

Reportes del Código de Gobierno Societario - Estados contables al 31.12.24

(marzo 2025)

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

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

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

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

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

Con el objetivo de fortalecer una cultura ética de trabajo, la Gerencia de Lipsa ha aprobado junto con el Código de Gobierno Corporativo un Código de Ética y Conducta, en el que se han reflejado la visión, la misión y los valores de la Compañía. La Gerencia tiene en miras lo establecido en estos códigos a la hora de tomar decisiones y fijar sus objetivos y estrategias anuales.

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.

La Gerencia asume la administración de la compañía de manera diligente y prudente de acuerdo con los estándares del buen hombre de negocios previsto por la Ley General de Sociedades. Establece la estrategia general de la compañía, el presupuesto y el plan de negocio teniendo en miras cuales son las necesidades particulares de la Compañía y el contexto socioeconómico para ese periodo concreto.

La Gerencia utiliza como normas guía tanto el Código de Gobierno Corporativo como el Código de Ética y Conducta de Lipsa.

La Compañía mantiene actualizada la información respecto a sus planes de inversión, información cambiaria y utilización de los fondos a través de los diferentes Prospectos y Suplementos de Emisión,

entre otros documentos que se encuentran publicados en la Autopista de Información Financiera ("AIF") de la Comisión Nacional de Valores ("CNV").

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.

De conformidad con lo establecido en la Ley General de Sociedades, la Gerencia de la sociedad designa directamente a quienes ejercen los cargos de administradores. El objetivo de la Gerencia es la incorporación de profesionales de primera línea, con impecables antecedentes profesionales y técnicos, que compartan la visión y misión de la compañía. Dichos ejecutivos responden ante la sociedad y terceros por el desempeño de sus cargos de la misma forma y extensión que los Gerentes.

La Sociedad cumple en informar tanto a la CNV como al público inversor las designaciones de nuevos ejecutivos, manteniendo su organigrama actualizado en la AIF.

Los ejecutivos informan periódicamente a la Gerencia el grado de cumplimiento del plan de negocios y del presupuesto previsto para cada periodo fiscal. La Gerencia analiza los informes verificando que los ejecutivos implementen las estrategias y políticas previstas para llevar a cabo el plan de operaciones previsto y el cumplimiento del presupuesto, además de verificar el desempeño de sus administradores. Asimismo, la Gerencia realiza reuniones periódicas con los administradores a fin de llevar un control directo sobre las gestiones del día a día de la Compañía.

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 Gerencia de Lipsa diseña la estructura y prácticas de gobierno de la Compañía. Su objetivo es coordinar de la manera más eficiente posible a los gerentes y a los administradores.

Las tareas en la Compañía están debidamente distribuidas y monitoreadas. De esta manera, la Gerencia supervisa que los distintos empleados de Lipsa llevan a cabo sus tareas mediante la implementación de reuniones de personal periódicas y la exigencia de reportes, respecto al cumplimiento.

A fin de implementar las prácticas del buen gobierno corporativo, la Gerencia de Lipsa ha adoptado diversas medidas tendiendo a su efectivo cumplimiento, entre ellas la implementación del Código de Ética y Conducta.

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.

Los miembros de la Gerencia de Lipsa trabajan por tiempo completo en la compañía, teniendo tiempo suficiente para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente y tener un registro periódico del trabajo de los administradores y demás empleados de la Compañía.

Conforme fue desarrollado en los puntos precedentes, la Gerencia establece el plan de negocios anual que Lipsa llevará adelante durante cada uno de sus ejercicios. En dicho plan de negocios se establece de forma clara y organizada la forma en la que el plan se llevará a cabo y la responsabilidad de cada uno de los Gerentes y/o empleados para concretarlos.

La organización y el funcionamiento de Lipsa se encuentran debidamente detallados en los documentos de emisión que se encuentran publicados en la AIF de la CNV.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

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

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

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

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

Los Socios Gerentes dirigen y organizan sus reuniones de gerencia y las reuniones de socios, coordinándolas con la necesaria anticipación a fin de permitir la más óptima organización y previsión para sus miembros.

Asimismo, los Socios Gerentes coordinan el envío de la información correspondiente sobre los temas a ser tratados por cada gerencia en dichas reuniones, con antelación suficiente, facilitando que todos los participantes de la reunión estén debidamente informados y preparados para hacer las preguntas, ya sea durante las reuniones o después, que sean necesarias y tomar las decisiones previstas para dicha reunión.

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

La Gerencia de Lipsa vela por su correcto funcionamiento, mediante la implementación de informes periódicos que deben ser confeccionados por (i) los administradores de la Compañía; (ii) los miembros de la gerencia; (iii) los socios de la compañía.

En dichos informes, el resto de los miembros de la Compañía se encargan de evaluar el desempeño de la Gerencia, en función del cumplimiento o no de los planes propuestos para el periodo bajo análisis y comparándolo con periodos anteriores.

Asimismo, los miembros de la Gerencia deben realizar una autoevaluación sobre su gestión como miembro de la Gerencia, tomando también como parámetros los objetivos anuales que la Compañía se propuso alcanzar y/o desarrollar para dicho periodo bajo evaluación, y comparándolo con periodos anteriores.

En función de las evaluaciones, la Gerencia, hace los ajustes necesarios en su gestión y en los objetivos de la Compañía para el próximo periodo.

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 Gerencia asegura que todos sus miembros reciban capacitación continua y acorde a la actividad de la Compañía, de manera de poder cumplir eficazmente con sus funciones.

Además de capacitaciones sobre la actividad de la Compañía, los miembros de la Gerencia reciben capacitaciones periódicas sobre las responsabilidades que les competen por su rol de Gerentes.

Adicionalmente a las capacitaciones que brinda la Compañía, Lipsa tiene una política de incentivo a la capacitación, permitiéndole a sus miembros tomarse el tiempo que sea necesario para atender a las capacitaciones complementarias que les resulten de interés y que aporten un valor agregado a los roles que desempeñan dentro de la Compañía.

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 Administración de Lipsa se encarga de apoyar a la Gerencia, a fin de facilitar la realización de las tareas de la Gerencia de forma efectiva, facilitando la comunicación entre las diferentes áreas de la compañía y la Gerencia.

Asimismo, ayuda a la Gerencia en la confección de los informes a presentar a sus Socios y a los Administradores y Técnicos en la confección de informes que deben presentar a la Gerencia.

La Administración siempre se encuentra disponible para recibir consultar que puedan surgir de los técnicos de la compañía y/o de clientes y se encarga de generar un canal de comunicaciones entre la Gerencia y quien lo requiera.

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

Es facultad de la Gerencia efectuar los nombramientos de los administradores de la Compañía, por lo que en caso de ser necesario reemplazarlo, la misma es convocada a fin de analizar a los posibles candidatos.

A fin de seleccionarlos, la Gerencia debe tener en cuenta que los candidatos estén debidamente preparados para ocupar el puesto para el que están siendo considerados y que el candidato se encuentre alineado a la visión y misión de la Compañía.

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 Gerencia de Lipsa está compuesta únicamente por sus Socios Gerentes Cristian y Daniel Moudjoukian. Sin embargo, la Compañía cuenta con una sindicatura independiente.

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.

Si bien Lipsa no cuenta con un Comité de Nominaciones, las mismas son acordadas por Reunión de Gerencia en la que participan los administradores del sector en el que la vacante debe ser cubierta, a fin de dar su opinión respecto del candidato a ser designado.

La opinión de la Administración es tenida en cuenta por los Socios Gerentes, ya que se prioriza poder constituir equipos de trabajo afines y competentes para realizar las tareas de la forma más eficiente posible.

A fin de preseleccionar a los candidatos, previamente a las entrevistas, se realiza una reunión en la que la Gerencia y la Administración detallan las características esenciales que debe reunir el candidato que buscan nombrar, priorizando que el mismo se encuentre debidamente capacitado para asumir las tareas requeridas y que se encuentre alineado a la visión y misión de la Compañía.

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.

Nos remitirnos al apartado anterior.

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

La Gerencia implementa reuniones periódicas de capacitación para los nuevos miembros de la Gerencia y del resto de los sectores de la Compañía. Las capacitaciones suelen consistir en explicaciones sobre las actividades que lleva a cabo Lipsa, su visión y misión y capacitaciones más técnicas respecto de las tareas concretas que deben llevar a cabo.

Además de las capacitaciones, los nuevos integrantes tienen un canal de comunicación directa con sus supervisores a fin de que estos los guíen en las tareas que deben realizar.

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.

Si bien la compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, las mismas son determinadas cuidadosamente por la Gerencia y el sector de Contabilidad de la Compañía.

Al final de cada ejercicio, los Gerentes y los contadores analizan los ingresos que obtuvo la Compañía durante ese ejercicio, cuáles fueron los negocios que se concretaron, el grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Compañía y los negocios que la Compañía espera poder llevar a cabo en el ejercicio siguiente.

Los Gerentes además de tener en cuenta el desempeño general de la Compañía para poder retribuir a sus empleados los ingresos recibidos proporcionalmente, también analizan el desempeño personal de cada uno de ellos, a fin de poder retribuirlos en función de su desempeño.

Otro punto que los Gerentes tienen en cuenta para fijar las remuneraciones de los empleados de la compañía es el contexto socio económico del país.

Adicionalmente a las remuneraciones la Compañía tiene una política de incentivos adicionales que puede ser abonado a los empleados en función del cumplimiento de sus tareas o del contexto social, como fue la pandemia en 2020. En dicho año la Gerencia resolvió otorgar compensaciones adicionales a sus empleados por su buen desempeño y predisposición ante un contexto de suma incertidumbre. Desde entonces, se han otorgado participaciones gananciales o premios por sus labores.

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

Nos remitimos al punto anterior.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

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

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

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

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

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

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

La Gerencia de la Compañía establece las políticas de gestión integral del riesgo empresarial, monitoreando su adecuada implementación con la ayuda de la Administración mediante lineamientos.

Mediante estas políticas la gerencia impulsa la implementación de prácticas de sustentabilidad, priorizando la toma de decisiones, la realización de negocios y/o proyectos que favorezcan al medio ambiente y que de alguna manera también tengan un impacto social positivo en las zonas donde la Compañía se encuentra instalada.

Gestionar los riesgos y adoptar políticas que favorezcan el medio ambiente y que conlleven un impacto social positivo es uno de los compromisos principales que adopta la Gerencia de Lipsa.

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 Compañía cuenta con una Comisión Fiscalizadora, quien ejerce de manera rigurosa un control de legalidad respecto al cumplimiento por parte de la Gerencia de las disposiciones de la Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y los Códigos de Gobierno Corporativo y Ética y Conducta y las decisiones de las Reuniones de Socios y de Gerentes.

Además del control de legalidad, la Comisión Fiscalizadora también realiza controles contables, analizando el presupuesto anual, las remuneraciones, los proyectos anuales y los negocios llevados a cabo por la Compañía.

La Comisión Fiscalizadora confecciona informes periódicos para revisión de la Gerencia.

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

Los miembros de la Comisión Fiscalizadora de Lipsa son independientes y cuentan con conocimientos en materias financieras, empresarias y contables.

La Compañía les ha otorgado un rol promitente, con la autoridad necesaria para poder realizar sus tareas de manera independiente y efectiva. Se les ha otorgado acceso a todos los registros, archivos e información que consideren pertinente para realizar sus tareas de la manera más adecuada posible y se les ha habilitado un canal de comunicación directa con todos los empleados de la Compañía.

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

La Comisión Fiscalizadora de Lipsa fue constituida el 17 de julio de 2021 y desde entonces se encuentra en actividad permanente.

Fue constituida con la finalidad de otorgar mayor transparencia a la Compañía, otorgando apoyo a la Gerencia, desarrollando tareas de vigilancia y control, mediante la revisión periódica de la información y decisiones económico-financieras de la Compañía, y la implementando controles internos.

La Comisión Fiscalizadora está constituida por profesionales con experiencia en áreas de finanzas, contabilidad y empresariales que les permite desarrollar sus tareas de manera diligente y eficaz. Como se comentó en el punto anterior, la Comisión Fiscalizadora tiene acceso a toda la información de la Compañía y tiene canales de comunicación directa con empleados, administradores y gerentes.

Los miembros de la Comisión Fiscalizadora cuentan con un reglamento interno, en el que se establecieron los lineamientos principales que deben seguir para efectuar sus funciones y reciben capacitaciones periódicas.

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 Comisión Fiscalizadora de la Compañía se reúne periódicamente con la Gerencia a fin de analizar las decisiones económico-financieras de la Compañía.

Anualmente, la Comisión Fiscalizadora evalúa la idoneidad, independencia y desempeño del auditor externo y de los miembros del equipo de auditoría. Además, se analizan los servicios prestados y los honorarios del auditor externo y envía dicho informe a la Gerencia. En este informe la Comisión Fiscalizadora detalla las tareas llevadas a cabo por los auditores externos durante el ejercicio.

La Reunión de Socios en la que se analizan los estados financieros correspondientes al ejercicio cerrado, también analiza el informe anual de la Comisión Fiscalizadora y en función de ella considera la designación de los Auditores Externos y sus honorarios.

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.

El 20 de enero de 2022, la Gerencia de la Compañía, aprobó el Código de Ética y Conducta de la Compañía. El mismo establece los lineamientos y estándares de seriedad, transparencia e integridad que deben seguir todos los empleados de LIPSA S.R.L. independientemente del nivel jerárquico que éstos posean en la Compañía.

Los empleados no podrán justificar su accionar por desconocimiento del Código ni por instrucciones de cualquier nivel jerárquico recibidas, siendo responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados la aplicación de este Código y de los procedimientos internos vigentes.

El conocimiento y aceptación del Código es condición necesaria para poder prestar servicios en la Sociedad. Es esperable que los empleados actúen siempre con responsabilidad ante posibles incumplimientos y denuncien por propia iniciativa cuando sea de su conocimiento determinados actos que puedan estar transgrediendo el presente Código.

La falta de cumplimiento de los lineamientos y comportamientos establecidos en el Código, por parte de cualquier empleado (sin importar el rango jerárquico) o contratista, será pasible de la aplicación de las correspondientes sanciones, que puede incluir el despido o desvinculación laboral con la Sociedad.

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.

A fin de complementar el Código de Ética y Comportamiento y garantizar su cumplimiento, la Gerencia de Lipsa junto con la Administración:

- Brindan y asisten charlas y capacitaciones con profesionales sobre temas de ética corporativa.
- Garantizan canales de comunicación seguros en los que sus empleados pueden denunciar irregularidades y/o incumplimientos al Código de Ética y Comportamiento.
- Posee auditores externos y una Comisión Fiscalizadora que se encargan de analizar que la Compañía funcione de manera correcta.
- Los empelados confeccionan informes periódicos en los que se incluye una sección respecto al cumplimiento de Código de Ética y Comportamiento.
- A la hora de designar a las autoridades de la Compañía se realizan procedimientos para comprobar la integridad de dicho empleado, y que su comportamiento personal y profesional se encuentre alineado con los de la Compañía.
- También se consideran los antecedentes profesionales y personales de las personas y/o compañías con las que Lipsa decide llevar a cabo proyectos y/o negocios, buscando que los mismos también se encuentren alineados con la visión y misión de la Compañía.

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.

Lipsa cumple con la normativa vigente en materia de conflictos de interés. La Gerencia y la Comisión Fiscalizadora se encuentran capacitadas para la detección de conflictos de interés y los respectivos procedimientos que deben seguir para evitarlos.

Asimismo, la Compañía facilita canales de comunicación directa ente sus empleados y la Comisión Fiscalizadora, a fin de que estos puedan denunciar ante dicha Comisión cualquier conflicto de interés que detecten. Una vez recibida esta información la Comisión Fiscalizadora realiza una investigación interna para determinar si existe o no el conflicto denunciado y aplica los procedimientos adecuados para solucionarlos.

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 información financiera y no financiera de la Compañía se encuentra detallada en los documentos publicados en la AIF, allí los inversores pueden acceder a los datos de la Compañía que necesitan para hacer inversiones informadas.

Tanto el prospecto de programa como el suplemento informan los datos de contacto necesarios para que los inversores puedan contactarse con la Compañía y realizar las consultas que consideren necesarias.

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 Gerencia de Lipsa implementa procedimientos de identificación y clasificación de sus partes de interés. Asimismo, posee un canal de comunicación directa para las mismas que se encuentra disponible de lunes a viernes de 18 a 12 y de 14 a 19 horas.

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.

De conformidad con lo establecido por la normativa de la CNV, y la Ley General de Sociedades. La Gerencia de Lipsa remite a sus Socios con la anticipación necesaria los puntos que serán tratados en las reuniones a la que son convocados.

Además de enviar el orden del día, se acompañan en caso de corresponder la información necesaria sobre los puntos a analizar para que los Socios puedan analizarla antes de la reunión. En caso de existir dudas y/o consultas sobre los puntos a tratar los Socios pueden requerir a la administración la confección de informes en los que detallen la información que se les esté requiriendo respecto de los puntos a ser tratados en la reunión.

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.

Si bien la Compañía aún no ha implementado ninguna disposición estatutaria que prevea específicamente llevar adelante reuniones de socios y o gerentes a distancia, la Compañía demora la celebración de las respectivas reuniones durante los meses de aislamiento social, preventivo y obligatorio previstos por el Gobierno Nacional durante los años 2020 y 2021 a fin asegurar la participación e igualdad de trato de todos los participantes.

Asimismo, se informa a esta CNV que la Compañía se encuentra analizando la posibilidad de reformar el estatuto a fin de que el mismo prevea la posibilidad de celebrar reuniones a distancia y de esta forma asegurar la participación de todos sus integrantes, posibilitando la incorporación de herramientas que les permita participar desde cualquier lugar del mundo y en cualquier contexto, favoreciendo la igualdad de trato sobre todos sus miembros.

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.

Para definir el monto de los dividendos a distribuir entre los Socios al final de cada ejercicio la Gerencia de Lipsa tiene en cuenta los siguientes parámetros:

- Los requisitos de capital de la Compañía para poder llevar a cabo los planes de negocios anuales;

- Las deudas de la compañía en caso de existir;
- Las necesidades de capital de trabajo;
- El contexto socio-económico; y
- Las restricciones legales, impositivas y/o contractuales en caso de corresponder.

La Compañía documenta dicha información en la memoria anual y en las Actas de Reunión de Socios y/o Gerencia correspondientes.