

Código de Gobierno Societario
Ejercicio 2025

IRSA Inversiones y Representaciones Sociedad Anónima (en adelante, la “Compañía” o la “Sociedad”), emite de acuerdo a lo establecido por la Resolución General N° 797/2019 de la Comisión de Valores (CNV) su Informe sobre el Código de Gobierno Societario, conforme a las buenas prácticas de gobierno corporativo que aplica la Compañía y del accionar del Directorio, dadas sus responsabilidades de administración y supervisión establecidas por la Ley General de Sociedades, el Estatuto de la Compañía, la Ley de Mercado de Capitales y toda normativa aplicable a la Compañía.

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.

La Compañía aplica esta práctica.

Los valores que orientan el accionar de la Compañía, y que han sido fundamentales en el desarrollo de sus negocios, son adoptados por sus directivos y empleados. Estos valores se centran en la pasión en el negocio, la búsqueda continua de oportunidades en una constante evolución y focalización centrada en el desarrollo de las comunidades, la confianza y diversidad como eje central para el enriquecimiento de las relaciones de trabajo y el constante aprendizaje que inspira a los integrantes de la Compañía. Estos valores se traducen en la promoción de la transparencia, la integridad y la ética en todas las operaciones. Están alineados con la visión de la Compañía de ser líder en el desarrollo urbano en Argentina, generando nuevos lugares y experiencias icónicas que dejen una huella positiva en la vida de las personas. Esta visión se concreta en la misión de transformar espacios en lugares que mejoren la vida urbana, siempre pensando en las personas.

Estas definiciones permiten establecer una dirección estratégica clara que se alinea con las actividades y objetivos a largo plazo de la Compañía.

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 esta práctica.

El Directorio es el órgano a cargo de la administración de los negocios y decide sobre las políticas y estrategias desarrolladas por la gerencia, a cuyo fin cuenta con un canal fluido de comunicación y debate su implementación. Asimismo, el Directorio a través de sus integrantes, ejerce el control y supervisión de la gestión de la Compañía.

El Comité Ejecutivo analiza y define las directrices estratégicas para la posterior evaluación de su cumplimiento por parte del Directorio incluyéndose en esa definición los diferentes aspectos ambientales, sociales y de gobierno societario que son informados en el reporte de sustentabilidad de la Compañía.

En oportunidad de aprobación de los estados financieros, el Directorio realiza además el seguimiento del desarrollo de las medidas estratégicas acordadas, a través de la información que brinda la Gerencia General y las gerencias de primera línea convocadas, definiendo los ajustes que se consideren necesarios tanto por circunstancias propias de la Compañía como por el contexto en el que se desarrollan los negocios, manteniendo como meta la consecución de los objetivos fijados en el plan de negocios y el compromiso asumido para el desarrollo de una gestión sustentable en materia ambiental, social y de gobierno, la que se refleja en el Reporte de Sustentabilidad 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.

La Compañía aplica esta práctica.

La Compañía a través de reuniones trimestrales que el Directorio mantiene con la Gerencia General 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 los diferentes segmentos y unidades de negocios.

Asimismo, a solicitud del Directorio o del Gerente General, puede requerirse la participación de gerentes 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.

Adicionalmente, por tratarse de una empresa listada bajo regulación de la Securities and Exchange Commission (SEC), debe en cumplimiento de la Ley Sarbanes-Oxley emitir una certificación anual donde declara que los estados financieros reflejan adecuadamente la realidad económica de la empresa. Dicha certificación es una evaluación de la efectividad de los controles internos y la seguridad de los sistemas informáticos, realizada en base al Marco Integrado de Control interno emitido por el Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission ("Informe COSO – 2013) y al Marco de Ciberseguridad del Instituto Nacional de Estándares Técnicos de EEUU (NIST Cybersecurity Framework).

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 Compañía aplica esta práctica.

La Compañía reconoce la importancia de una gestión ética y eficiente, que no solo garantice el cumplimiento legal, sino que también promueva la transparencia y la confianza, protegiendo así a los accionistas y otras partes interesadas. Para lograrlo, el Directorio aprueba anualmente este Código de Gobierno Societario, que establece las prácticas corporativas aplicables a la Sociedad.

Además, la Compañía cuenta con la Gerencia de Compliance, que depende de la Presidencia y del Comité de Auditoría, Esta gerencia da cumplimiento al modelo de Compliance de la Sociedad y tiene a su cargo la gestión de riesgos a los que está expuesta la Compañía y a través de la Gerencia de Gobierno Corporativo se emiten y actualizan políticas de gobierno y prácticas internas para afianzar las estructuras de gestión y de control efectuando recomendaciones para el fortalecimiento de las estructuras internas de gobierno a fin de afianzar la independencia de los órganos societarios.

La Gerencia de Compliance también colabora estrechamente con la Secretaría Corporativa en asuntos relacionados con el Directorio y sus comités, como el Comité de Auditoría y el Comité Ejecutivo. Asimismo, mantiene reuniones periódicas con la Alta Gerencia y la Presidencia.

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 Compañía aplica esta práctica.

La designación de los miembros del Directorio por parte de los accionistas considera tanto las competencias técnicas y profesionales de los candidatos como su disponibilidad para desempeñar las funciones requeridas. Los directores de la Compañía se dedican plenamente a las responsabilidades que asumieron teniendo en claro el tiempo que ello insume basado en el compromiso y profesionalismo que cada uno de ellos tiene, utilizando los recursos profesionales y técnicos necesarios para ejecutar sus funciones de manera eficiente respecto de la revisión, supervisión, monitoreo y aprobación de los asuntos que se presentan en el desarrollo de la actividad societaria. Cabe destacar que algunos directores también asumen roles ejecutivos, lo que refuerza su compromiso con la Compañía.

Con la designación de nuevos directores, la Gerencia de Compliance y la Secretaría del Directorio proporcionan un paquete amplio de información que abarca aspectos del negocio, los mercados en los que opera la Compañía, el funcionamiento de los órganos societarios, la estructura interna y un recordatorio de las responsabilidades asociadas a la función como directores y como integrantes de Comités, cuando así les fuera requerido.

La Compañía se encuentra trabajando en la preparación del reglamento del Directorio con las reglas de su funcionamiento para acceso tanto de los directores como de partes interesadas en general.

El Directorio dispone de la colaboración de Comités, algunos regulatorios y otros relevantes para el desarrollo estratégico de los negocios y el posicionamiento en el mercado. La participación de directores en los comités favorece el conocimiento directo de las problemáticas que trata cada uno de ellos, agregando valor por su involucramiento, conocimiento y experiencia. Estos comités tienen su reglamento interno y en cada caso están integrados por: **Comité de Auditoría**, directores independientes; **Comité Ejecutivo**, por directores ejecutivos; **Comité de Ética** en primera instancia por directores ejecutivos y **Comité de Riesgo Financiero** por directores ejecutivos, Gerencia General, Gerencia de Finanzas y Gerencia de Compliance.

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

La Compañía cumple esta práctica.

A través del trabajo conjunto del Presidente y de la Secretaría Corporativa se convoca a las reuniones de Directorio. La Secretaría, a requerimiento del Presidente procede a convocar a reunión de acuerdo a las pautas legales y reglamentarias aplicables y 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 la Secretaría Corporativa 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 aplica esta práctica.

Durante el presente ejercicio, el Directorio implementó un proceso formal de evaluación de su desempeño y gestión, tanto a nivel colectivo como individual. Para ello, se diseñó y aplicó un cuestionario de autoevaluación que incorporó indicadores no financieros vinculados con la gestión del Directorio y la calidad de sus procesos decisorios. Cada integrante del Directorio completó la autoevaluación y la Gerencia de Gobierno Corporativo analizó los resultados, elaborando un informe con las conclusiones.

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.

Asimismo, los directores independientes integrantes del Comité de Auditoría, debido al cumplimiento de sus responsabilidades dentro del Comité, disponen también del conocimiento de la gestión de los negocios.

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 esta práctica.

La Secretaria Corporativa se encuentra tercerizada en los asesores legales externos de la Compañía y tiene a su cargo llevar a cabo las tareas de coordinación de las reuniones de Directorio y Asamblea de Accionistas. Asiste al Presidente en la preparación, comunicación y cumplimiento del orden del día de las reuniones de Directorio y en las Asambleas de Accionistas; coordina la distribución con anticipación a los miembros del Directorio de la documentación e información necesaria para las reuniones de Directorio y asiste a las reuniones con el claro objeto de asentar en los libros de actas lo tratado en las mismas. Asimismo, coordina el registro de los accionistas a las asambleas y colabora en la preparación y desarrollo de éstas. Sin perjuicio de la delegación de funciones administrativas, el Presidente mantiene una completa supervisión de las reuniones sociales exigidas por la normativa vigente.

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

La Compañía no aplica esta práctica.

Por el momento, la Compañía no dispone de un plan de sucesión para la Gerencia General. Actualmente el rol de Presidente del Directorio coincide con el de Gerente General o *Chief Executive Officer*. Por otra parte, está delegada por el Directorio en el Comité Ejecutivo la responsabilidad de designar a los miembros de la Alta Gerencia, incluida la posición de Gerente General. Este comité cuenta con el apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos para establecer el perfil requerido, las competencias y las aptitudes del candidato, asegurando que estén alineados con la visión, misión y valores de la Sociedad. Además, la Compañía considera que su equipo gerencial, gracias a su desempeño, competencias y experiencia en el negocio, está en una posición favorable para realizar, eventualmente, una selección interna para el cargo de Gerente General.

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 aplica esta práctica.

El Directorio de IRSA está integrado por doce miembros titulares, de los cuales cuatro revisten la condición de independientes según los criterios establecidos por la Comisión Nacional de Valores (CNV) y la Securities and Exchange Commission (SEC). De estos directores independientes, tres forman parte del Comité de Auditoría.

Los directores independientes aportan una valiosa experiencia profesional y empresarial, desempeñando un papel importante en las decisiones del Directorio. Su participación contribuye a una mayor transparencia y equidad en el proceso de toma de decisiones y en el equilibrio de los intereses de los accionistas y otras partes interesadas.

Los antecedentes de los directores incluidos los independientes están disponibles en la página web de la compañía: <https://www.irsacom.ar/gobierno-corporativo/#estructura>

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 no aplica esta práctica.

La Compañía hasta momento no ha considerado necesaria la implementación de un Comité de Nominaciones por ser facultad de la Asamblea General de Accionistas la designación de los miembros del Directorio.

El proceso de postulación y de recomendación de futuros directores que se presenta a la Asamblea se realiza en el seno del Directorio luego de analizar y evaluar en conjunto por sus miembros a los candidatos, considerando lineamientos generales de independencia, diversidad, competencia, reputación ética, profesionalismo, conocimientos del negocio y de gestión. Asimismo, previo a cada Asamblea anual, la Compañía pone en conocimiento de sus accionistas y del público en general, a través de su página web, los perfiles profesionales y experiencia de cada uno de los candidatos propuestos a los efectos de que los accionistas cuenten con la información necesaria al momento de emitir su voto.

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 Compañía no aplica esta práctica.

Como se ha indicado en la práctica anterior, si bien la Compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones, en el proceso de selección de candidatos para eventuales reemplazos por vencimiento de mandato y/o cualquier otra circunstancia, se evalúan diferentes aspectos además de la experiencia profesional, como habilidades y competencias de los postulantes con el fin de asegurar un órgano de administración alineado con la misión, visión y valores de la Compañía y que asegure la calidad en la gestión. De acuerdo con 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

La Compañía aplica esta práctica.

Ante la nueva designación de autoridades, el Directorio suministra a los nuevos directores un dossier con información institucional completa y precisa, leyes y reglamentaciones aplicables a la actividad de la Compañía. Asimismo, evalúa preliminarmente el nivel de conocimiento de los nuevos miembros acerca de los negocios de la Compañía, el funcionamiento interno del Directorio y de la Compañía y refuerza dichos conocimientos con presentaciones informativas de áreas tales como Operaciones, Finanzas y Compliance.

Asimismo, genera entrevistas con los asesores externos de la Compañía para profundizar la información legal y contable que fuera necesaria a efectos de que los nuevos directores cuenten con las herramientas necesarias para el mejor desarrollo de sus funciones.

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 Compañía no aplica esta práctica.

Por el momento la Compañía no evalúa la conformación de un Comité de Remuneraciones. En cuanto a las remuneraciones al Directorio, la Ley General de Sociedades define que debe ser determinada por la Asamblea General de Sociedades, si no hubiera previsiones estatutarias al respecto, en base a las previsiones y límites legales y teniendo además en consideración si los mismos desempeñan o no funciones técnico – administrativas y los resultados obtenidos por la Compañía en el ejercicio. Con relación a las remuneraciones de la Alta Gerencia y de acuerdo con el Estatuto Social, el Comité Ejecutivo tiene la facultad de establecer sus remuneraciones en base a pautas de evaluación por objetivos operativos y estratégicos y el análisis de remuneraciones para puestos similares en el mercado.

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

La Compañía no aplica esta práctica.

El objetivo de la práctica se cumple, pero no a través de un Comité de Remuneraciones sino utilizando herramientas de gestión establecidas en la Ley de Mercado de Capitales y las Normas de CNV. De acuerdo con lo mencionado en la práctica 15, el monto máximo de la remuneración total de los miembros del Directorio lo determina la Asamblea Anual de Accionistas en base a las limitaciones impuestas, por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades (máximo del 25% de las utilidades de la Compañía, 5% cuando no exista distribución de dividendos y podrá incrementarse proporcionalmente a la distribución hasta alcanzar 25% de las utilidades). En el supuesto de directores que realicen comisiones especiales o actividades técnicas o administrativas (ejecutivas), las citadas limitaciones pueden excederse y exceptuarse con el tratamiento y aprobación expresa de la Asamblea Anual donde será el voto de la mayoría de los accionistas el que determinará la aceptación de la propuesta o su modificación.

Además, previamente a la fecha de la Asamblea, el Comité de Auditoría opina sobre la razonabilidad de la suma total de honorarios a proponer, evaluando el monto total respecto de los resultados del ejercicio y otras valoraciones como la responsabilidad que involucra el cargo, la dedicación brindada para el ejercicio de la función, la experiencia, reputación profesional y la coherencia con remuneraciones de ejercicios anteriores.

Con respecto a la remuneración de la Alta Gerencia, el Comité Ejecutivo, en uso de la facultad delegada por el Directorio según el Estatuto Social y disponiendo de la colaboración de la Gerencia de Recursos Humanos, considera un esquema de compensación que se ajusta según el nivel de responsabilidad y la complejidad del puesto, basándose en encuestas realizadas por consultoras especializadas para empresas de similar prestigio y que consideran factores como : actividad de la empresa, tamaño organizacional y resultados financieros del negocio. Además del salario fijo, la Compañía implementa un esquema de compensación variable que está vinculado tanto a los resultados obtenidos, como al desempeño individual del empleado. Este esquema variable busca alinear los incentivos de los empleados con el éxito organizacional, motivando a todos los niveles a contribuir de manera activa al logro de los objetivos empresariales. Para los niveles de Alta Gerencia además del componente variable vinculado a resultados anuales, se ofrece un esquema de incentivos a largo plazo. Los mismos, están diseñados para garantizar la continuidad en la ejecución de la estrategia a largo plazo, así como la retención de los talentos claves que lideran la organización.

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 Compañía aplica esta práctica.

El Directorio realiza acciones tendientes a identificar, evaluar y mitigar la exposición de la Compañía a los riesgos estratégicos, financieros, operacionales y de gobierno corporativo. El Directorio con la participación del Comité Ejecutivo, evalúa en forma permanente la actividad empresarial de la Compañía, lo que incluye los riesgos, las oportunidades que ofrecen las condiciones de mercado de cada momento y el cumplimiento de los objetivos operativos y estratégicos del negocio.

Como parte de su práctica habitual de gestión de riesgos, monitorea en forma permanente, a través del Comité de Riesgos Financieros, las inversiones y los riesgos inherentes.

La Compañía ha aprobado una Política de gestión integral de riesgos con el objetivo de definir el marco general de actuación para la gestión integral de los riesgos a los que se enfrenta. Todos sus gerentes son responsables de asegurar una adecuada gestión e identificación del riesgo en sus respectivas áreas, implementar planes de mitigación y controles necesarios y dar cumplimiento a las regulaciones y políticas específicas vigentes: La aplicación de la Política Anticorrupción; forma parte de las medidas que lleva adelante la Compañía para la mitigación de riesgos.

La Política de gestión integral de riesgos establece los roles y responsabilidades de las áreas que participan en la gestión de riesgos y menciona las principales categorías, a saber:

- Riesgos operacionales;
- Riesgos de gobierno corporativo;
- Riesgos financieros.

Existen además áreas de monitoreo y seguimiento de forma tal que se asegure el cumplimiento de esta política.

La Compañía tiene también una política de gestión de riesgos financieros con el propósito de definir el marco general de actuación para la gestión de riesgos financieros a los que se enfrenta. Dicha política define los roles y miembros que participan regularmente del Comité de Riesgo Financiero.

Asimismo, se aplica un sistema de control interno diseñado para prevenir y detectar riesgos que afecten la información contable, utilizando el marco integrado de control interno emitido por el Committee of Sponsoring Organization of the Tradeway Commission ("Informe COSO 2013") para la evaluación de la efectividad de los controles internos sobre confiabilidad de los estados contables.

Por otra parte, en los Estados Financieros de la Compañía se incluye una nota sobre "Administración de riesgo", en la que se describen los principales riesgos que surgen de instrumentos financieros y a los que la Compañía está expuesta. Adicionalmente en oportunidad de presentar el informe 20-F ante la SEC, se hace una descripción de los factores de riesgo que amenazan el logro de los objetivos de 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 aplica esta práctica.

La Compañía cuenta con la Gerencia de Gestión del Riesgo y Auditoría que depende de la Gerencia de Compliance, que reporta directamente a la Presidencia. Las gerencias de Compliance y de Gestión del Riesgo y Auditoría mantienen contacto directo y periódico con el Comité de Auditoría, generándose un canal fluido de comunicación.

Anualmente, se realiza la presentación del Plan de Anual de Gestión de riesgos y Auditoría al Comité de Auditoría, incluyendo las revisiones planificadas, las que pueden variar en el alcance y frecuencia en base a la evaluación de riesgos, los objetivos de los negocios y las prioridades de las partes interesadas, para lo cual el área cuenta con los recursos humanos y técnicos necesarios para su implementación.

En forma periódica, la gerencia de Gestión del Riesgo y Auditoría presenta informes de avance al Comité de Auditoría para monitorear el seguimiento del plan, que contiene un resumen de los trabajos efectuados y los principales hallazgos.

Anualmente el Comité de Auditoría evalúa el desempeño de la gerencia de Gestión del Riesgo y Auditoría en los temas de su competencia, dando cuenta de ello en su informe anual que es presentado al Directorio.

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

La Compañía aplica la práctica.

Los profesionales a cargo de la función de Gestión del Riesgo y Auditoría son independientes respecto de las restantes áreas operativas de la empresa.

El gerente de Gestión del Riesgo y Auditoría cuenta con la certificación internacional emitida por el Institute of Internal Auditors (IIA) y el área a su cargo utiliza las normas internacionales según corresponda.

La gerencia de Gestión del Riesgo y Auditoría está formada por personal entrenado en la materia, no sólo por su formación y capacitación sino 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 aplica esta práctica.

El Comité de Auditoría de la Compañía está integrado desde su constitución hasta la fecha, en su totalidad por directores independientes, cumpliéndose de esta forma con lo establecido por la normativa que le es aplicable de la CNV y de la SEC. El número de miembros que lo integran es de tres (3) directores y la designación del Presidente no la realiza el Directorio, dado que es elegido en el seno del Comité.

El Comité de Auditoría se rige por su propio Reglamento Interno que se encuentra inscripto ante la Inspección General de Justicia. 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, entre otras funciones previstas por el art. 110 de la Ley 26.831.

Los miembros del Comité de Auditoría de la Compañía revisten, como se indicó, el carácter de independientes y 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.

La Compañía aplica esta práctica.

La propuesta de designación de los Auditores Externos, que anualmente el Directorio presenta a la Asamblea Anual, es considerada previamente por el Comité de Auditoría. En su evaluación, el Comité tiene en cuenta 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, el Comité 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 considerando las reuniones que se mantuvieron con los auditores externos durante el año, como mínimo cada tres meses, en oportunidad de la revisión de los Estados Financieros trimestrales y el Anual y también previo a la presentación del 20-F ante la SEC.

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 aplica esta práctica

La Sociedad tiene su Código de Ética aprobado por el Directorio y en el que se establecen los principios éticos, de transparencia e integridad que guían el accionar de directores, gerentes, empleados y el de terceras partes que se relacionan con la Compañía.

La Compañía ha publicado su Código de Ética en su sitio web <https://www.irsacom.ar/gobierno-corporativo/#codigoetica> y todos sus empleados y directivos deben aceptarlo expresamente. De manera regular, la Compañía lleva a cabo campañas para recordar la importancia de cumplir con el Código, promoviendo una comprensión clara de su contenido. Esto garantiza que los empleados no puedan alegar desconocimiento del Código como justificación para cualquier transgresión.

La Compañía ha puesto a disposición canales para reportar presuntas irregularidades o prácticas indebidas que violen el Código. Estos reportes pueden realizarse de forma anónima, y se garantiza la confidencialidad del denunciante.

El Directorio asegura la correcta administración del Código a través del Comité de Ética, que se encarga de abordar cualquier infracción cometida. El Comité evalúa y decide el tratamiento y la resolución correspondientes o determinando si el asunto debe ser derivado a la Gerencia de Recursos Humanos o, a la Gerencia General o al Comité Ejecutivo. Además, el Comité de Ética analiza el impacto de la infracción en los intereses y la reputación de la Compañía, y, en colaboración con la Gerencia de Recursos Humanos, establece la sanción adecuada, coordinando en algunos casos con la Gerencia General o el Comité Ejecutivo según sea necesario.

Además, en situaciones de conflicto de intereses, el Comité de Ética, con el apoyo de la Gerencia de Compliance y Recursos Humanos, analizará la situación y determinará las acciones a seguir.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

La Compañía aplica esta práctica.

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 Ética, Comité de Ética, líneas de denuncias abiertas que aseguran la confidencialidad y anonimato del denunciante; protocolos de investigación de denuncias políticas corporativas y prácticas recomendadas enfocadas en la transparencia e integridad, y que incluyen a las políticas de anticorrupción, de conflicto de intereses, de la prohibición de aplicar de represalias a empleados y terceros que efectúen denuncias de buena fe.

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. El Programa también incluye la capacitación periódica tanto al Directorio como al resto de la organización.

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

La Compañía aplica esta práctica.

El Código de Ética de la Compañía establece principios éticos y pautas de comportamiento tanto a nivel individual como empresarial. De acuerdo con el Código, directores, gerentes y empleados deben evitar situaciones que puedan generar un conflicto entre sus intereses personales y los de la Compañía. Para abordar estos conflictos, la Compañía también aplica su Política de Conflicto de Intereses.

El Comité de Auditoría tiene la responsabilidad de proporcionar al mercado información sobre operaciones que puedan suponer un conflicto de intereses con miembros de los órganos sociales o accionistas controlantes.

En cuanto a las transacciones entre partes relacionadas, la Compañía aplica su política correspondiente y detalla estas operaciones en sus estados financieros. Las transacciones que superen el límite establecido por la Ley de Mercado de Capitales y las normas de la CNV son consideradas por el Comité de Auditoría antes de ser tratadas por el Directorio. El Comité evalúa si las condiciones de estas operaciones son razonablemente adecuadas en comparación con las condiciones de mercado para transacciones entre partes no relacionadas. Las opiniones del Comité de Auditoría se toman en cuenta durante la revisión que realiza el Directorio sobre estas operaciones. Posteriormente, se informan como “Hecho Relevante” ante la CNV y en los mercados donde cotiza la Compañía, garantizando así el cumplimiento de las prácticas establecidas.

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 cumple con esta práctica.

El sitio web de la Compañía www.irsacom.ar pone a disposición del público en general la posibilidad de acceder a información institucional, su política y gestión de sustentabilidad y una sección de inversores con toda la información relevante para actuales y/o potenciales inversionistas, donde se pueden encontrar las publicaciones realizadas al mercado, a través de hechos relevantes, informes trimestrales y presentaciones institucionales. Asimismo, es un canal de contacto con la Gerencia de Relación con Inversores y ASG que tiene dedicación exclusiva a atender los requerimientos, consultas y proveer información a los accionistas y otros inversores.

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 aplica esta práctica.

La Sociedad considera relevante la identificación de sus partes interesadas y establece canales de comunicación que facilitan su inclusión en la estrategia y en las acciones y decisiones adoptadas por la dirección. Esta identificación se encuentra reflejada en el Reporte de Sustentabilidad anual de la Sociedad, que es presentado y publicado en su página web. Las partes interesadas identificadas son las siguientes:

- Accionistas, Inversores e Instituciones Financieras
- Colaboradores
- Locatarios y clientes
- Proveedores
- Gobierno y organismos de control
- Comunidades
- Directores

A través del sitio web se brinda acceso a la información pública de la Compañía para todos los grupos de interés y establece canales de contacto con las Gerencias de Recursos Humanos, Relación con Inversores y ASG para consultas relacionadas con el desarrollo de los negocios, la evolución de los resultados financieros, la gestión de la compañía en materia de sustentabilidad, y el interés en formar parte de la organización, entre otros temas.

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 Compañía cumple con esta práctica.

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. A través de los bancos custodios de acciones ordinarias y ADRs (a través del Bank of New York Mellon), la Compañía promueve la participación en las Asambleas de los accionistas locales y extranjeros, institucionales y minoristas, 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.

Toda la información publicada por la Sociedad de manera trimestral, como balances, reseñas y memoria, se encuentra en el sitio web a disposición de los accionistas, quienes también tienen la posibilidad de participar de las conferencias virtuales que se realizan cada trimestre donde se presentan y explican los resultados.

La Compañía sigue trabajando con empeño considerando los estándares del mercado para brindar suficiente información para la toma de decisiones por parte de los accionistas.

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 cumple con esta práctica.

El estatuto social de la Compañía prevé actualmente 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.

Asimismo, y tal como se expresó en la práctica 27, con anterioridad a la celebración de cualquier asamblea de accionistas, la Compañía a través de la Gerencia de Relación con Inversores genera un canal de comunicación fluido con los accionistas a través del envío de información por vía electrónica, además de las publicaciones de rigor que deben realizarse a través de la Autopista de Información Financiera o en los mercados con los que opera la Compañía. 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.

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 Compañía no aplica esta práctica.

Sin perjuicio de no contar con una política de distribución de dividendos, anualmente, antes de la Asamblea General de Accionistas, el Directorio, a través del Comité Ejecutivo, evalúa la propuesta de distribución de dividendos. Esta evaluación se basa en los resultados económicos obtenidos por la Sociedad y en la información disponible sobre:

- Las inversiones contempladas en el plan estratégico anual de la Sociedad.
- La situación financiera actual y las proyecciones a corto y mediano plazo.
- El nivel de deuda de la Compañía y los vencimientos a corto plazo.
- Las perspectivas económicas tanto del desarrollo del negocio como de la economía local e internacional.

Luego de este análisis, se elabora una propuesta que es presentada al Directorio para su consideración y de ser aprobada, se incluye como un punto en la convocatoria a la Asamblea General de Accionistas. Posteriormente, en la Asamblea Anual, el Presidente del Directorio, la comunicará a los accionistas durante la Asamblea Anual. Posteriormente, los accionistas decidirán su aceptación, modificación o rechazo mediante votación mayoritaria.

