

Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario

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 Sociedad ha aprobado junto con el Código de Gobierno Corporativo un Código de Ética y de Conducta Empresarial, en el que se han reflejado la visión, la misión y los valores de la Compañía. El Directorio tiene en miras lo establecido en estos códigos a la hora de tomar decisiones y fijar sus objetivos y estrategias anuales.

También cuenta con otros mecanismos, como recomendaciones, control permanente, capacitación, preservación de la información confidencial que pueda afectar la competitividad de la Sociedad, compromiso de los que tienen acceso a información confidencial de no manifestar, ni difundir, ni revelar dicha información a terceros y a no utilizarla en su propio beneficio. También asegura que los contratos con terceras partes (auditorías y consultoras) cuenten con cláusulas de confidencialidad que protejan el uso de la información a la que acceden.

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.

Conforme a la ley argentina, el Directorio tiene a su cargo la administración de la Sociedad y toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, así como aquellas decisiones expresamente establecidas en la Ley de Sociedades Comerciales, en los estatutos de la Sociedad y otra normativa aplicable. De este modo, el Directorio es el responsable de ejecutar las decisiones asamblearias y del desarrollo de las tareas especialmente delegadas por los accionistas. Los Directores de la Sociedad cumplen plenamente con lo estipulado en el Estatuto Social. No existe un reglamento especial de funcionamiento del Órgano de Administración más allá de lo previsto en el Estatuto.

El Directorio 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. Los miembros del Directorio en conjunto con los gerentes de primera línea someten a discusión y aprueban el plan estratégico de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales. También realizan el seguimiento y control de los desvíos trimestral y mensualmente, en base a los reportes elaborados por los gerentes de primera línea. Los miembros del Directorio en conjunto con los gerentes de primera línea resuelven sobre las decisiones y planes de inversión de la Sociedad, así como las políticas de financiación de



las mismas. También llevan el control periódico de las mismas a través de los distintos reportes elaborados por las gerencias involucradas, dejando constancia en actas aquellos proyectos de inversión significativos.

El Directorio define los lineamientos del plan de responsabilidad social empresaria, los cuales se instrumentan a través del departamento de Recursos Humanos.

Entre los principales lineamientos se destacan: (a) la actuación corporativa, la cual procura asegurar que el gobierno corporativo se comprometa con la ética y transparencia en la relación con los públicos de interés; (b) el desarrollo e inversión sostenible, por la cual se procura conducir los negocios y actividades con responsabilidad social; y (c) los derechos humanos, la diversidad y el compromiso con la fuerza de trabajo, sobre los cuales se busca respetar y apoyar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, la promoción del trabajo decente (apoyando la erradicación del trabajo infantil, esclavo y degradante) y el respeto a la diversidad humana y cultural de la fuerza de trabajo, buscando comprometerla con la responsabilidad social de la Sociedad.

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.

En cuanto a los Gerentes de Primera Línea los nombramientos recaen sobre el Directorio y los mismos deben tener adecuada formación y experiencia en relación al cargo a desempeñar.

El Directorio asigna las responsabilidades atribuibles a los gerentes de primera línea. En este sentido, el departamento de Recursos Humanos ha trabajado en la formalización de la descripción de los puestos de trabajo con la asignación de las principales funciones y responsabilidades de cada puesto. No es costumbre dejar constancia en Acta de este punto. La organización y el funcionamiento de Fuhrmann se encuentran debidamente detallados en los documentos de emisión que se encuentran publicados en la AIF de la CNV.

El Directorio verifica en forma periódica la evolución de los planes y la estrategia a través de los reportes elaborados por las distintas gerencias.

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 garantiza mediante sus circuitos administrativos la emisión de reportes trimestrales y mensuales para la toma de decisiones.

En la medida que el temario lo amerite, previo a las reuniones de Directorio se preparan informes especiales para ser considerados en las mismas. Estos informes se distribuyen entre los miembros del Directorio.

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 del Directorio tienen tiempo suficiente para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente y tener un registro periódico del trabajo de los demás empleados de la Compañía.

El Directorio asigna las responsabilidades atribuibles a los gerentes de primera línea. En este sentido, el departamento de Recursos Humanos ha trabajado en la formalización de la descripción de los puestos de trabajo con la asignación de las principales funciones y responsabilidades de cada puesto. No es costumbre dejar constancia en Acta de este punto.

La organización y el funcionamiento de Fuhrmann S.A.U. 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.

En la medida que el temario lo amerite, previo a las reuniones de Directorio se preparan informes especiales para ser considerados en las mismas. Estos informes se distribuyen entre los miembros del Directorio.

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

Los resultados de la gestión del Directorio son expuestos en la reseña informativa y los estados contables anuales por la Asamblea General de Accionistas.

A los efectos de la evaluación de los directores por parte de los accionistas, estos pueden solicitar la información que consideren pertinente, ya sea en la Asamblea o en forma previa a la misma.

La última Asamblea de Accionistas donde se han aprobado los resultados de la gestión del Directorio fue el 09 de abril de 2024.

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 cuenta con programas de capacitación de acuerdo con las necesidades de los distintos niveles gerenciales. Las necesidades de capacitación son identificadas por el área de Recursos Humanos al inicio de cada año y en función de ello se arman los programas. Las actividades de capacitación pueden ser grupales o individuales de acuerdo con las necesidades a resolver.

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.

El Directorio asigna las responsabilidades atribuibles a los gerentes de primera línea.

En este sentido, el departamento de Recursos Humanos ha trabajado en la formalización de la descripción de los puestos de trabajo con la asignación de las principales funciones y responsabilidades de cada puesto.

El Directorio verifica en forma periódica el desempeño de los gerentes de primera línea y el cumplimiento de los objetivos fijados.

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.

La empresa no cuenta con un plan específico de sucesión de los gerentes de primera línea. Sin embargo, el Directorio a través del fluido contacto que mantiene con las distintas gerencias puede abordar las decisiones que correspondan de surgir un eventual reemplazo sin que esta falta de plan de sucesión ocasione problema alguno.

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.

Fuhrmann S.A.U. no hace oferta pública de sus Acciones, por lo que no está obligada a mantener una determinada proporción de directores independientes.

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.

Fuhrmann S.A.U. no cuenta con un Comité de Nominaciones. Por las características y tamaño de la empresa no lo cree necesario y considera que los procedimientos y políticas actuales son suficientes para la designación de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea.

De acuerdo a la legislación vigente y al Estatuto de la Sociedad, los miembros del Directorio los designa la Asamblea de Accionistas. En cuanto a los Gerentes de Primera Línea los nombramientos recaen sobre el Directorio y los mismos deben tener adecuada formación y experiencia en relación al cargo a desempeñar.

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 cuenta con un plan específico de sucesión de los gerentes de primera línea. Sin embargo, el Directorio a través del fluido contacto que mantiene con las distintas gerencias puede abordar las decisiones que correspondan de surgir un eventual reemplazo sin que esta falta de plan de sucesión ocasione problema alguno.

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

La Sociedad cuenta con programas de capacitación de acuerdo con las necesidades de los distintos niveles gerenciales. Las necesidades de capacitación son identificadas por el área de Recursos Humanos al inicio de cada año y en función de ello se arman los programas. Las actividades de capacitación pueden ser grupales o individuales de acuerdo con las necesidades a resolver.

Si bien no es costumbre dejar asentado en actas las políticas de capacitación y entrenamiento, el Directorio fija las mismas, las cuales son instrumentadas por el área de Recursos Humanos.

Dentro de los planes instrumentados por Recursos Humanos se incluyen temas relativos a la estrategia, el management, el conocimiento del negocio y todas aquellas actividades que los puestos requieran.

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 cuenta actualmente con un Comité de Remuneraciones debido a que entiende que son suficientes las políticas de Recursos Humanos llevadas a cabo en ese sentido.

La Asamblea de Accionistas fija y aprueba las remuneraciones de los Directores.

En cuanto a las remuneraciones de los gerentes de primera línea y resto de los cuadros gerenciales, la Sociedad instrumenta políticas y acciones a través del área de Recursos Humanos. Esto se traduce en una gestión que pone foco en el desarrollo de las personas, la formación permanente y paquetes atractivos y competitivos de compensaciones. También realiza un análisis comparativo permanente con encuestas de mercado y participa de reuniones periódicas con empresas del rubro donde se analizan y comparan entre otras cuestiones indicadores de RRHH. En cuanto a la política de remuneraciones las mismas se establecen de acuerdo a parámetros de mercado a través de la contratación de encuestas salariales, buscando mantener la equidad interna y externa.

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.

En la Sociedad, la identificación, evaluación y mitigación de riesgos está a cargo del Directorio.

El Directorio define la responsabilidad general sobre la identificación y gestión del riesgo en toda la Sociedad así como también que funcionen adecuadamente los controles relacionados con la detección de fraudes, la prevención del lavado de dinero y la transparencia de la información de la entidad.

En la medida en que sea necesario y de acuerdo con el tema, el Directorio cuenta con un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas. Para ello, cada área responsable emite, en caso de ser pertinente, su análisis y opinión sobre el ámbito que le compete, a los fines de contemplar todos los riesgos asociados a la decisión, considerando el nivel de riesgo aceptable por la Sociedad.

La gestión de riesgos de la empresa comporta un seguimiento constante de los riesgos materiales identificados, determinar el orden de prioridad de los riesgos según su probabilidad en todos los niveles de la organización y tomarlos en consideración en los procesos de planificación estratégica y de negocios. También es importante identificar y gestionar las oportunidades vinculadas de forma eficiente.

En términos generales los principales factores de riesgos relacionados con la Sociedad tienen que ver con:

- Riesgo Climático, los cuales se mitigan con coberturas de seguros.

- Riesgo crediticio: La política de la Sociedad consiste en gestionar la exposición crediticia mediante la venta de productos agrícolas a grandes empresas de exportación de acreditada solvencia.
- Riesgo de liquidez: se mitiga con una gestión prudente del perfil y vencimiento de deudas, manteniendo suficiente efectivo y garantizando la disponibilidad de financiación suficiente y diversificada.
- Riesgo de capital: la Sociedad hace un seguimiento del capital en función del ratio de apalancamiento.

En los estados financieros el Directorio informa sobre la gestión de riesgos a los que se encuentra expuesta la Sociedad.

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.

Fuhrmann S.A.U. no cuenta con un Comité de Auditoría dado que sólo es emisora de obligaciones negociables. Es responsabilidad del Directorio y de la Alta Gerencia el diseño y la implementación de los procesos de control interno. Dichos procedimientos son puestos en prácticas por las distintas gerencias y monitoreados por la Dirección y la Auditoría Externa.

La Sociedad cuenta con una Comisión Fiscalizadora, quien ejerce de manera rigurosa un control de legalidad respecto al cumplimiento por parte del Directorio de las disposiciones de la Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y los Códigos de Gobierno Corporativo y Ética y de Conducta Empresarial y las decisiones en las Actas de Directorio y de Asamblea. 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 Fuhrmann son independientes y cuentan con conocimientos en materias financieras, empresarias y contables.

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 Fuhrmann fue constituida en 2021 y desde entonces se encuentra en actividad permanente. Fue constituida con la finalidad de otorgar mayor transparencia a la Compañía, otorgando apoyo al Directorio, 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. 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 Sociedad tiene como política contratar exclusivamente Auditores Externos que garantizan su idoneidad, independencia y desempeño.

La Dirección de la Sociedad hace una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos. Esto se expresa a través de reuniones internas de evaluación de la auditoría y de reuniones con los propios auditores donde:

- se revisa el alcance de las tareas realizadas,
- se analizan los estados financieros,
- se analizan las propuestas de mejoras presentadas por la auditoría.

Fuhrmann S.A.U. cuenta con políticas establecidas en cuanto a la rotación periódica de la Auditoría Externa.

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 posee un Código de Ética y de Conducta Empresarial que es de conocimiento público. La Sociedad cuenta con mecanismos de variada índole: código de ética, recomendaciones, control permanente, capacitación, preservación de la información confidencial que pueda afectar la competitividad de la Sociedad.

Asimismo, el Código de Gobierno Corporativo permite contar con mecanismos para prevenir conflictos de interés entre las partes relacionadas, llevando a cabo los negocios en condiciones normales y habituales de mercado.

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 Conducta empresarial y garantizar su cumplimiento, el Directorio de Fuhrmann S.A.U. implementa mecanismos de control permanente, capacitación, preservación de la información confidencial que pueda afectar la competitividad de la Sociedad, compromiso de los que tienen acceso a información confidencial de no manifestar, ni difundir, ni revelar dicha información a terceros y a no utilizarla en su propio beneficio. También se asegura que los contratos con terceras partes (auditorías y consultoras) cuenten con cláusulas de confidencialidad que protejan el uso de la información a la que acceden.

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.

Fuhrmann S.A.U. realiza operaciones con partes relacionadas y las mismas son expuestas en los Estados Financieros, en virtud de lo establecido por las Normas Internacionales emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad o International Accounting Standards Board ("IASB").

La Sociedad no cuenta con una norma interna de autorización de operaciones entre partes relacionadas independiente del marco normativo aplicable a tal tipo de operaciones pues la Gerencia entiende que dicho marco normativo cubre todos los requerimientos necesarios para una protección acabada del interés de la Sociedad y sus socios

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.

Fuhrmann S.A.U. cuenta con una página web (<https://fuhrmann-argentina.com/>) con información actualizada de la compañía y otros datos de interés.

También posee una ruta en la página de la Comisión Nacional de Valores donde se publica periódicamente la información financiera y corporativa. También canaliza allí todo lo referente a la comunicación de hechos relevantes.

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 cuenta con un sitio web institucional (<https://fuhrmann-argentina.com/>) con información actualizada de la empresa. Allí se accede a variada información sobre la empresa como ser lugares en donde está presente, unidades de negocio, etc. En la misma página se ofrece una línea directa para contactarse con la empresa a través de la cual el usuario puede realizar consultas de su interés.

También se puede acceder a la página de la CNV donde se publica periódicamente toda la información financiera, la cual es de libre acceso.

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.

Las Asambleas de Accionistas son celebradas y convocadas conforme a los plazos legales y reglamentarios. Se pone a disposición de los accionistas la información a ser tratada con la suficiente antelación.

El Directorio cumple con la normativa vigente en cuanto al suministro de información relevante a los Organismos de Contralor y a través de ellos a los Accionistas y otros posibles interesados. No promueve reuniones periódicas con los accionistas fuera de la celebración de las asambleas, aunque si atiende inquietudes y consultas de los mismos.

Con la presentación de los estados contables intermedios y anuales la Sociedad realiza reuniones periódicas con las personas responsables de la inversión en el capital de la Sociedad por parte de cada uno de sus socios. En esas reuniones se exponen no sólo los resultados y demás datos que surgen de dichos estados contables sino también cuestiones vinculadas a proyectos futuros de la Sociedad, conveniencia de asumir nuevos endeudamientos o comprar ciertos activos y cuestiones relacionadas asimismo a la política comercial de la Sociedad.

La Sociedad celebra habitualmente asambleas unánimes, asegurando de esta forma la participación de todos los accionistas. En todos los casos la Sociedad lleva a cabo las convocatorias a asambleas generales en los plazos y formas previstos por la normativa vigente.



Los mecanismos implementados por la Sociedad a fin de que los accionistas minoritarios propongan asuntos para debatir en la Asamblea General de Accionistas son los previstos en la normativa vigente y en el Estatuto de la Sociedad.

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.

La Compañía aún no ha implementado ninguna disposición estatutaria que prevea específicamente llevar adelante las reuniones de los órganos societarios a distancia.

29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.

El Directorio es quien propone el destino de los resultados del ejercicio, siendo la Asamblea de Accionistas la que resuelve. El Estatuto de la Sociedad no tiene una política de dividendos permanente ya que esta se ajusta año a año en función de los resultados económicos operativos y las necesidades de financiamiento que resultan del negocio de la Sociedad.

Fuhrmann S.A.U. no cuenta con un proceso documentado para la elaboración de la propuesta de destino de los fondos acumulados.

El Directorio incluye en las actas su propuesta de destino de los resultados acumulados, la que es considerada por la Asamblea de Accionistas.

La última distribución de dividendos fue aprobada en la Asamblea de Accionistas del 1º de septiembre de 2016.