

Reporte de Código de Gobierno Societario

Mercedes-Benz Compañía Financiera Argentina S.A.

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.

Los valores que guían el accionar de Mercedes-Benz Compañía Financiera Argentina S.A. y que se han mantenido como principios fundamentales en el desarrollo de los negocios, son asumidos como eje del accionar de sus directivos y empleados. Estos valores se encuentran reflejados en el **Código de Conducta** de la Compañía y en políticas internas, profundizando y reforzando los mecanismos de supervisión y control, con el objeto de facilitar el conocimiento y la comprensión de los principios éticos y de conducta que cada uno de los integrantes de la Compañía debe cumplir en su desempeño. De acuerdo a lo mencionado, la Compañía aplica esta 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.

La Compañía aplica la práctica recomendada en tanto el Directorio es el órgano a cargo de la administración de los negocios y decide sobre las políticas y estrategias desarrolladas.

El Management, compuesto por los Gerentes de las distintas áreas, revisa, analiza y señala las directrices del plan estratégico elaborado y su posterior evaluación por parte del Directorio de la Compañía, que se ocupa de analizar los diferentes aspectos ambientales, sociales y de gobierno societario incluidos en el mismo. Adicionalmente, en forma periódica, el Directorio realiza un seguimiento del plan estratégico, promoviéndose la participación de las partes involucradas en su elaboración a efectos de evaluar el grado de cumplimiento y realizar los ajustes que se consideren necesarios para la mejor consecución de los objetivos de la Compañía.

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.

Esta práctica es aplicada por la Compañía a través de reuniones de Management, en las que se presenta un informe sobre la marcha de la Compañía, con detalle de la gestión económica, financiera y el desarrollo de los temas relevantes de diferentes áreas. Asimismo, a solicitud del Directorio o del Gerente General, puede requerirse la participación de gerentes o jefes de primera línea para considerar temas relacionados con su responsabilidad. La Compañía dispone, para su gestión, de políticas y normas de control interno, focalizadas en la mejora continua de su sistema de control. Cabe destacar que, en nuestra Compañía, los Directores, a su vez ejercen cargos en la Gerencia.

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.

Con relación a esta práctica, la Compañía cumple con lo normado sobre Gobierno Societario por la CNV, y por los organismos reguladores cuyas disposiciones son exigibles para la Compañía, adoptando además las mejores prácticas societarias. Además del Comité de Auditoría, el Directorio establece, para la transparencia y eficiencia de la gestión, la creación de comités especiales para el tratamiento de temas específicos, con participación de Gerencias y Jefaturas, con reporte a la Gerencia General. Por lo mencionado, la Compañía cumple con esta 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.

La designación de los miembros del Directorio por parte de los accionistas considera a los efectos de su postulación y elección las características técnicas y profesionales de los potenciales candidatos, así como su disponibilidad para el cumplimiento de las funciones inherentes al cargo. En tal sentido, los Directores de la Compañía se encuentran abocados al desarrollo de la actividad comprometida disponiendo a tal fin de los recursos profesionales y técnicos necesarios para el ejercicio de su función en forma profesional y eficiente dedicando el tiempo y el esfuerzo necesarios para la revisión, seguimiento, supervisión, monitoreo y aprobación de las cuestiones sometidas a su consideración. Cabe destacar que nuestros Directores ejercen funciones ejecutivas, motivo por el cual su compromiso con la Compañía es aún más cercano. En relación con los requerimientos establecidos en la orientación de esta práctica relativos a las reglas de funcionamiento del Directorio, los mismos son cumplidos a través del Estatuto Social donde se establecen las reglas principales de funcionamiento y organización, encontrándose publicado, con acceso general, en la página de la CNV. De acuerdo a la forma descrita, la Compañía da cumplimiento a esta práctica.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

- | |
|---|
| <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> |
|---|

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.

Si bien no hay conformada una Secretaría Corporativa, a través del trabajo conjunto del Presidente, su Asistente, y un miembro designado del área de Legales, la Compañía cumple esta práctica. Se convoca a las reuniones de Directorio de acuerdo a las pautas legales y reglamentarias aplicables a la práctica habitual de la Compañía, mediante la preparación del Orden del Día, la coordinación con las áreas gerenciales pertinentes en función al tema a ser considerado y el material correspondiente, distribuido con anticipación entre los Directores a efectos de su evaluación y análisis. De esta manera se proporciona a los Directores la posibilidad de revisar con anticipación a la reunión agendada la documentación a ser considerada con el claro objetivo de mantener una reunión eficiente. Asimismo, tanto el Presidente del Directorio como su Asistente y demás personas antes mencionadas, se encuentran a disposición de los miembros del Directorio para canalizar y atender cualquier consulta y/o aclaración que se requiera, vinculada con el ejercicio de sus funciones. Tal comunicación se realiza de manera fluida a través de correos electrónicos, teléfono, reuniones presenciales o por videoconferencias.

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

La Compañía realiza un proceso de evaluación no formal del Directorio con el que monitorea el funcionamiento de dicho órgano. Dicha evaluación queda plasmada en la aprobación de la gestión del Directorio que se realiza en oportunidad de las Asambleas Anuales que aprueban estados financieros anuales y designan autoridades.

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 Compañía aplica esta práctica. En tal sentido, el Presidente del Directorio se ocupa activamente de generar un espacio de debate y constante mejora entre los miembros del Directorio, orientado a la toma de decisiones de manera clara e informada. Por ello, en el seno del Directorio se otorga espacio a cada uno de sus miembros para exponer su opinión respecto a los temas a ser considerados, se brinda capacitación y se remite información y documentación en forma anticipada para su consideración. Es importante mencionar que los Directores con funciones ejecutivas tienen además contacto permanente con las distintas áreas de la Compañía, favoreciendo un conocimiento detallado y actualizado del negocio y su gestión diaria.

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 Compañía aplica la práctica recomendada. La Asistente de Presidencia junto con las personas designadas del área de Legales, realizan las tareas de coordinación de las reuniones de Directorio y Asamblea de Accionistas. En conjunto, asisten al Presidente en la preparación, comunicación y cumplimiento del Orden del Día de las reuniones de Directorio y en las Asambleas de Accionistas; coordinan la distribución con anticipación a los miembros del Directorio de la documentación e información para la adecuada toma de decisiones y asisten a las reuniones de Directorio con el claro objeto de asentar en los libros de actas lo tratado en las mismas. Asimismo, coordinan el Registro de Asistencia de los accionistas a las Asambleas y colaboran en la preparación y desarrollo de éstas. Sin perjuicio de la delegación de funciones administrativas, el Presidente mantiene una completa supervisión de las reuniones exigidas por la normativa vigente.

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.

El Directorio de Mercedes-Benz Compañía Financiera Argentina S.A. ha aprobado una estructura organizacional, en la que existe una Presidencia, y dependiendo de ella, las Gerencias de TI, Operaciones, Créditos y Cobranzas, Comercial, Finanzas, y Legales & Compliance y Auditoría Interna. Cada Gerente de las áreas mencionadas, se encuentra suficientemente capacitado para continuar con la dirección de su área con eficacia, sin que la ausencia del Presidente cause daños financieros, operativos o reputacionales.

La Compañía, en ausencia prolongada o repentina del Presidente, cuenta con un Plan de Sucesión establecido en el Estatuto Social, en donde se delegan facultades en el Vicepresidente de la Compañía o en dos Directores, quienes, a su vez, asumirán la presidencia interina, dirección y representación legal de la Entidad hasta la reincorporación o designación del nuevo Presidente.

El Vicepresidente o los dos Directores conjuntamente, al asumir las responsabilidades del Presidente, tienen sus funciones claramente definidas y conocen la operación del día a día de la Compañía, pudiendo, con asistencia del resto de los Gerentes, identificar problemas y brindar soluciones.

En oportunidad de la selección del Vicepresidente de la Compañía, la Asamblea, con asistencia del Directorio y del área de Recursos Humanos, tiene en cuenta la experiencia, trayectoria y las competencias del candidato a ocupar el cargo.

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 Compañía no cumple con esta práctica ya que su Directorio está compuesto por cuatro (4) Directores Titulares que revisten el carácter de No Independientes, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 11° de la Sección III, Capítulo III del Título II de las Normas de la CNV. Sin perjuicio de ello, vale aclarar que la Compañía asegura que los Directores cumplan debidamente su función y velen por el interés social exclusivo de la Compañía cuyo directorio integran, por encima de cualquier interés distinto, capacitándolos continuamente a tal fin y dotándolos de la información e instrumentos necesarios para que puedan adoptar las decisiones con un nivel adecuado de independencia, y a favor de políticas y estrategias para el buen gobierno de la Compañía, todo ello con el fin de asegurar la protección de los intereses de los accionistas.

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 Compañía, hasta el momento no ha considerado necesaria la implementación de un Comité de Nominaciones dado que la designación de los miembros del Directorio la realizan los propios accionistas en la Asamblea General Ordinaria que se lleva a cabo a tal efecto. El proceso de postulación y de recomendación de Directores se realiza en el seno del Directorio luego de la evaluación de los candidatos considerando a tal efecto lineamientos generales de independencia, diversidad, compatibilidades, profesionalismo, conocimientos técnicos, de negocio y de gestión. La propuesta de candidatos es analizada en conjunto por los miembros del Directorio a efectos de su propuesta a la Asamblea de Accionistas.

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.

Como se ha indicado en la respuesta anterior, si bien la Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones, se aplica la práctica recomendada dado que en el proceso de selección de candidatos para eventuales reemplazos por vencimiento de mandato y/o cualquier otra circunstancia, se evalúan diferentes aspectos, no sólo de experiencia profesional, sino de habilidades y competencias de los postulantes con el fin de asegurar un órgano de administración alineado con el propósito, visión y misión de la Compañía y que asegure la calidad en la gestión. De acuerdo a lo mencionado, la designación de los miembros del Directorio corresponde a la Asamblea de Accionistas.

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

Esta práctica se cumple. Ante la nueva designación de autoridades, el Director a ser sucedido, siempre que sea posible, suministra a su sucesor información completa y precisa acerca del área a dirigir. Se informa también acerca de leyes y reglamentaciones aplicables a la actividad de la Compañía. Asimismo, explica el funcionamiento interno del Directorio y de la Compañía y refuerza dichos conocimientos con presentaciones informativas de áreas tales como Créditos, Operaciones, Finanzas, y Compliance. Asimismo, genera entrevistas con el área de Legales y el área Contable de la Compañía para profundizar la información que fuera necesaria a efectos de que el nuevo Director cuente con las herramientas necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones.

D) REMUNERACIÓN

Principios

- | |
|--|
| <p>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.</p> |
|--|

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

La Compañía no cuenta con un Comité de Remuneraciones, sino con un esquema de compensaciones definido por niveles organizacionales, con sus respectivas bandas salariales. Estos niveles están estructurados sobre la base del grado de responsabilidad, conforme lo establecido en el Manual de Políticas de Recursos Humanos, Sección D3 – Remuneraciones.

La remuneración de los Directores es determinada de conformidad con lo establecido por la Ley General de Sociedades y las normas de CNV, teniendo en consideración si los mismos desempeñan o no funciones técnico – administrativas y en función de los resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio.

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

Esta práctica la Compañía no la cumple a través de un Comité de Remuneraciones, sino a través de otras herramientas de gestión establecidas en la Ley General de Sociedades y las Normas de CNV.

Cabe aclarar que los miembros del Directorio han renunciado a los honorarios, tal como surge de la última Asamblea de Accionistas.

Asimismo, en relación con la remuneración de las gerencias de primera línea, la Entidad, delega en Recursos Humanos la fijación de remuneración de los gerentes de primera línea. Para su fijación se tiene en cuenta la responsabilidad, el desempeño y la competitividad externa, por medio de la contratación de encuestas de mercado con consultoras especializadas. Además de determinarse un monto fijo, la porción de la remuneración variable de los gerentes de primera línea está alineada con los objetivos de la Compañía a corto, mediano y largo plazo.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

- | |
|---|
| <p>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.</p> <p>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.</p> |
|---|

- 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.

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio, cuya mayoría de sus miembros son también integrantes del Comité de Riesgos, realiza acciones tendientes a identificar, evaluar y mitigar la exposición de la Compañía a los riesgos estratégicos, financieros, operacionales y de gobierno corporativo, siendo el máximo responsable de la aprobación de políticas tendientes a mitigar dichos riesgos y del monitoreo del cumplimiento de las mismas. Las políticas aprobadas establecen los roles y responsabilidades de las áreas que participan en la gestión de riesgos.

La participación en las reuniones del Comité de Riesgos, Comité de Auditoría Interna y del Comité de Tecnología informática, le permite al Directorio monitorear los riesgos a los que se enfrenta la Compañía.

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 posee un Comité de Auditoría Interna regulado por la Ley 26.831 y modificatorias, el Banco Central de la República Argentina y las normas de la Comisión Nacional de Valores. Se constituye como responsable del análisis de las observaciones emanadas de la auditoría interna y por el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de modificación de los procedimientos.

El comité de Auditoría Interna asiste al Directorio en el monitoreo de controles internos, gestión de riesgos individuales y corporativos, el cumplimiento de normas establecidas por la Entidad, por el B.C.R.A. y por las leyes vigentes, el proceso de emisión de los estados financieros, la idoneidad e independencia del Auditor Externo y su desempeño, la solución de las observaciones emanadas de las Auditorías Interna y Externa, del Banco Central de la República Argentina y de otros organismos de contralor, mediante la evaluación y seguimiento de los plazos y las medidas adoptadas para su regularización.

De acuerdo a lo descripto, la Compañía cumple con la práctica mencionada.

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

La Compañía aplica la práctica mencionada, considerando que el Comité de Auditoría está integrado como mínimo por dos (2) Directores, siendo uno de ellos en carácter de máximo responsable, y el auditor interno cuyos servicios son contratados. Todos los miembros son personal entrenado en la materia, no sólo por su formación y capacitación sino también por su experiencia en el área.

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 Compañía cumple parcialmente con esta práctica ya que tiene un Comité de Auditoría en base a un reglamento. Actualmente, dicho comité está integrado por dos (2) Directores no independientes, siendo uno de ellos el CEO de la Compañía, y el Auditor Interno. Su función principal es colaborar con el Directorio, como órgano colegiado, en las tareas de supervisión y monitoreo constante en la elaboración de la información financiera, evaluación de riesgos y controles internos. Los miembros del Comité de Auditoría de la Compañía cuentan con el conocimiento del negocio, financieros, contable y legal, además de experiencia profesional para desarrollar en forma eficiente su labor.

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

El Comité de Auditoría considera la idoneidad profesional de la firma de Auditoría Externa, su trayectoria a nivel nacional e internacional, políticas de independencia, la aplicación de estándares internacionales para el desarrollo de su trabajo y en caso de considerarse, la renovación de su contratación. Toma en cuenta el desempeño de la Auditoría Externa, el conocimiento y comprensión del negocio, de la estructura organizacional de la Compañía y de su sistema administrativo y de control. En oportunidad de la presentación de los Estados Financieros Anuales, el Comité presenta

su Informe Anual de Gestión en el que se incluye su evaluación anual del desempeño de Auditoría Externa. En base a lo informado, la Compañía da cumplimiento a esta práctica.

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 Compañía cuenta con un Código de Conducta aprobado por el Directorio en el que se establecen los principios éticos, de transparencia e integridad que guían el accionar de directores, gerentes y empleados de la Compañía y que contempla la posibilidad de actualizaciones necesarias para el fortalecimiento de la confianza de todas las partes interesadas. El Código de Conducta es de acceso público; se encuentra publicado en la página web y en la Intranet de la Compañía, es aprobado por el Directorio y es conocido por todos sus empleados y directivos. Por lo mencionado, la Compañía da cumplimiento a esta 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 denunciadores contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de

vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

La Compañía tiene definido un Programa de Integridad basado en el compromiso asumido por el Directorio de la Compañía en valores, cultura ética y transparencia que guía el comportamiento en los negocios y en la consecución de sus objetivos a través de la aplicación de las mejores prácticas corporativas. Este programa incluye: Código de Conducta, líneas de denuncias abiertas que aseguran la confidencialidad y anonimato del denunciante, protocolos de investigación de denuncias, canales de divulgación, políticas y prácticas recomendadas enfocadas en la transparencia e integridad, revisión de proveedores críticos y capacitación al Directorio. El Directorio se encuentra comprometido con el Programa, estableciendo la evaluación y revisión periódica del mismo, considerando la posibilidad de modificaciones, actualizaciones o incorporación de nuevas prácticas corporativas que resulten obligatorias en su aplicación o necesarias y convenientes en su consideración. De acuerdo a lo mencionado, la Compañía cumple con esta 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.

El Código de Conducta de la Compañía establece los principios éticos y pautas de comportamiento individual y empresarial, indicando que los Directores, Gerentes y Empleados, todos ellos alcanzados por el Código, deben evitar situaciones que puedan generar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía. Esta obligación se encuentra incluida en el Artículo 2.7 del Código de Gobierno Societario (“CGS”) en el que principalmente se establece que deben evitar conflictos de intereses, incluso potenciales, en relación con sus actividades y compromisos con otras organizaciones y abstenerse de tomar decisiones cuando haya conflicto de intereses que impidan desempeñarse adecuada y objetivamente en sus obligaciones con la Entidad. Con relación a transacciones entre partes relacionadas, la Compañía tiene normas para su identificación e informa un detalle de las mismas en sus Estados Financieros Trimestrales y Anuales. Por lo mencionado, la Compañía cumple con esta práctica.

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 Compañía cuenta con un sitio web www.mbsonline.com.ar, a través del cual el público en general tiene la posibilidad de acceder a información institucional y una sección de Productos con toda la información relevante para clientes e inversores actuales y/o potenciales. Adicionalmente, el sitio web es un canal de contacto con las áreas de Relaciones Institucionales y Medio Ambiente. Por lo informado, la Compañía cumple con esta 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.

La Compañía identifica sus partes interesadas y establece según su clasificación, canales de comunicación que facilitan el entendimiento y comprensión de las acciones y decisiones adoptadas por la dirección, en el marco del cumplimiento de objetivos y metas, en el desarrollo de los negocios, en la gestión organizativa, en las diferentes acciones enmarcadas de Responsabilidad Social Empresaria y en la gestión ambiental, fortaleciéndose de esa forma la confianza, responsabilidad y compromiso de las partes. El sitio web de la Compañía brinda acceso a información pública de la Compañía y permite el contacto de los interesados con la Compañía a través de formularios diseñados para ese fin.

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.

La Asamblea General de Accionistas se convoca y celebra siguiendo lo dispuesto por la Ley General de Sociedades y la normativa aplicable emanada del organismo de control que establecen los plazos de información y puesta a disposición de los Accionistas respecto de la documentación sometida a la Asamblea. La Compañía promueve la participación en las Asambleas de los Accionistas brindándoles anticipadamente información explicativa de cada uno de los puntos a tratarse en la Asamblea de Accionistas y, cuando considera oportuno, brinda mayor información a través de los canales de comunicación habituales, como el sitio web y el mail. Por lo mencionado, la Compañía cumple con esta 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.

El Estatuto social de la Compañía permite la realización de Asambleas de Accionistas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras de acuerdo a la normativa aplicable. Asimismo, y tal como se expresó en la práctica 27, con anterioridad a la celebración de cualquier Asamblea, la Compañía genera un canal de comunicación fluido con los Accionistas a través del envío de información por vía electrónica. El objetivo primordial es brindar a los Accionistas información clara, concisa y ordenada para su debido análisis con el fin de que puedan realizar las consultas que estimen pertinentes previo o durante la Asamblea. De acuerdo a lo informado, la Compañía cumple con esta 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.

La Asamblea Anual de Accionistas es la que anualmente determina el destino de los resultados del ejercicio, definiendo las reservas a constituir y determinando si los saldos resultantes serán distribuidos en concepto de dividendos, los que deberán ser determinados de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Sociedades, las normas del B.C.R.A. y el Estatuto Social. La distribución de dividendos depende de los resultados y si existen ganancias líquidas y realizadas. Asimismo, la Compañía considera su liquidez y los proyectos de inversión. La Compañía por lo indicado, cumple con esta práctica.