

## Anexo: Reporte del Código de Gobierno Societario

### A) LA FUNCION 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 misión, visión y valores de la Compañía.

*Si aplica.*

*El directorio genera una cultura ética de trabajo mediante la definición de su visión, misión, propósito y valores los cuales se transmiten a los colaboradores mediante capacitaciones de inducción al ingresar a la compañía, campañas de comunicación interna y actividades recreativas entre los equipos para darlos a conocer. Los mismos se incorporan en el Código de Ética donde se establecen las conductas esperadas por parte de todos los colaboradores de la compañía, quienes lo deben leer y firmar en conformidad. El mismo se encuentra disponible en la Red Interna de comunicación.*

#### 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 los derechos de todos sus accionistas.

*Si Aplica.*

*Anualmente el Directorio revisa, somete a discusión y aprueba el plan estratégico del cual se desprenden los objetivos de gestión. En el mismo se contemplan las proyecciones del negocio, se analiza el contexto macroeconómico, factores externos y estimaciones a nivel general según el contexto actual. El directorio tiene miembros que componen los distintos comités por medio de los cuales se realiza el seguimiento de los planes acordados y en caso de corresponder, se determinan los ajustes necesarios.*

- 3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que esta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.**

*Si Aplica.*

*La Gerencia General reporta de manera anual la gestión realizada sobre el sistema de control interno mediante los reportes generados por las áreas específicas, la cual se somete a discusión y revisión, en caso de ser necesario, por el Directorio. El desempeño se mide en base a los objetivos planteados con las herramientas de gestión que utiliza la compañía.*

- 4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.**

*Si aplica.*

*Se realiza de manera permanente a través de la conformación de diversos comités (Comité de Auditoría, Comité de Integridad de la Información, Comité de Ética e Integridad, Comité de Prevención de Lavado y Financiamiento del Terrorismo, Comité de Protección a los usuarios de Servicios Financieros, Comité de Gestión Integral de Riesgos, Comité de TI y Seguridad de la Información y Comité de Incentivos de Personal), los cuales están conformados por al menos un miembro del Directorio. Por medio de las actas correspondientes se registra en los comités y se eleva al Directorio lo que requiera de su aprobación.*

- 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.**

*Si aplica.*

*Los miembros del Directorio cumplen sus funciones de manera eficiente y colaborando de manera diaria.*

*Asimismo, los diversos Comités tienen los Tyc formalizados por Acta de Directorio. A su vez, en la página web se encuentra publicada toda la información relevante para inversores y público en general, cumpliendo con la normativa vigente.*

## **B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARIA 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.**

*Si aplica.*

*Tanto el Presidente del Directorio, como los representantes de cada Comité, se responsabilizan por llevar adelante de manera eficiente las reuniones correspondientes de acuerdo a lo definido por la normativa aplicable y las necesidades de la Sociedad en el momento. Se generan previamente a las mismas, informes y tableros de control sobre los temas a tratar, enviados con la debida antelación, quedando constancia en actas.*

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

*No aplica.*

*Si bien el Presidente vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio, garantizando la implementación de mejoras constantes para un mejor desarrollo de las reuniones de Directorio, la Sociedad no ha implementado ningún proceso formal de evaluación anual. Sin perjuicio de ello, su accionista, a través de Asamblea Ordinaria, anualmente aprueba la gestión del Directorio (y elige a sus miembros). En dicha Asamblea anual se evalúa la gestión de los Directores en función a los objetivos definidos, y, en virtud de ello, se aprueba la gestión de éstos. Todo esto queda formalizado en Actas de Asamblea.*

- 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.**

*Si aplica.*

*La compañía acompaña al Top Management en la evolución continua de sus capacidades, complementando su experiencia, formación y habilidades individuales, de acuerdo con los desafíos de cada rol y la estrategia del negocio. Las acciones de formación y desarrollo se definen a partir de la identificación de capacidades críticas, los principios culturales, el propósito organizacional y las competencias gerenciales, y se acuerdan principalmente en espacios de conversaciones de talento y de diálogo individual con cada líder. Estos planes pueden traducirse en iniciativas individuales o grupales, internas o externas, incluyendo programas ejecutivos, experiencias de aprendizaje cross y contenidos digitales, y se complementan con formación técnica específica cuando el rol lo requiere. El enfoque es dinámico y se ajusta de manera continua a la evolución del negocio y de los roles.*

- 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.**

*Si aplica.*

*La Secretaria de Dirección cumple el rol de apoyo sobre la administración y comunicación al Presidente y al Resto de los Directores y Gerentes. Se encarga habitualmente de facilitar el trabajo de coordinación del Directorio que naturalmente recae en el Presidente y este suele delegarlo. También puede servir como canal o facilitador de comunicación entre el Presidente y los Directores, y entre el Directorio y la Alta Gerencia.*

- 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.**

*Si aplica.*

*Del mismo modo que anualmente se revisa la gestión del Directorio y Gerentes de Primera Línea, se evalúa la gestión del Gerente General, incluyendo en todos los casos los planes de sucesión necesarios. El Gerente General es evaluado mediante las mismas herramientas de evaluación de desempeño que el resto de los colaboradores.*

### **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.**

*No aplica.*

*La actual composición del Directorio ha sido definida teniendo en cuenta la sólida trayectoria profesional y el profundo conocimiento técnico del sector y del grupo económico por parte de sus integrantes, aspectos que resultan esenciales para una adecuada conducción estratégica de la Sociedad y para la definición de la visión de sus operaciones. La idoneidad y experiencia de los miembros del Directorio garantizan una administración profesional, orientada a la creación de valor sostenible en el largo plazo y al estricto resguardo del interés social, en cumplimiento de los estándares de lealtad y diligencia exigidos por la normativa vigente. Durante el ejercicio bajo análisis, la independencia de los miembros del Directorio no ha sido objeto de cuestionamientos ni se han registrado abstenciones motivadas por conflictos de interés.*

- 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.**

*No aplica.*

*La compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos de Gestión de Desarrollo y Evaluación de Desempeño seguidos actualmente para la designación de gerentes de primera línea. Por el momento, la compañía considera que la incorporación de dicho Comité podría resultar excesivamente burocrática para la estructura actual. Sin embargo, no descarta su implementación en el futuro en caso de resultar conveniente.*

- 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.**

*No aplica.*

*Como se mencionó anteriormente, la compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos de Gestión de Desarrollo y Evaluación de Desempeño seguidos actualmente para la designación de Directores dependientes del Grupo Financiero Galicia. A su vez, se considera que la incorporación del mismo podría resultar excesivamente burocrática para la estructura actual. Sin embargo, no descarta su implementación en el futuro en caso de resultar conveniente.*

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

*No aplica.*

*Dado que los miembros del Directorio cumplen o han cumplido funciones en la misma empresa y/o en empresas del grupo con acabado conocimiento del negocio, se considera que no resulta necesario un programa de inducción a la función.*

## **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.**

*No aplica.*

*Tarjeta Naranja S.A.U no cuenta con un Comité de Remuneraciones, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos seguidos actualmente de Gestión de Desarrollo y Evaluación de Desempeño. Por el momento, la Compañía considera que la incorporación de dicho Comité podría resultar excesivamente burocrática para la estructura actual. Sin embargo, no descarta su implementación en el futuro en caso de resultar conveniente.*

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

*No aplica.*

*Esta práctica la Sociedad no la cumple a través de un Comité de Remuneraciones, sino a través de otras herramientas de gestión; ya que no considera necesaria su implementación. En este sentido, las remuneraciones de los Directores son definidas anualmente por la Asamblea Ordinaria de Accionistas conforme las regulaciones impuestas por el Estatuto Societario y la normativa aplicable. Respecto al nivel Gerencial, el mismo es remunerado en base a bandas que mantienen la equidad interna y competitividad externa basada en valores de remuneración de mercado, lo cual se encuentra alineado con el cumplimiento de la estrategia de la Sociedad y los indicadores sobre metas de corto y largo plazo establecidos por el Directorio.*

## 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.**

*Si aplica.*

*En la Compañía se lleva a cabo un proceso de identificación, medición y control constante del riesgo. A su vez, en forma adicional a los análisis realizados por el Directorio y la Gerencia, existen análisis de riesgo realizados por una de las empresas del grupo económico, al que pertenece la Compañía, a través de los distintos comités, donde todos cuentan con un miembro del Directorio, y se realizan las actas correspondientes.*

*Una de las responsabilidades de Tarjeta Naranja S.A.U. es adoptar una prudente gestión de riesgos. Es por ello que la gestión de los riesgos ha sido asignada a diferentes gerencias, que gestionan la administración de los riesgos crediticio, financieros, de fraudes, de lavado de activos, etc. Es objetivo de estas áreas:*

- *Gestionar y monitorear en forma activa e integral los diversos riesgos asegurando el cumplimiento de las políticas internas y normas vigentes*
- *Asegurar que el Directorio conozca los riesgos a los que está expuesto, proponiendo las coberturas de los mismos.*
- *Contribuir a fortalecer la cultura de la gestión del riesgo.*
- *Diseñar y proponer políticas y procedimientos para mitigar y controlar los riesgos.*
- *Elevar a la Gerencia General las excepciones en materia de riesgos.*

- 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.**

*Si aplica.*

*El responsable máximo de la auditoría interna se reúne con el Comité de Auditoría a fin de brindar un reporte sobre el cumplimiento del plan anual, las observaciones surgidas en las auditorías y cualquier otro tema que se considere pertinente para ser tratado por el Comité.*

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

*Si aplica.*

*La emisora cuenta con un área de Auditoría Interna, totalmente independiente de las restantes áreas operativas como así también de la empresa controlante.*

*El objetivo principal es proporcionar asesoramiento independiente y objetiva al Consejo y a la alta dirección sobre la efectividad de tres pilares fundamentales, incluyendo la gestión de Riesgos para que la organización identifique y mitigue los riesgos que podrían impedirle alcanzar sus objetivos, verificar que los procesos de liderazgo y supervisión sean éticos, transparentes y estén alineados con los objetivos estratégicos, confirmar que las políticas y procedimientos diseñados para proteger a la empresa funcionen realmente según lo previsto.*

*Asimismo, el Comité de Auditoría supervisa dicho cumplimiento. Es responsabilidad de todo el personal de Tarjeta Naranja S.A.U. el cumplimiento del control interno, de las regulaciones internas y externas y de las reglas de gobierno societario. Auditoría Interna es responsable de evaluar y monitorear la efectividad del sistema de control interno, para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al logro de los siguientes objetivos:*

- Efectividad y eficiencia de las operaciones;*
- Confiabilidad de la Información Contable; y*
- Cumplimiento de las leyes y normas aplicables.*

*El área cumple con un plan anual de trabajo cuya planificación y alcance se basa en la identificación y evaluación de los riesgos de la entidad.*

*Mensualmente el Responsable Máximo de Auditoría Interna comenta sobre el estado de los seguimientos de las observaciones y los planes o acciones para su normalización.*

- 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.**

*Si aplica.*

*El Comité de Auditoría está compuesto por el responsable máximo de Auditoría Interna y por cuatro Directores de los cuales uno es el Gerente General y dos revisten la condición de independientes cumpliendo funciones ejecutivas en compañías del Grupo Económico. Los miembros tienen la experiencia necesaria sobre las áreas financieras para la toma de conocimiento de los temas.*

*Por otra parte, es correcto decir que se actúa en base a un reglamento definido por el Comité.*

- 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.**

*Si aplica.*

*El Comité de Auditoría lleva a cabo un análisis detallado sobre los servicios prestados por los auditores externos, determinando si se cumple la condición de independencia de los mismos de acuerdo con lo requerido por las leyes aplicables, y monitoreando su desempeño a fin de asegurar que sea satisfactorio.*

## **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 serios.

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.**

*Si aplica.*

*El Directorio aprueba el Código de Ética de la Compañía el cual rige sobre todos los integrantes de la misma. Tiene como intención proveer los principios básicos para que todos los miembros de la empresa actúen de la misma manera y con iguales valores entre situaciones similares. Se busca un ambiente de trabajo donde se estimule la honestidad, proactividad, responsabilidad, seguridad, confidencialidad de la información, respeto por la ley y lealtad comercial. El mismo se difunde por medio de campañas de comunicación en la Red Interna y videos institucionales. Durante el año 2025 la Gerencia de Compliance dictó una capacitación, orientada a todos los colaboradores de la compañía, luego de la cual se dejó constancia de quienes la realizaron y generó los reportes correspondientes para enviar a los Directores con las novedades en la materia.*

- 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.**

*Si aplica.*

*Tarjeta Naranja S.A.U cuenta con un Programa de Integridad. En el mismo se incluye el Código de Conducta de la empresa, y se desarrollan políticas y lineamientos sobre:*

- *Anticorrupción y antisoborno;*
- *Procedimiento para dar y recibir regalos y entretenimientos*
- *Políticas para donaciones*
- *Código de Conducta de Proveedores*

*A su vez, se desarrolló una Línea Ética como canal de denuncia de irregularidades, abierto a colaboradores y proveedores, basada en una política de protección de denunciantes contra represalias y un sistema de investigación interna que respeta los derechos de los investigados. Todo se acompaña con capacitaciones que dan a conocer el contenido de las políticas mencionadas.*

*El plan es impulsado por la Gerencia de Compliance, y monitoreado en conjunto con Auditoría Interna. Además, se cuenta con un responsable interno para su coordinación y evolución designado como Compliance Officer.*

- 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 solo a ciertos inversores.**

*Si aplica.*

*Tarjeta Naranja S.A.U en su Código de Ética y dentro de la Política Anticorrupción, establece líneas de comportamientos relacionadas con posibles conflictos de intereses. Instituye el deber de evitar actuar en representación de la Compañía en situaciones que presenten algún interés o beneficio personal (la persona en cuestión o sus cercanos) de una oportunidad comercial en la que la Compañía estuviese involucrada. A su vez, tampoco permite realizar actividades comerciales o profesionales paralelamente a las realizadas en la Compañía que de alguna forma compitan con alguno de los negocios de la misma. En caso de surgir un conflicto de interés por razones de empleo o de otra índole, se deben dar a conocer los hechos sin demora. En materia de divulgación de transacciones entre partes relacionadas, la compañía incorpora en nota a los estados contables los "Salos y operaciones con sociedades y partes relacionadas".*

## 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.**

*Si aplica.*

*La página web, de libre acceso, muestra la información financiera y no financiera de la sociedad. Permite que los usuarios puedan conectarse y dejar sus inquietudes, las cuales son respondidas a la brevedad. Periódicamente, toda información corporativa y financiera es presentada por Tarjeta Naranja S.A.U. a través de la página de la CNV, Bolsa de Comercio y el MAE.*

- 26. El Directorio debe asegurar que exista un proceso de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.**

*Si aplica.*

*La competencia le corresponde a la Gerencia de Relaciones Institucionales, la cual como parte de sus procesos identifica y clasifica los diferentes públicos de interés y diversos canales de comunicación (Redes Sociales, Web Institucional, Comunicados de prensa, reporte de Sustentabilidad, entre otros) en función a los lineamientos establecidos por la Gerencia General y el Directorio.*

- 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.**

*Si aplica.*

*La Sociedad remite al Accionista, con anterioridad a la celebración de la Asamblea, la totalidad de la información necesaria para el tratamiento de los puntos del orden del día, a fin de permitir un análisis informado y el ejercicio responsable del derecho a voto. Dicha información incluye la documentación respaldatoria de cada uno de los asuntos a considerar, la cual se pone a disposición con suficiente antelación. En caso de discrepancia, estas pueden ser planteadas durante la Asamblea correspondiente y consideradas en dicho ámbito. Adicionalmente, la Sociedad cuenta con canales de comunicación a través de los cuales el Accionista puede remitir consultas, comentarios u observaciones previas, las cuales son debidamente atendidas. En relación con esta recomendación, se destaca el rol de la Gerencia de Legales, que ejerce la función de Secretaría del Directorio, siendo responsable de la distribución del paquete de*

*información relativo a la Asamblea de Accionistas, así como de monitorear que las consultas, comentarios y/u opiniones formuladas por el Accionista sean oportunamente canalizadas y atendidas.*

- 28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.**

*Si aplica.*

*El Estatuto Social expresamente en su art. 13 incluye la posibilidad de celebrar Asambleas de Accionistas a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurándose en todo momento la igualdad de trato entre todos los participantes. Asimismo, y tal como se expresó en la práctica 27, con anterioridad a la celebración de cualquier Asamblea de Accionistas, la Sociedad a través de la Gerencia de Legales genera un canal de comunicación fluido con el accionista 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 Sociedad. El objetivo primordial es brindar al Accionista 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.**

*No aplica.*

*La Sociedad no cuenta con una política formal de distribución de dividendos. Sin perjuicio de ello, de cara a la existencia de ganancias que permitan la distribución de dividendos, la misma se encuentra alineada a la estrategia de la Sociedad y, mediante el art. 15 del Estatuto, se dispone que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán:*

- a) El 5% hasta alcanzar el 20% del Capital, al fondo de Reserva Legal;*
- b) A remuneración del Directorio y Comisión Fiscalizadora;*
- c) El saldo se distribuirá entre los accionistas como dividendos en efectivo dentro del año de su sanción – en proporción a sus respectivas integraciones- salvo decisión en contrario adoptada por la Asamblea Ordinaria.*

*La Sociedad, en cumplimiento con el marco legal aplicable, explicita lo relativo a la distribución de dividendos a modo de apartado en la Memoria Anual, del que este Código forma parte a modo de Anexo y como nota en los estados contables. En virtud de ello, no ve necesario establecer una política de dividendos formal que rija el monto y pago de dividendos u otras distribuciones.*

El Directorio.