

ANEXO IV

El Directorio de Carboclor ha elaborado el siguiente reporte sobre la aplicación de los principios contenidos en el Código de Gobierno Societario para el ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2025, de acuerdo a los términos del Art. 1 de la Sección I del Capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV, de acuerdo con N.T. 2013 modificado por la Res. General CNV N° 797/19.

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.

Como misión, Carboclor se encuentra orientada a crear valor económico sostenible en las Unidades Estratégica de servicios de puerto, almacenaje y logística. Para lograrlo, se han determinado como factores críticos de éxito el involucramiento del personal, la innovación continua, la diversificación del portafolio de negocios, la productividad en el empleo de los recursos y el posicionamiento de la marca Carboclor en los mercados actuales y futuros.

Ser reconocidos como modelo empresario por la excelencia de los servicios prestados, el compromiso de su personal, la preferencia de los clientes, la confianza de los proveedores y de los accionistas, así como el reconocimiento por la iniciativa social y cuidado responsable del medio ambiente forman parte de la visión de Carboclor.

En particular, para poder alcanzar el éxito, el directorio considera que es imprescindible tener elevados estándares de conducta corporativa, mediante la observación de los siguientes valores:

- Respeto por el individuo.
- Desarrollo del personal.
- Lealtad como equipo.
- Iniciativa social y compromiso ambiental.
- Integridad en la conducción del negocio.
- Idoneidad en el liderazgo de las personas.
- Confiabilidad técnica y credibilidad sostenible.

Si bien los aspectos de ética de trabajo son desarrollados en el apartado “F” del presente informe, Carboclor cuenta con un Comité de Aplicación de su Código de Conducta, formado por la gerente general, el presidente del directorio y el comité de auditoría. Asimismo, anualmente se realizan encuestas de clima para monitorear el cumplimiento del Código de Conducta.

- 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.***

Las decisiones estratégicas para el año 2025 y su plan de implementación fueron analizados y aprobados por el Directorio.

Mensualmente, la gerencia general presenta al directorio en su reunión de resultados, indicadores financieros y no financieros tales como índices de accidentología, indicadores vinculados con la economía argentina e indicadores operativos vinculados con ingresos y costos.

Asimismo, con carácter mensual se presentan las acciones relacionadas con Responsabilidad Social Empresaria.

Carboclor cuenta con personal capacitado en temas ambientales y sociales que asisten en el análisis de riesgo y en la identificación de oportunidades.

- 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.***

El Directorio, conformado en su totalidad por miembros no ejecutivos, supervisa a la gerencia en reuniones mensuales con la participación de la Comisión Fiscalizadora. En estas reuniones, donde participan la totalidad de las gerencias, el responsable de seguridad y medio ambiente y la jefa de asuntos legales de la Sociedad, se analiza en detalle la marcha de los negocios de la compañía, las perspectivas de corto y mediano plazo y todo tema relevante de gestión. En dichas presentaciones se comparten indicadores operativos vinculados de los ingresos de la compañía, uso de muelle, ocupación y tarifa así también como indicadores vinculados con costos, accidentología e indicadores sociales. Adicionalmente, el Directorio mantiene reuniones semanales con la gerencia general para acompañar la gestión cotidiana.

A través de Auditoría Interna se monitorea el estado de los controles internos. El Comité de Auditoría mantiene reuniones periódicas – generalmente mensuales – con Auditoría Interna y la Gerencia General para monitorear el estado del control interno y el cumplimiento de las obligaciones de dicho comité.

Las líneas de reporte están claramente definidas en toda la organización mediante un detallado organigrama.

- 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.***

El Directorio no sólo aprueba las distintas políticas de gobierno societario aplicables a la Compañía, sino que también supervisa su implementación y cumplimiento, ajustándolas a la realidad de la Sociedad y a las nuevas tendencias y actualizaciones en materia de gobierno corporativo. En este sentido, la gerencia general periódicamente revisa las políticas existentes, asesorando al Directorio sobre la necesidad de revisarlas, actualizarlas y/o modificarlas.

- 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.

El Directorio está integrado por profesionales con probada formación y experiencia profesional para desempeñar el cargo. Si bien, las funciones no son ejercidas con exclusividad, el directorio cuenta con el tiempo suficiente para la toma de decisiones.

En este sentido, se reúnen semanalmente para tratar los asuntos que le competen. Asimismo, semanalmente y en reuniones independientes, el Directorio se reúne con la gerenta general para tratar los asuntos relevantes vinculados con la marcha del negocio. Finalmente, el Directorio se reúne mensualmente junto con la comisión fiscalizadora y las gerencias de la sociedad quienes presentan los resultados del mes y toda novedad vinculada al negocio.

La totalidad de las reuniones se encuentran programadas con antelación en un calendario anual que le permite al Directorio planificar con tiempo su participación y prepararse para cada una de las reuniones programadas.

Cada miembro del Directorio cumple íntegramente con el Estatuto Social de la compañía y la normativa vigente. La Emisora no cuenta con un Reglamento de funcionamiento, ya que, en atención a las necesidades actuales de la empresa, entiende que con el marco regulatorio vigente es suficiente, no requiriéndose de esta manera un reglamento.

A) 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.***

El Presidente del Directorio convoca y lidera las reuniones mencionadas en el punto 3 precedente. El Presidente del Comité de Auditoría convoca y lidera las reuniones relativas a dicho comité. En ambos casos, se aseguran de que los miembros reciban con una antelación razonable la información necesaria para participar de las reuniones de manera eficiente e informada. En este sentido, la gerencia general mantiene reuniones semanales con el directorio a fin de informar novedades de relevancia y realiza presentaciones mensuales de resultados preliminares no auditados.

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

La gestión del Directorio es evaluada en la asamblea general ordinaria de accionistas de conformidad con el artículo 234 de la Ley General de Sociedades N°19.550.

El Directorio considera que esta materia se encuentra adecuadamente regulada en la Ley General de Sociedades N° 19.550. El Directorio no contempla innovar en esta materia.

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.*

Las reuniones de Directorio se desarrollan en un ambiente de cordialidad y respeto. El Presidente es quien lidera las reuniones de Directorio para garantizar el orden y facilitar su correcto desempeño. En su ausencia, el vicepresidente preside las reuniones. Se pautan reuniones semanales de treinta a sesenta minutos con la gerencia general donde cada uno de los directores opina libremente. El Directorio adopta como política de capacitación la realización de actividades vinculadas a actualización de normativa, como así también la asistencia a cursos o la presencia de profesionales especializados en reuniones puntuales. Esta política tiene en consideración la actual integración del Directorio y miembros del Comité de Auditoría con profesionales que cuentan con experiencia acorde a la posición ocupada.

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.*

Carboclor no tiene Secretaria Corporativa, sin embargo, el Directorio cuenta con apoyo en la función administrativa y organizativa de las reuniones de Directorio de la jefatura de asuntos legales. Asimismo, el Directorio mantiene la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia a través del Responsable de relaciones con el mercado de la Sociedad.

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.*

El Directorio definió un Plan de sucesión para la posición de Gerente General donde se determinaron las características, perfil y formación del puesto. En este sentido, el Directorio trabaja con empresas reclutadoras especialistas que presentan alternativas en función de los lineamientos establecidos por el Directorio y luego el directorio mantiene reuniones individuales

Asimismo, se monitorea las oportunidades de potencial crecimiento del personal de la compañía y en su caso se los prepara durante períodos de entre 10 a 18 meses mediante capacitaciones específicas. En este sentido, los candidatos internos son evaluados a la par con los candidatos presentados por las empresas reclutadoras especializadas.

B) 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 post 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.*

El Directorio de la Compañía cuenta con tres Directores independientes, sobre un total de 6 miembros titulares. Asimismo, el Comité de Auditoría se encuentra compuesto por mayoría de miembros independientes conforme lo exige la normativa vigente.

La Sociedad no ha establecido además de los requisitos normativos, un porcentaje específico de directores independientes que deben integrar el directorio, sin embargo, considera que con la conformación actual se mantiene un equilibrio adecuado entre sus miembros, asegurando una perspectiva imparcial en la toma de sus decisiones

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.*

El Directorio entiende que en función del tamaño y estructura actual de la Compañía no se requiere contar con un Comité de Nominaciones. El Directorio no contempla actualmente incorporar normas internas en esta materia.

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.*

El Directorio entiende que en función del tamaño y estructura actual de la Compañía no se requiere contar con un Comité de Nominaciones. El Directorio no contempla actualmente incorporar normas internas en esta materia.

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

Si bien la Compañía no cuenta con un programa formal de orientación, cada nuevo miembro incorporado, ha recibido información sobre los negocios, la situación financiera-patrimonial, los planes y perspectivas de la Compañía. Los nuevos miembros del directorio reciben el estatuto de la Sociedad junto con un paquete de información vinculado a la normativa aplicable al negocio y a su función así también como información vinculada a su giro social. Asimismo, mantiene reuniones con la gerente general y la jefa de asuntos legales de la compañía quienes brindan información y evacúan todas las dudas que el director ingresante pudieran tener.

Adicionalmente, se realizan visitas a la Terminal y se mantienen reuniones con las gerencias presentando a cada sector.

C) 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.*

El Directorio entiende que en función del tamaño y estructura actual de la Compañía no se requiere contar con un Comité de Remuneraciones. El Directorio no contempla actualmente incorporar normas internas en esta materia. Es decir, si bien no cuenta con una política de retribución formal para el Directorio y gerencias, la gerencia general es la encargada de analizar las remuneraciones del Directorio y de realizar una propuesta en línea con la situación actual del negocio, sus perspectivas, encuestas de mercados, el desempeño y su rendimiento.

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

El Directorio entiende que en esta instancia y en función de la estructura de Carboclor no resulta necesario nominar un Comité de Remuneraciones. La remuneración de los miembros del Directorio es establecida por la asamblea de accionistas. La remuneración de la Gerencia General y los restantes gerentes es fijada por el Directorio en base a encuesta de mercado, análisis de benchmarking, variación monetaria y a su desempeño.

Asimismo, existe una política de bonos que es revisada anualmente por el Directorio.

D) 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 cuenta con una política de gestión integral de riesgos, donde se compromete a la implementación de un Sistema de Gestión Integral de Riesgos a cargo del equipo gerencial, con el objetivo estratégico de preservar la integridad de los recursos empresariales, incrementar las ventajas competitivas y garantizar la continuidad del negocio frente a los diferentes riesgos a los cuales se encuentra expuesta. El análisis PESTEL (que hace referencia a los factores Político, Económico, Social, Tecnológico, Ecológico y Legal) se realiza una vez al año. Dentro de los tipos de riesgo que se identifican se encuentran:

- Riesgos estratégicos, que incluyen riesgos económicos, regulatorios y políticos;
- Riesgos de gobierno corporativo, dentro de los cuales se encuentra el riesgo de fraude;
- Riesgos de procesos, que incluyen riesgos vinculados a desastres naturales, problemáticas sociales, de recursos humanos, de tecnología de la información, de operaciones, entre otros; y
- Riesgos de reporting.

relacionados con la gestión financiera y económica de la Sociedad, así como con la fiabilidad de la información financiera.

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.

Carboclor aplica la práctica recomendada, dado que la auditoría interna reporta funcionalmente al Comité de Auditoría y administrativamente a la gerencia general. El Comité de Auditoría aprueba el plan anual de Auditoría Interna y monitorea el cumplimiento del mismo en reuniones periódicas, generalmente mensuales, con la participación de la Auditora Interna y de la Gerencia General.

La Auditora Interna posee acceso a todos los registros, documentos y sistemas para llevar a cabo sus tareas a través de pedidos que se realizan a los responsables de cada sector de Carboclor. Asimismo, posee la potestad de aplicar las técnicas necesarias para cumplir con los objetivos de la auditoría y la emisión de sus informes proponiendo los tiempos y recursos necesarios.

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

Durante el año 2025, la función de Auditoría Interna fue desempeñada por un profesional con dedicación *part-time* de la empresa consultora especializada BDO Argentina., dependiente jerárquicamente del Comité de Auditoría y funcionalmente de la Gerencia General, contando con las competencias necesarias para la función. El Comité de Auditoría aprueba un plan de trabajo de Auditoría Interna que es sugerido por la Auditora Interna quien propone los tiempos y recursos necesario para llevarlo adelante.

La Auditoría Interna realiza trabajo de campo y cuenta con comunicación directa con todos los empleados de la empresa además de poseer acceso a toda la información a través de pedidos realizados a los responsables de cada 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.

El Comité de Auditoría se encuentra integrado por tres miembros titulares y uno suplente; dos de sus miembros titulares revisten la condición de independientes y cuenta con un reglamento debidamente aprobado. La Gerencia General no forma parte del Comité de Auditoría, pero participa en todas las reuniones del comité. En función de la actual estructura y dimensión de la compañía, el Comité de Auditoría cuenta con adecuada cantidad de miembros con formación académica y amplia experiencia profesional en áreas financieras y contables.

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 hace una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos, designados por la Asamblea de Accionistas. Los aspectos relevantes de los procedimientos empleados para realizar la evaluación son los siguientes: a) Idoneidad profesional, b) trayectoria renombrada, c) extensa experiencia.

Asimismo, el Comité de Auditoría supervisa el desempeño de la auditoría externa en particular respecto a la calidad del servicio que presta y su independencia a través de reuniones periódicas y los reportes que realizan las distintas gerencias.

El Comité de Auditoría anualmente discute con los auditores asuntos relacionados con su independencia y tiene conocimiento de todos los servicios que presta a la compañía a los fines de monitorear que dichos servicios no puedan perjudicar la independencia.

E) 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 Ética y Conducta que fue aprobado formalmente por el Directorio. Este Código es conocido por todos los empleados de la compañía con la entrega de un ejemplar del mismo

Desde el directorio se fomenta a que los líderes de cada sector actúen como modelos a seguir, demostrando integridad y transparencia en sus decisiones.

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 Emisora cuenta con un Código de Conducta aprobado por el Directorio que es revisado periódicamente. Sus principales lineamientos son:

- El estricto cumplimiento de las leyes y disposiciones que regulan la actividad.
- El cumplimiento estricto y puntual de las obligaciones impositivas y previsionales.

- El establecimiento de relaciones inobjetables, desde el punto de vista ético, de su personal con proveedores, contratistas, clientes, intermediarios, empresas colegas y competidoras, autoridades, funcionarios, dirigentes gremiales, representantes de la comunidad y público en general.
- El respeto de los compromisos contraídos de todo orden, con la única excepción de insalvables razones de fuerza mayor.

La Sociedad cuenta con un Comité de Aplicación del Código de Conducta formado por el presidente, la gerente general y los miembros de comité de auditoría, encargado de revisar el Código y elevar propuestas al Directorio.

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 cuenta con una política interna de autorización de transacciones entre partes relacionadas, la misma define criterios y roles que aseguran la transparencia y divulgación de este tipo de transacciones para asegurar un trato equitativo entre todos los accionistas. El principal lineamiento de la misma asegura al Comité de Auditoría y al Directorio contar con toda la información necesaria para analizar y autorizar dichas operaciones (según se encuentra definido en la normativa aplicable a las empresas que se encuentran admitidas al régimen de oferta pública).

F) 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 página web de la Compañía se encuentra activa. A través de la misma, se divulga información no financiera vinculada a Carboclor. Si bien no existe una sección específica donde se provea información como estatutos, códigos, composición y biografías de miembros del directorio, cualquier parte interesada puede enviar sus inquietudes a través del sitio web a través del apartado “Contacto”. Sin perjuicio de ello, la Compañía entiende que sus accionistas tienen fácil acceso a esa información a través de la página web de la Comisión Nacional de Valores y BYMA.

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 presenta toda la información vinculada a los Estados Contables a ser tratados en la Asamblea General Ordinaria de accionistas conforme a la normativa vigente que le exige su divulgación y acceso a los accionistas interesados con suficiente anticipación. Las inquietudes de los accionistas son canalizadas adicionalmente a través de consultas al responsable de Relaciones con el mercado, sin perjuicio de la amplia participación que se les asegura en las Asambleas de Accionistas. El Directorio no contempla actualmente incorporar normas o políticas adicionales a esta materia. Carboclor se encuentra certificada bajo las normas ISO 9000 cuyo Manual del Sistema de Gestión de la calidad considera esencial para la aplicación de la norma la identificación de las partes interesadas del negocio.

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.

El Directorio no remite información provisorio a los accionistas para que realicen comentarios no vinculantes y compartan opiniones discrepantes. Sin perjuicio de ello, los accionistas tienen posibilidad de participar en las asambleas de manera libre realizando las consultas que crean convenientes. La Compañía pone a disposición de los accionistas toda la información que fuera relevante para la Asamblea en su sede social en cumplimiento de la Convocatoria a Asambleas aprobada por el Directorio. Asimismo, a través de su página web, en el apartado “Contacto”, puede solicitarse la información que se desee sin perjuicio de la existencia del responsable de Relaciones con el Mercado quien evacua cualquier consulta o solicitud que tuviera un accionista.

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 no considera la posibilidad que los accionistas puedan recibir paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales sin perjuicio de las disposiciones del Art. 70 de la ley de Mercado de Capitales.

La Sociedad pone a disposición de sus accionistas y partes interesadas información a través de los medios de comunicación previstos por los órganos regulatorios (BYMA, CNV) Asimismo, tal como fuera mencionado, los accionistas cuentan con medios para mantener un diálogo permanente y fluido con la Sociedad durante todo el año mediante el apartado “Contacto” de su página web y a través del Responsable de Relaciones con el Mercado. Por otro lado, el Artículo 18 de su Estatuto Social, le permite a la Sociedad realizar Asambleas de manera electrónica con transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. Debido a lo expuesto, la Sociedad aplica la práctica recomendada.

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 Emisora no cuenta con una política de distribución de dividendos.