auditoría Interna que reporta a la Gerencia de Control de Gestión y Auditoría, esta última dependiente funcional y jerárquicamente del Presidente del Directorio, la cual a su vez, informa y colabora con el Comité de Auditoría. La misma es independiente de la Gerencia General como respecto de cualquier accionista y está compuesta por profesionales idóneos para ejercer dicha función, teniendo autonomía para acceder tanto a la totalidad de los registros de la Sociedad, como para auditar todos los procesos y niveles gerenciales de la Compañía, como asimismo comunicación directa con todos y cada uno de los colaboradores que conforman Papel Prensa. Por su parte, el Comité de Auditoría hace una evaluación anual sobre el desempeño del área de auditoría interna y verifica que se mantenga la necesaria independencia de su labor profesional conforme a las normas de la profesión y por lo antes expuesto.

**20. El Directorio cuenta con 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 tienen experiencia profesional en las áreas de competencia del cuerpo.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Comité de Auditoría está integrado, actualmente, por 3 directores titulares, de los cuales, dos de ellos poseen de carácter de independientes, entre los que se incluye su presidente. El Gerente General no integra el mismo. Todos sus miembros son profesionales probadamente idóneos para el desempeño de sus funciones, con comprobada experiencia financiera, empresarial y contable, ejercida en distintas sociedades, todo ello en cumplimiento de las previsiones contenidas en el Estatuto de la Sociedad. El Comité cuenta con un reglamento interno para su funcionamiento, el cual se encuentra inscripto ante la autoridad de contralor y publicado en la Autopista de Información Financiera.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio ejerce una supervisión periódica en el proceso de contratación y seguimiento de la labor de los auditores externos, designados por la Asamblea de accionistas. Además, anualmente, el Comité de Auditoría opina por propia competencia normativa, considerando las diversas cuestiones pertinentes a sus funciones. El Comité de Auditoría vierte opinión sobre la labor e idoneidad del Auditor Externo, en función de distintos criterios de evaluación, entre los que se destacan la rotación e independencia del mismo, su experiencia y formación; como así también la solvencia de sus dictámenes y fundamentación.

**F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO**

**Principios**

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

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

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La Empresa posee un Código de Ética y Conducta aprobado por el Directorio y aplicable a directores, gerentes y empleados. Los principios y directivas impuestas y contenidas en dicho Código sienta las bases y lineamientos establecidos en los códigos y normas de procedimiento de la Compañía, que regulan las relaciones interna entre los colaboradores de la Sociedad y entre esta y sus accionistas, proveedores y público en general.

El Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la red intranet de la empresa y su última versión puede ser consultada por todos los miembros de Papel Prensa en cualquier momento y oportunidad.

**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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio es el responsable de revisar los comportamientos axiológicos de acuerdo con lo establecido en el "Código de Ética y Conducta". Toda relación, tanto interna como con terceros, está alcanzada y regida por los valores y normas de conducta del Código, incluso los criterios de selección y relación con los mismos, los cuales, como se indicó en la respuesta anterior, están incorporados en los diversos reglamentos, protocolos y procedimientos establecidos por la Compañía, para el desarrollo de su actividad. Además, se cuenta con mecanismos, presenciales y electrónicos para recibir denuncias de toda conducta ilícita o contraria a lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta o cualquier otra normativa interna, garantizando que la información transmitida responda a altos estándares de confidencialidad e integridad; como así también de registro y conservación de la información. La recepción y evaluación de denuncias es efectuado en el más alto nivel de la empresa, respetándose los principios de transparencia, celeridad, defensa y debido proceso.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La empresa cumple la normativa del mercado de capitales. En consecuencia, y en especial, toda operación con partes relacionadas es sometida a consideración de la Auditoría Externa y del Comité de Auditoría, examinado que las mismas se cumplan bajo condiciones de mercado y absteniéndose de votar aquellos miembros que, en concordancia con lo dispuesto por el Código de Ética y Conducta, cuyo capítulo segundo regula lo concerniente a la actividad a desplegar por los directivos, gerentes, jefes y personal de la Sociedad, respecto a cualquier eventual conflicto de intereses, destacándose que cualquier transacción debe ser llevada a cabo bajo fundamentados criterios técnicos, profesionales y éticos, teniendo en mira las necesidades de la empresa y el cumplimiento de las normas internas dictadas al efecto.

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

### **Principios**

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

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

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

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

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La divulgación de información financiera y no financiera es gratuita, oportuna e igualitaria, pudiéndose acceder a la misma a través de la web institucional de la compañía. La web institucional cuenta con un canal de contacto denominado "Asesoría Legal – Inversores", canal donde se atiende cualquier consulta de los inversores y, donde, a su vez, se encuentra publicada su composición accionaria, el Código de Gobierno Societario y sus Estados Financieros.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La Sociedad cuenta con una identificación y clasificación de sus partes interesadas, la cual, está basada en las disposiciones de la Ley de Mercado de Capitales, la Ley General de Sociedades y las normas dictadas por la autoridad de aplicación. El sitio web oficial de la empresa dispone de un canal de comunicación para las mismas y, además, con acceso a toda la información relevante que la normativa del Mercado de Capitales exige y establece revelar a terceros, mediante la Autopista de Información Financiera de la Comisión Nacional de Valores.

Complementariamente a ello, el Código de Ética y Conducta de la Sociedad cuenta con previsiones relacionadas con partes interesadas, entre las que se destacan a los Directivos, Gerentes, Jefes, colaboradores de la Sociedad y sus familiares hasta el 2° grado de consanguinidad. Asimismo, y de conformidad con los documentos previamente mencionados, la Compañía considera como partes interesadas a los miembros de las comunidades donde ella cuenta con establecimientos.

**27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, el “paquete de información” pertinente 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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. El Directorio remite en forma y plazo oportuno, toda la información necesaria que permite a los accionistas formular sus comentarios y opinar sobre las recomendaciones realizadas por el Directorio. Tanto la Gerencia General, como el responsable de Inversores reciben y evacuan las consultas realizadas por los accionistas. La Sociedad cuenta con un canal respectivo para tal fin, el cual se encuentra publicado en la página web de la sociedad: <https://www.papel prensa.com/consultas.php>

**28. La Sociedad proporciona a los Accionistas 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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. Se entrega a los accionistas toda la información necesaria para su participación en las Asambleas, tanto por medios virtuales como físicos. El estatuto de la Sociedad no establece la participación en las asambleas mediante el uso de medios electrónicos de comunicación. No obstante ello, sí dispone de medios de contacto telemáticos a los efectos de evacuar cualquier consulta efectuada por los accionistas.

**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.**

La Sociedad aplica la práctica recomendada. La política de distribución de dividendos es formulada cada año por parte del Directorio, conforme lo dispuesto en la Ley General de Sociedades y a diversos criterios en base a los planes futuros de inversión, de conformidad con las necesidades y propuestas efectuadas por cada una de las áreas técnicas de la Compañía, en función de los planes de desarrollo y producción oportunamente aprobados.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 05 de marzo de 2025.

PAPEL PRENSA S.A.I.C.F. y de M.

Dr. Eduardo Lohidoy  
Presidente