



**ANEXO I a la Memoria de ARCOR S.A.I.C.,
correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025**

REPORTE DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

- I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.
- II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.
- III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.
- IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.
- V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

APLICA.

El Directorio (“Directorio”) de Arcor Sociedad Anónima Industrial y Comercial (“ARCOR S.A.I.C.”, la “Sociedad”, o la “Compañía”, indistintamente), durante el año 2015, al considerar la Misión, Visión y Valores, desarrolladas en el ámbito del trabajo conjunto que llevó a cabo con las distintas Gerencias Generales del Grupo, aprobó la siguiente Filosofía Corporativa, la cual fue renovada en el año 2021, definiéndose además un Propósito:

(1) Visión: ser una empresa líder de alimentos y golosinas en Latinoamérica y reconocida en el mercado internacional, destacándonos por nuestras prácticas sustentables y por nuestra capacidad de ingresar en nuevos negocios;



(2) Misión: brindar a las personas en todo el mundo la oportunidad de disfrutar alimentos y golosinas de calidad, ricos y saludables transformando así sus vínculos cotidianos en momentos mágicos de encuentro y celebración;

(3) Propósito: Hacemos accesibles las tendencias en alimentación para que las personas podamos vivir mejor;

(4) Valores: (i) Integridad: logramos resultados a través de una conducta transparente, coherente y responsable. (ii) Espíritu Emprendedor: el espíritu emprendedor, la pasión y el compromiso de nuestros pioneros sigue siendo nuestra fuente de inspiración. Es por eso que promovemos una cultura interna que estimula la iniciativa para seguir creciendo. (iii) Cercanía con el Consumidor y Compromiso con la Cadena de Valor: somos una compañía cercana y comprometida con proveedores, colaboradores, accionistas, clientes, consumidores y comunidad en general. Trabajamos con la convicción de que el crecimiento sustentable incluye a toda la cadena de valor. (iv) Vínculos Humanos: creemos que crecer sólo es posible mediante vínculos de confianza. Por eso promovemos un clima colaborativo y de cercanía tanto dentro de la empresa como con la comunidad en la que desarrollamos nuestra vida cotidiana. (v) Diversidad: Sabemos que la diversidad enriquece nuestra mirada del mundo. Por eso, fomentamos una cultura interna diversa en la que la integración de miradas diferentes es una oportunidad de crecimiento; (vi) Calidad: Asumimos el compromiso de máxima calidad, escuchando la voz de nuestros clientes y consumidores en cada etapa de la cadena de valor, para lograr la experiencia que esperan de nuestros productos; (vii) Orientación a resultados: Nuestras acciones están orientadas al logro de resultados que aseguren el crecimiento sustentable del negocio; (viii) Innovación: Integramos ciencia, investigación y creatividad para innovar en forma continua en nuestros productos y servicios.

La mencionada Filosofía Corporativa es de acceso público y puede consultarse en el sitio web de la Compañía (www.arcor.com).

Por otra parte, y teniendo en cuenta las características del negocio de Packaging, se aprobaron para dicho negocio la siguiente Visión y Misión, compartiendo los valores de Grupo Arcor:

(1) Visión: ser la empresa líder de materiales de empaque en Latinoamérica, reconocida por la calidad de sus productos y servicios, la innovación permanente y excelencia en la atención al cliente.

(2) Misión: Brindar a nuestros clientes soluciones innovadoras y sustentables en materiales de empaque, estando a la vanguardia de las tendencias del mercado mundial.

Teniendo en cuenta la Filosofía Corporativa, se aprobó el Manifiesto Arcor:

“Creemos en emprender, en ir tras los sueños y hacerlos realidad. Creemos que no existen metas imposibles, nuestra historia da cuenta de ello. Comenzamos elaborando caramelos en Arroyito, una pequeña ciudad de la Argentina hace 70 años y hoy ofrecemos alimentos para todos los momentos del día en mas de 100 países. Producimos la materia prima esencial de nuestros



productos, para asegurar la mejor calidad y seguridad, desde el campo hasta la mesa. Nuestro ADN nos impulsa siempre a mirar hacia adelante. Nos imaginamos un futuro en el que todas las personas podamos vivir mejor. Por eso, asumimos el compromiso de hacer accesibles las tendencias en alimentación elaborando productos de calidad, promoviendo el disfrute compartido y los pequeños momentos de placer, en un entorno cuidado. Trabajamos sobre la base de información respaldada por la ciencia, formas de producción sustentables y un vínculo colaborativo con nuestra cadena de valor. Nuestra vocación es impulsar iniciativas que contribuyan al bienestar de las comunidades. Desde nuestra Fundación promovemos la educación como una herramienta clave de inclusión para generar oportunidades y fomentar iniciativas locales. Mirando al futuro, la pasión, el espíritu emprendedor y el compromiso seguirán siendo el vector esencial de desarrollo de Grupo Arcor para los próximos 70 años.”

En relación con las políticas de ética e integridad de la Sociedad, el Directorio fomenta el desarrollo de una cultura ética y una conducta íntegra a lo largo de toda su cadena de valor. Se recomienda la lectura de los contenidos desarrollados con relación a las Prácticas 22, 23 y 24.

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.

APLICA.

De acuerdo con la Misión, Visión, Propósito y Valores mencionados en la Práctica anterior, se ha definido como estrategia general de ARCOR S.A.I.C. la focalización en los negocios principales: Packaging, Agronegocios y en especial, alimentos de Consumo Masivo (Golosinas, Chocolates, Helados, Galletas, Alimentos y Productos Funcionales).

Adicionalmente, otro pilar se centrará en dar prioridad a la liquidez y en establecer una estructura financiera adecuada para garantizar el cumplimiento de nuestras obligaciones y compromisos. También se enfocará en una gestión eficiente del capital de trabajo y en controlar los gastos fijos, con el fin de asegurar los fondos necesarios para ejecutar las operaciones y proyectos de inversión.

Durante 2025, la compañía, fiel a su propósito corporativo, continuó promoviendo su Estrategia de Sustentabilidad 2030, “Vivir Mejor”. Esta iniciativa, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, establece los compromisos que Arcor ha definido con el objetivo de producir alimentos sustentables, promoviendo la prosperidad de las personas y preservando la sostenibilidad del planeta para que todas las personas puedan vivir mejor. Basada en tres pilares y estructurada en nueve compromisos, “Vivir Mejor” orienta los esfuerzos de la empresa hacia el crecimiento sostenible del negocio, generando un impacto positivo en las personas y en el ambiente:

i) **Producir alimentos sustentables.** Producir alimentos sustentables elaborados responsablemente, sin desperdicio, ofreciendo a nuestros consumidores productos de calidad, accesibles, seguros y que contribuyan tanto a su bienestar como a sus momentos de disfrute. Para ello se compromete con:

1. **Alimentación saludable y accesible.** Ofrecer mejores opciones para quienes deseen acceder a una alimentación equilibrada y saludable, adecuada a las necesidades, preferencias y cultura de cada persona. A través de este compromiso, la empresa busca proporcionar diversas alternativas accesibles que se alineen con las tendencias actuales de consumo, promuevan una nutrición placentera y fomenten hábitos de vida más saludables.
2. **Calidad en cada paso.** Asegurar la mas alta calidad en todos los alimentos ofrecidos por la empresa, garantizando su inocuidad, el respeto por sus atributos y el acceso a información transparente, cumpliendo con las expectativas de los consumidores. Este compromiso se sustenta en una cadena de abastecimiento confiable, procesos productivos certificados y una red de comercialización eficiente, con el objetivo de brindar a clientes y consumidores una experiencia consistente que refleje la calidad y la confianza en cada punto de contacto.
3. **Agricultura regenerativa.** Adoptar modelos de producción regenerativa y conservacionista para las principales materias primas, como respuesta a la creciente demanda de alimentos, promoviendo la regeneración de los ecosistemas mediante la implementación de mejores prácticas agrícolas, el uso de tecnologías de precisión y el fortalecimiento de las comunidades productoras. De este modo, la empresa contribuye a la resiliencia de los ecosistemas y a la estabilidad climática, favoreciendo una interacción equilibrada y positiva entre los sistemas productivos y los ambientes naturales.

ii) **Promover la prosperidad de las personas:** Impulsar la prosperidad de las personas basándose en la inclusión, la diversidad y la equidad, construyendo relaciones de confianza y garantizando el bienestar laboral de todos los colaboradores. Además, la empresa se enfoca en apoyar el desarrollo de las comunidades de las que forma parte, junto a su amplia cadena de valor, contribuyendo al crecimiento económico y social de nuestro entorno. Con este propósito, se compromete a:

4. **Inclusión, diversidad y equidad.** Promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso donde se valore la singularidad de cada persona, fomentando una cultura de tolerancia en la que nadie quede atrás. A través de este compromiso, la compañía impulsa la equidad y garantiza la igualdad de oportunidades, reconociendo que la diversidad enriquece a los equipos de trabajo y contribuye a reducir desigualdades.
5. **Bienestar laboral.** Fomentar espacios de trabajo seguros y saludables que contribuyan al bienestar de cada integrante de la organización, estimulando su creatividad, iniciativa y desarrollo personal, además de un equilibrio contemplando la vida laboral y personal. Este enfoque integra la prevención de riesgos laborales, el cuidado integral de la salud, el respeto por los derechos laborales fundamentales y un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal. A través de este compromiso, la empresa impulsa la construcción de entornos laborales adecuados, flexibles y modernos, diseñados para adaptarse a los desafíos del futuro del trabajo y atender las necesidades de todos los colaboradores.

6. **Desarrollo de las comunidades y de la cadena de valor.** Promover el desarrollo integral de las comunidades en las que la empresa está presente, mediante la creación de espacios de colaboración, fomentando el espíritu emprendedor y fortaleciendo el vínculo local. Asegurar una cadena de valor responsable a lo largo de toda su extensión, auspiciando el trabajo de calidad, la mejora continua y el cumplimiento de estándares ambientales, sociales y de salubridad. De esta forma, la empresa contribuye a elevar las perspectivas de progreso y a mejorar los estándares de vida de todas las personas con las que interactúa.
- iii) **Preservar la sostenibilidad del planeta:** Contribuir con la sostenibilidad del planeta mediante el cuidado del agua, accionando en favor del clima y la biodiversidad, e impulsando un modelo de negocios circular de nuestros insumos y residuos con el fin de mejorar los ecosistemas. Para ello se compromete con:
7. **Cuidado del agua.** Optimizar el uso del agua como recurso estratégico para la continuidad del negocio, la protección de los ecosistemas y el bienestar de las comunidades, promoviendo un consumo eficiente, la devolución segura al ambiente y la protección de las fuentes hídricas en las operaciones y a lo largo de la cadena de valor. De este modo, la empresa contribuye a reducir impactos ambientales y a fortalecer la resiliencia hídrica de los territorios.
 8. **Acción por el clima y la biodiversidad.** Accionar frente al cambio climático mediante la reducción progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero y el fortalecimiento de la resiliencia de las operaciones y la cadena de valor, reconociendo la dependencia de la producción de alimentos de la naturaleza y sus servicios ecosistémicos. Asimismo, preservar la biodiversidad, favoreciendo una interacción beneficiosa entre las áreas de producción y los ecosistemas naturales. A través de estos compromisos, la empresa contribuye a la transición hacia una economía baja en carbono y a la protección y regeneración de los paisajes productivos en los que opera.
 9. **Circularidad de los materiales.** Impulsar un modelo de economía circular para los insumos utilizados a lo largo de toda la cadena de valor, incorporando criterios de diseño orientados a prevenir residuos y contaminación, mantener productos y materiales en uso y regenerar los sistemas naturales. A través de este compromiso, la compañía promueve iniciativas de prevención y valorización de residuos y reduce el uso de materiales de mayor impacto, fortaleciendo la eficiencia operativa, el desempeño ambiental y la transición hacia modelos productivos más resilientes dentro de los límites planetarios.

Los compromisos de la Estrategia de Sustentabilidad 2030 se apoyan en la integridad, el respeto por los Derechos Humanos y la innovación como pilares para impulsar las acciones que se llevan adelante. En este marco, la Política de Compromiso con los Derechos Humanos, se implementa y aplica a todo el Grupo Arcor, basándose en la debida diligencia con el objetivo de identificar, prevenir, mitigar y gestionar los riesgos asociados a nuestra actividad, asegurando que las operaciones y la cadena de valor no vulneren los derechos humanos, cumpliendo con estándares éticos y regulatorios, y asumiendo responsabilidad por cualquier impacto negativo que puedan generar. La misma está disponible para todos los colaboradores tanto en países hispanohablantes como en Brasil, con el propósito de consolidarla como marco rector y promover una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la transparencia.

Para avanzar en la implementación de la Estrategia de Sustentabilidad 2030, el Comité de Sustentabilidad de Grupo Arcor definió un Plan 2024-25 orientado a integrar la sustentabilidad en todos los negocios de la compañía de manera transversal, a través de tres palancas de acción:

- **Negocios sustentables.** Impulsar estrategias para la generación de valor económico, social y ambiental en todas las unidades de negocio de Grupo Arcor, a través de la gestión e innovación sustentables.
- **Marcas y productos sustentables.** Crear valor sustentable para nuestros consumidores, la empresa y la sociedad, a través de nuestras marcas y productos.
- **Liderazgo sustentable.** Desarrollar estructuras, procesos y relaciones que hagan de la sustentabilidad un componente esencial en la toma de decisiones de la compañía.

El Directorio y el Personal clave de la gerencia elaboran el Plan Operativo (PO) y el Presupuesto (Pe) de cada año, teniendo en cuenta: (i) la estrategia general; (ii) la Estrategia de Sustentabilidad; (iii) la Política de Sustentabilidad; y (iv) los riesgos asociados.

El proceso de construcción del PO y el Pe es el siguiente: en base a los lineamientos establecidos por el Directorio, los diferentes negocios y áreas de Grupo Arcor, recopilan y sintetizan la información relevante para presentar una propuesta preliminar al Directorio. Posteriormente, se lleva a cabo un proceso iterativo de revisión, discusión y ajuste, mediante una serie de reuniones de las que participan todas las personas involucradas en la elaboración del PO y el Pe, es decir, tanto gerentes como Directores. Una vez finalizado dicho proceso, se convoca una reunión de Directorio para someter a consideración el PO y el Pe acordados. En dicha reunión, se ratifican las principales variables, lineamientos y riesgos considerados, y se aprueba el PO y el Pe para el año siguiente, junto con los objetivos de la Dirección Ejecutiva y del Personal clave de la gerencia. En caso de que durante un ejercicio se presente un cambio sensible en las variables y supuestos considerados al confeccionar los documentos antes comentados, se revisan y, en caso de ser necesario, modifican el PO y el Pe.

A su vez, el Directorio, solicita informes específicos al Personal clave de la gerencia, quienes en forma regular realizan ponencias al Directorio sobre la evolución de los negocios y el grado de cumplimiento de lo planificado, y a consultorías especializadas, realiza un control periódico del cumplimiento del presupuesto, y monitorea los objetivos estratégicos y la evolución de las variables claves.

Adicionalmente, la Sociedad cuenta con un Comité de Ética y de Conducta, un Comité de Auditoría, un Comité de Finanzas y Estrategias, un Comité de Recursos Humanos, un Comité de Compras, un Comité de Sustentabilidad y un Comité de Inversiones, los cuales evalúan y reportan al Directorio respecto a diversos aspectos de su competencia, vinculados a la gestión de riesgos, control interno y prevención de fraudes.

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.

APLICA

El Directorio es el responsable de diseñar y monitorear el marco de gestión de riesgos, control interno, y prevención de fraudes. Por lo tanto, evalúa y aprueba las estructuras de reporte, las funciones y las responsabilidades del Personal clave de la gerencia. Se aclara que no hay gerentes que sean miembros del Directorio.

A su vez, el Directorio ha constituido una serie de Comités, respecto de los cuales se puede encontrar más información en la Práctica 4, que evalúan y reportan al Directorio respecto a diversos aspectos de su competencia.

El Directorio aprueba la estructura organizativa de la Compañía, estableciendo el diseño de los cuadros gerenciales relevantes, como así también las funciones y competencias correspondientes de cada cargo, junto con las líneas de reporte. En reunión de Directorio celebrada el 11 de abril 2025, se resolvió designar como Chief Executive Officer (CEO), a partir del 5 de mayo de 2025, al señor Andrés Graziosi, a quien reportarán las Gerencias Generales del Grupo Arcor.

Además, el Comité de Auditoría, dentro de sus funciones, se encarga de supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo contable.

Por su parte, el Personal clave de la gerencia de la Sociedad respalda sus decisiones sobre la gestión del riesgo empresarial a través de trabajos interdisciplinarios e informes de fuentes especializadas.

Los riesgos específicos de cada área de responsabilidad son gestionados por su correspondiente gerencia.

La Política de Control de Gestión de la Sociedad consiste:

(I) En la emisión y comunicación mensual, a los miembros del Personal clave de la gerencia, de un informe de resultados. En el mismo se comparan los resultados obtenidos por cada negocio, y por la Sociedad en forma consolidada, con los niveles presupuestados y el desempeño en el año anterior, detallándose las razones de los principales desvíos presentados. Periódicamente se presenta este informe ante el Directorio.

(II) Regularmente, las gerencias informan al órgano de administración respecto de la evolución de los diferentes negocios, áreas y aspectos de la Sociedad, lo que permite dar seguimiento y verificar el nivel de cumplimiento de los objetivos, los que abarcan metas tanto cuantitativas como cualitativas, y en el marco de las estrategias comentadas en la Práctica 1, se vinculan con el corto, mediano y largo plazo.

Adicionalmente, existe una herramienta que permite evaluar la gestión de todos los colaboradores de la compañía, incluyendo al personal clave de la gerencia, denominado Sistema de Gestión de Desempeño, el cual establece métricas e indicadores vinculados a los planes operativos de cada negocio, a fin de monitorear el cumplimiento de dichos planes y poder evaluar el desempeño.

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.

APLICA.

El Directorio de ARCOR S.A.I.C., a partir del desarrollo y evaluación de sus estrategias y planes, revisa periódicamente que sus políticas de Gobierno Societario sean acordes a la evolución del grupo económico. Como resultado de dicha revisión, diseña la conformación de los cuadros gerenciales relevantes, como así también las funciones y competencias correspondientes de cada cargo, junto con las líneas de reporte.

Dentro del conjunto de medidas adoptadas por la Sociedad, se destaca la aprobación del Código de Ética y de Conducta, la Filosofía Corporativa y la Política y Estrategia de Sustentabilidad, como así también la creación de los diferentes comités que a continuación se detallan:

1.- Comité de Ética y de Conducta. Desde 2009 la Sociedad cuenta con un Comité de Ética y de Conducta. Su principal función es velar por el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta. Contribuye a la mejora continua del clima ético de la empresa, promoviendo acciones de sensibilización, comunicación y capacitación para todo el personal; y también de grupos de interés específicos de la cadena de valor.

2.- Comité de Auditoría. En el año 2010, se constituyó un Comité de Auditoría que tiene entre sus funciones las siguientes: (a) supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo contable, así como la fiabilidad de este último y de toda la información financiera y otros hechos significativos, (b) supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la Sociedad, (c) revisar los planes de los auditores internos y externos y evaluar su desempeño, (d) considerar el presupuesto de auditoría interna y externa, y (e) evaluar diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos de acuerdo con lo establecido por las normas de auditoría vigentes. Este Comité no aplica las normas establecidas por la Comisión Nacional de Valores, debido a que la Sociedad no está obligada a su constitución en dichos términos.

3.- Comité de Finanzas y Estrategias. En el año 2010, se constituyó un Comité de Finanzas, Inversiones y Estrategias, pero en el año 2023 el Directorio aprobó separar las funciones de este comité, creando por un lado un Comité de Finanzas y Estrategias, y por otro lado un Comité de Inversiones. Dentro de sus funciones se destaca la revisión del presupuesto anual, la evaluación de fuentes alternativas de financiamiento, y nuevos negocios.

4.- Comité de Recursos Humanos. Durante el año 2015, el Directorio constituyó un Comité de Recursos Humanos. Entre sus funciones se destaca la de monitorear que la estructura de remuneración, tanto de los miembros del Directorio como del personal clave, se relacione con su desempeño, la administración de riesgos y el rendimiento a largo plazo, y la de desarrollar criterios de selección, así como también la aplicación de políticas de capacitación, retención y sucesión para los miembros del Directorio y del Personal clave de la gerencia. Proponer con carácter no vinculante, considerando los criterios aprobados por el Directorio, personas para los cargos de Directores, integrantes de los Comités y Personal clave de la gerencia, los cuales, en su caso y de corresponder, deberán ser puestos a consideración del Directorio, para que este los eleve a la Asamblea de Accionistas.

5.- Comité de Compras. En el año 2015, el Directorio constituyó un Comité de Compras, cuya función principal es evaluar, gestionar y mitigar los riesgos vinculados a la cadena de suministros, tanto de bienes como de servicios, de Grupo Arcor.

6.- Comité de Sustentabilidad. Constituido durante el año 2015, el Comité de Sustentabilidad tiene a su cargo, entre otras funciones: - Brindar asesoramiento a la Dirección en todos los temas relacionados con la sustentabilidad, apoyando la identificación y el tratamiento de asuntos críticos que puedan implicar riesgos y oportunidades de impacto relevante. - Definir prioridades y promover políticas, estrategias y acciones corporativas relacionadas con la sustentabilidad de los negocios de Grupo Arcor. - Evaluar el desempeño de la empresa en términos de la sustentabilidad de sus negocios, y monitorear y minimizar los impactos ambientales y sociales derivados de sus operaciones. - Evaluar y formular recomendaciones acerca de la sustentabilidad con respecto a la estrategia de relacionamiento de la compañía con los distintos grupos de interés. - Supervisar y evaluar la implementación del Plan de Sustentabilidad del Grupo, (iniciativas corporativas lideradas por el Comité de Sustentabilidad Arcor, iniciativas de los Planes Operativos de los negocios y áreas corporativas, e iniciativas, proyectos y programas impulsados por el Comité de Sustentabilidad) revisarlo, reordenarlo y priorizar anualmente las iniciativas que lo componen. – Garantizar una comunicación adecuada y efectiva para construir y proteger la reputación de Arcor como referente de sustentabilidad.

7.- Comité de Inversiones. Fue conformado en 2023, y tiene dentro de sus funciones más relevantes, analizar y sugerir al Directorio los planes de inversiones, y realizar un seguimiento detallado de todas y cada una de las inversiones que se aprueben.

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.

NO APLICA totalmente.



Todas las reuniones de Directorio, según lo estipulado en el Estatuto Social de ARCOR S.A.I.C., y de los diferentes comités, son convocadas con la debida anticipación. A su vez, los temas a ser tratados, junto con la información que se considerará, se ponen a disposición con la antelación necesaria.

El Directorio ha aprobado los Criterios para la Selección y Nominación de Directores de ARCOR S.A.I.C., como así también ha establecido que, al momento de seleccionar los integrantes de los diferentes Comités, se tenga en cuenta la capacidad y conocimientos de los mismos con relación a los objetivos de cada Comité.

El Directorio de la Sociedad está integrado por empresarios y profesionales de reconocida trayectoria y reputación, comprometidos con la generación de valor a partir del diálogo constructivo y del desarrollo sustentable.

Las reglas de funcionamiento del Directorio se encuentran definidas en el Título Cuarto del Estatuto Social.

Se ha establecido en el Código de Ética y de Conducta y en el Procedimiento de Conflicto de Interés, que los directores que realicen actividades laborales externas al grupo económico deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de Grupo Arcor. Por su parte, los miembros de la Comisión Fiscalizadora de la Sociedad han adherido al Código de Ética y de Conducta y el Procedimiento de Conflicto de Interés.

En www.arcor.com se encuentra un hipervínculo directo al sitio web de la Comisión Nacional de Valores, en el que la Sociedad publica, entre otros datos, su Estatuto Social, y la conformación y funciones de los diferentes Comités.

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.

APLICA.

En el Estatuto Social de ARCOR S.A.I.C. se establece que el Presidente debe convocar a sesiones del Directorio, sometiendo a consideración de dicho órgano todos los asuntos o negocios de la Sociedad, con los antecedentes o informaciones necesarios para la debida consideración y resolución de los mismos. En el marco de esta responsabilidad, el Presidente convoca con anticipación y claridad las reuniones de Directorio y los temas a ser tratados.

Con respecto a los Comités, es importante destacar que el Presidente del Directorio es integrante y lidera tanto el Comité de Auditoría, como el de Finanzas y Estrategias, y el Comité de Sustentabilidad.

El Comité de Ética y Conducta, de acuerdo con su reglamento, cuenta con la participación de un director en carácter de presidente del mismo, cuyas funciones son liderar las reuniones y velar por el cumplimiento de los acuerdos.

A su vez, según se desarrolla en la Práctica 9, la Sociedad cuenta con una gerencia específica cuya responsabilidad radica en la coordinación de los aspectos societarios de Grupo Arcor. Dicha gerencia se encarga de que toda la información y documentación sea puesta a disposición del Directorio con debida anticipación, para la toma de decisiones.

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

NO APLICA.

El Presidente vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio dado que tiene a su cargo hacer cumplir el Estatuto Social y las decisiones tomadas por la Asamblea y el Directorio. Si bien el Directorio no lleva a cabo evaluaciones formales de sus miembros o del órgano de administración en su conjunto, dicho órgano pone a disposición la información y documentación en los términos dispuestos por las normas legales vigentes. En base a la misma, las personas que revisten el carácter de accionistas pueden realizar una adecuada evaluación de la gestión y de su desempeño como buen hombre de negocios, en ocasión de celebrarse la Asamblea de Accionistas que apruebe su gestión. Los documentos antes mencionados incluyen la Memoria anual, los Estados Financieros, la Reseña Informativa, y el Reporte de Sustentabilidad, en los que se revelan datos tanto financieros como no financieros, y la descripción de los objetivos globales para el año siguiente, como así también de la estrategia a emplear y el grado y medios de cumplimiento de las metas establecidas.

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.

APLICA.

A fin de tomar decisiones informadas, tal como se expusiera en la Práctica 3, el Directorio se reúne regularmente con las gerencias y realiza consultoría externa, a fin de informarse y capacitarse respecto de la evolución de los diferentes negocios, mercados, regulaciones y áreas de conocimiento, incentivando, de esta manera, el diálogo interdisciplinario.

El liderazgo y prestigio que caracteriza a Grupo Arcor se ha construido en base a la continuidad de la impronta de sus fundadores. Por lo tanto, los miembros del Directorio asisten a diferentes foros, conferencias, ferias y participan en diversas cámaras, con el objetivo de mantenerse actualizados respecto de las tecnologías, productos, regulaciones y contextos que afectan a sus áreas de incumbencia, lo que permite la capacitación continua. Además, el Comité de Recursos Humanos tiene entre sus funciones la de elaborar, actualizar y controlar el cumplimiento de Programas de Capacitación y Desarrollo continuo de los miembros del Directorio y del Personal clave de la gerencia.

La actitud de emprender e innovar propia de ARCOR S.A.I.C., genera una preocupación constante en el Directorio y el Personal clave de la gerencia por responder a los estándares más exigentes. Como resultado de este accionar, el Grupo Arcor presenta un constante crecimiento, integración de negocios y diversificación de productos y mercados.

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.

APLICA

Dentro de la organización se cuenta con una gerencia específica (Gerencia de Sociedades), la cual es independiente de la gerencia de Asuntos Legales y reporta en forma directa a un miembro del Directorio, que trabaja en la coordinación de todos los aspectos societarios de Grupo Arcor, tales como cuestiones de planificación de reuniones de directorio y asambleas, puesta a disposición de los informes y documentos pertinentes con la debida anticipación, pagos de dividendos, entre otros. Dicha gerencia mantiene un diálogo fluido con los miembros del Directorio, la Comisión Fiscalizadora, los miembros de las distintas gerencias y los accionistas de ARCOR S.A.I.C.

Sin perjuicio de la existencia de la gerencia antes comentada, se cuenta con el apoyo de la Gerencia General de Administración y Finanzas en lo que respecta a relaciones con los inversores.

Además, la organización cuenta con una Gerencia General de Comunicaciones Institucionales y Asuntos Públicos, y con una Gerencia Corporativa de Sustentabilidad, ambas dependientes de Presidencia, responsables de establecer, facilitar y garantizar el diálogo y la comunicación con los diversos *stakeholders* de la compañía: proveedores, comunidad, clientes, consumidores, accionistas, gobierno, prensa, líderes de opinión y opinión pública, entre otros.

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.

APLICA

El Grupo Arcor gestiona los planes de sucesión para todos los niveles gerenciales mediante el denominado Proceso de Planeamiento de Recursos Estratégicos (PRE). Adicionalmente, el Directorio ha creado un Comité de Recursos Humanos, el cual debe constatar la existencia de un plan de sucesión para los miembros del Directorio y del Personal clave de la gerencia, manteniendo informado al Directorio al respecto. Los perfiles que se buscan para los planes de sucesión deben cumplir con estándares de integridad y ética, técnica y profesional necesaria para el puesto.

El PRE es un proceso clave que contribuye a gestionar el futuro de la organización. A través del mismo se busca asegurar la generación, el desarrollo y la retención de nuestros talentos para la sustentabilidad del negocio.

Periódicamente la Gerencia General de Recursos Humanos informa al Directorio de la Sociedad respecto a los indicadores relevantes del PRE, tales como tasa de cobertura interna de posiciones gerenciales, posiciones mapeadas con cuadros de reemplazo interno, formación y desarrollo de altos potenciales.

Adicionalmente, el Comité de Recursos Humanos desarrolla los criterios que se deberán considerar al momento de proponer, nominar y/o seleccionar candidatos para formar parte del Directorio y los Comités, como así también del Personal clave de la gerencia de ARCOR S.A.I.C. A su vez, el Directorio ha aprobado los Criterios para la Selección y Nominación de Directores de ARCOR S.A.I.C., como así también ha establecido que, al momento de seleccionar los integrantes de los diferentes Comités, se tenga en cuenta la capacidad y conocimientos de los mismos con relación a los objetivos de cada Comité.

Dentro de sus funciones, el Comité de Recursos Humanos también se encarga de proponer con carácter no vinculante, considerando los criterios aprobados por el Directorio, candidatos para los cargos de Directores, integrantes de los Comités y Personal clave de la gerencia, los cuales, en su caso, deberán ser puestos a consideración del Directorio, para que este los eleve a la Asamblea de Accionistas.

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.

APLICA.

Actualmente se cuenta con dos directores que revisten el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores. Ambos fueron designados por tres ejercicios en la Asamblea celebrada el 28 de abril de 2023 y aceptaron sus cargos el 28 de abril de 2023. Uno de ellos se desempeña ininterrumpidamente en el Directorio de la Compañía desde noviembre de 2017, mientras que el otro director independiente se desempeña ininterrumpidamente en el cargo desde agosto de 2021.

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

El Directorio ha constituido un Comité de Recursos Humanos, cuyas funciones son detalladas a lo largo del presente Reporte, integrado por el Vicepresidente del Directorio, dos directores titulares (todos revisten el carácter de directores No Independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores) y el Gerente General de Recursos Humanos, quienes cuentan con una amplia experiencia en gestión empresarial y prácticas referidas a capital humano.

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.

APLICA.

El Directorio de ARCOR S.A.I.C. ha aprobado los Criterios para la Selección y Nominación de Directores de ARCOR S.A.I.C., en los cuales se indican una serie de criterios a considerar, a fin de proponer, con carácter no vinculante, a la Asamblea de Accionistas un candidato para integrar el Directorio de la Compañía. Uno de esos criterios es evaluar si el candidato posee la capacidad para integrar un equipo desafiante, manteniendo un ambiente constructivo, diverso y de confianza. Si bien los criterios buscan que se confirme un equipo diverso, no especifican si dicha diversidad es en términos de género, edad, experiencia profesional, etc. Adicionalmente se aclara los mismos no son divulgados a los accionistas.

En base a dichos criterios, y tomando en consideración la propuesta que realiza el Comité de Recursos Humanos, se efectúa la propuesta que se eleva a la Asamblea de Accionista para su consideración. La designación de las personas que integran el Directorio es una facultad exclusiva de la Asamblea de Accionistas, por lo que la propuesta que realice el Directorio siempre mantendrá el carácter de no vinculante.

El Comité de Recursos Humanos debe constatar la existencia de un plan de sucesión para las personas que integran el Directorio y el Personal clave de la gerencia, y propone personas para los cargos del Directorio e integrantes de Comités y Personal clave de la gerencia.

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

APLICA.

Una vez que la nueva persona designada para integrar el Directorio acepta el cargo, se inicia un proceso a través del cual se le provee información relevante de la empresa, se coordinan visitas a plantas y oficinas, y reuniones con personal clave de la organización. Todo ello a fin de que la persona electa pueda interiorizarse acerca de la marcha de los negocios del Grupo y sea provisto de la información que considere necesaria para dar su opinión en las reuniones de Directorio, para la toma de decisiones, incluyendo el acceso a los Estatutos, Reglamentos y Políticas internas de la Sociedad.

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.

El Directorio ha constituido un Comité de Recursos Humanos integrado por el Vicepresidente del Directorio, dos directores titulares (todos ellos son directores no independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores) y el Gerente General de Recursos Humanos, quienes cuentan con una amplia experiencia en gestión empresarial y políticas referidas a capital humano.

El Comité de Recursos Humanos está encargado, entre otros asuntos, de:

- (a) monitorear que la estructura de remuneración tanto de las personas que integran el Directorio como del personal clave, se relacione adecuadamente con su desempeño y la administración de riesgos;
- (b) supervisar que la porción variable de la remuneración de las personas que integran el Directorio y el Personal clave de la gerencia se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo;
- (c) revisar las políticas y prácticas de Grupo Arcor respecto de las remuneraciones y beneficios a las personas que integran el Directorio y al personal, a fin de ajustar las mismas a los usos del mercado, recomendando cambios en caso de ser necesario;
- (d) revisar y proponer actualizaciones a las políticas de retención, promoción, despido y suspensión de personal clave;
- (e) revisar, informar y someter a consideración del Directorio, las pautas de los planes de retiro que afecten al Personal clave de la gerencia.

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

NO APLICA.

La política de remuneración de los cuadros gerenciales se basa en un esquema de remuneración compuesta por una parte fija y una variable. La remuneración fija está relacionada al nivel de responsabilidad requerido para el puesto y a su competitividad respecto del mercado. La remuneración variable está asociada con los objetivos fijados al comienzo del ejercicio y el grado de cumplimiento de los mismos mediante su gestión a lo largo del ejercicio económico; la remuneración variable es afectada en por lo menos un 10% por el logro de objetivos de Sustentabilidad, los cuales se encuentran vinculados con el mediano y largo plazo, ya que están alineados con la Política de Sustentabilidad y las estrategias del grupo. Adicionalmente, se revisa en forma periódica si la posición que ocupa cada gerente tiene una compensación anual (remuneración y beneficios) acorde a lo que el mercado local está fijando. Esta comparación se realiza en base al Grado HAY (parámetro utilizado en la administración salarial y de estructura que surge del método de evaluación de puestos HAY implementado para toda la compañía) de cada posición, respaldado en fichas y descripciones de puestos armados con el Sistema de Remuneraciones HAY a nivel global.

Además, la Sociedad ha creado un Plan de Retiro especial para Directores (que se desempeñan en relación de dependencia en la Sociedad) y otro para Gerentes Generales de la Sociedad con base en Argentina, los cuales son revisados periódicamente por el Directorio. Dichos planes de retiro establecen ciertas pautas de elegibilidad, que consideran el cumplimiento de ciertos requisitos preestablecidos y la voluntad del beneficiario de acogerse al mismo. Además, se ha establecido y comunicado un plan de pensiones (beneficios definidos), los cuales incluyen, entre otros, a los cuadros gerenciales.

El Directorio da cuenta a los accionistas de los temas tratados en la presente recomendación, mediante la información que pone a su disposición en la Memoria, el Reporte de Sustentabilidad y en los estados financieros anuales.

Los miembros del Directorio se encuentran a disposición de los accionistas en las Asambleas, a fin de evacuar cualquier duda que pudiera surgir respecto de las políticas de la Sociedad.

En lo que respecta a la remuneración de los miembros del Directorio, la misma es definida por la Asamblea de Accionistas considerando las responsabilidades de los directores, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia y reputación profesional y el valor de sus servicios en el mercado.

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.

APLICA.

El Directorio aprueba la estrategia de ARCOR S.A.I.C., la cual implica un marco conceptual para establecer la cantidad de riesgo que asumirá la Compañía. A partir de la estrategia y de los informes de las gerencias y los Comités de Grupo Arcor se elabora, conforme a lo comentado en la Práctica 2 del presente Reporte, el PO y el Pe, los que fijan los objetivos de corto plazo del Grupo y los riesgos asociados.

La Sociedad cuenta con los Comités de Ética y de Conducta, de Auditoría, de Finanzas y Estrategias, de Recursos Humanos, de Compras, de Sustentabilidad, y de Inversiones los cuales evalúan y reportan al Directorio respecto a diversos aspectos de su competencia, vinculados a la gestión de riesgos, control interno y prevención de fraudes. Dichos Comités han sido estructurados de forma tal que en los mismos participen tanto miembros del órgano de administración como del Personal clave de la gerencia, lográndose de este modo una adecuada interacción en materia de gestión de riesgos.

El Comité de Auditoría debe supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo contable, como así también la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la Sociedad. El Comité de Ética y de Conducta se encarga de evaluar y resolver las controversias que surgiesen en relación al cumplimiento del Código de Ética y de Conducta respecto a las situaciones declaradas ante él. El Comité de Finanzas y Estrategias es el encargado de evaluar fuentes alternativas de financiamiento y nuevos negocios, mitigando los riesgos financieros. El Comité de Recursos Humanos busca asegurar la continuidad de Grupo Arcor como firma empleadora líder, con capacidad para atraer, desarrollar y retener talentos, reduciendo el riesgo de perder personal clave. El Comité de Compras tiene por finalidad gestionar y mitigar los riesgos vinculados a la cadena de abastecimiento del grupo. Dentro de las funciones del Comité de Sustentabilidad se encuentran: (i) asesorar a la Dirección en todos los aspectos relacionados a la sustentabilidad, apoyando la identificación y el tratamiento de asuntos críticos que puedan ofrecer riesgos y oportunidades de impacto relevante para el Grupo Arcor y (ii) evaluar el desempeño de la empresa respecto a la sustentabilidad de sus negocios, y monitorear y minimizar los impactos ambientales y sociales que emergen de la forma de sus operaciones. Finalmente, el Comité de Inversiones se encarga de evaluar los planes de inversiones del grupo y dar seguimiento a los mismos.

Los temas sometidos a consideración del Directorio son, previamente, analizados por las áreas con los conocimientos técnicos respectivos, y luego, presentados al Directorio por integrantes del Personal clave de la gerencia con incumbencia en el tema que se trata. En tal presentación, de corresponder, se detallan los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas.

A su vez, el Directorio, solicita informes específicos al Personal clave de la gerencia y a consultores especializados, realiza un control periódico del cumplimiento del presupuesto, y monitorea los objetivos estratégicos y la evolución de variables claves. Los riesgos específicos de cada área de responsabilidad son gestionados por su correspondiente gerencia. El Personal

clave de la gerencia de la Sociedad respalda sus decisiones sobre la gestión del riesgo empresarial a través de trabajos interdisciplinarios e informes de fuentes especializadas. Por otra parte, la gerencia de Auditoría Interna, dentro de sus funciones, elabora matrices de riesgos de los procesos que audita.

Asimismo, en cumplimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera, los Estados Financieros que aprueba el Directorio incluyen una nota específica sobre Administración de Riesgos Financieros, en las que se especifica acerca del riesgo de mercado (riesgo de tipo de cambio, riesgo de precio de materias primas y riesgo de tipo de interés de flujos de efectivo y del valor razonable), riesgo crediticio, riesgo de liquidez, y la administración del riesgo de capital.

Por su parte, durante el año 2023, el Directorio ha aprobado una Política de Administración de Riesgos *Commodities*, la cual tiene como objetivo establecer los colaboradores involucrados y sus responsabilidades en el proceso de Gestión de Riesgo. La Gestión de Riesgo tiene como objetivo contribuir a la reducción de la incertidumbre de los flujos de caja y los costos totales de los Negocios de la compañía. Los riesgos considerados en este documento son aquellos que se derivan de la volatilidad de precios de los *commodities* utilizados como principales materias primas.

Grupo Arcor gestiona sus operaciones industriales según pautas documentadas a través de un sistema informático denominado GLOBALISO, con acceso amplio hacia el personal, que cumple con los requisitos establecidos en los estándares internacionales para la temática y que ha sido evaluado en múltiples ocasiones durante auditorías externas de Normas como ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, FSSC, BRC. La metodología definida para el control de los documentos asegura la elaboración de estos por parte de personal con profundo conocimiento del proceso asociado a cada documento y la autorización por parte de personal jerárquico adecuado a cada caso.

Además, Grupo Arcor ha desarrollado el Sistema de Gestión Integral (SGI) que es un sistema diseñado por y para Grupo Arcor para la gestión de las operaciones industriales y logísticas, teniendo en cuenta la cultura de la empresa y los conceptos, requisitos y herramientas de mejora considerados de clase mundial. El SGI integra la Visión, Misión, Valores y Principios Éticos, el Código de Ética y de Conducta y la Política de Sustentabilidad de Grupo Arcor, normas internacionales que incluyen Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (ISO 45001), Sistemas de Gestión de la Calidad (ISO 9001), Sistemas de Gestión Ambiental (ISO 14001), Food Safety System Certification (FSSC22000), las Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), la Norma Mundial de Seguridad Alimentaria British Retail Consortium (BRC), HACCP: Análisis de Riesgos y Control de Puntos Críticos, IFS: International Featured Standards y las Buenas Prácticas Agrícolas (BPA), como así también las herramientas de mejora tales como mantenimiento productivo total, filosofía japonesa enfocada en la autogestión de las personas y la reducción de pérdidas (TPM), la filosofía de gestión centrada en la reducción de pérdidas y el agregado de valor en toda la cadena, Lean Manufacturing, la metodología Six Sigma, basada en la mejora continua de la capacidad de los procesos en búsqueda del cero defecto, la metodología japonesa para el orden, limpieza y estandarización denominada 5S, la Teoría de las Restricciones (TOC) y la metodología para lograr cambios de producto rápidos en los procesos de fabricación (Single Minute Exchange of Die, SMED). El SGI está sustentado por seis componentes que son el eje principal sobre el cual se estructura el sistema: (I) Compromiso y Liderazgo de la Dirección, (II) Orientación a los Clientes, Consumidores y la

Comunidad, (III) Gestión de Procesos Clave, (IV) Gestión de Procesos Soporte, (V) Gestión de las Personas y (VI) Mejora Continua. El SGI es aplicable a las actividades, productos y servicios desarrollados dentro del ámbito de las Operaciones y Supply Chain de Grupo Arcor, y está orientado a satisfacer las necesidades de nuestros *Stakeholders*. Las pautas diseñadas en el marco del SGI abarcan, entre otras, las vinculadas a la gestión de relaciones con los clientes y la comunidad, al diseño de productos, la gestión integrada de la cadena de abastecimiento, los procesos de fabricación, las buenas prácticas de manufactura, la identificación y evaluación de impactos ambientales, la identificación y evaluación de riesgos de seguridad e higiene, la evaluación y selección de proveedores, y la verificación de la implementación de los requisitos del SGI en los procesos de Grupo Arcor.

Los clientes están sujetos a las políticas, procedimientos y controles establecidos por el grupo, los cuales se encuentran detallados en un Manual de Créditos. A su vez, gran parte de las tareas administrativas de Grupo Arcor se encuentran estandarizadas en manuales de procedimientos.

Durante 2025 el área de Compliance, liderado por el Chief Compliance Officer, y en conjunto con las demás gerencias del Grupo, elaboró matrices de riesgo para las siguientes temáticas: Corrupción, Global Trade Compliance, Data Privacy & Cyber Security, Aduanero y Cambiario, Defensa de la Competencia, Residuos y Efluentes y Lavado de Activos. A partir de la información documentada, se definieron planes de trabajo para 2026 y 2027.

Por otra parte, a través de su Programa Agro Sustentable, la empresa se esfuerza por asegurar un abastecimiento sustentable de las principales materias primas agrícolas que procesa (maíz, trigo, caña de azúcar, leche, madera, frutas y hortalizas), impulsando modelos de producción regenerativos, que garanticen la resiliencia de los ecosistemas y la estabilidad climática, el desarrollo de las comunidades productoras y una interacción positiva entre los sistemas productivos y los ambientes naturales.

En el marco del programa, Grupo Arcor impulsa las siguientes certificaciones de gestión agrícola y gestión forestal:

- BONSUCRO: Desde 2017 el Ingenio La Providencia cuenta con la certificación BONSUCRO, el más alto estándar de sustentabilidad económica, social y ambiental en el sector azucarero, convirtiéndose en el primero de Argentina en alcanzar este reconocimiento.
- GLOBAL G.A.P.: Desde hace más de 10 años la compañía mantiene la certificación Global G.A.P. para campos propios de caña de azúcar y para producción propia de frutas, que asegura el cumplimiento de condiciones de seguridad alimentaria, laboral y ambiental.
- Local G.A.P.: Desde 2017, el Ingenio La Providencia cuenta con la certificación Local G.A.P. que garantiza la “no quema” en la producción de caña de azúcar.
- USDA-NOP y EU-AR: Desde 2017 se impulsa la producción de azúcar orgánico bajo el esquema de certificación USDA-NOP (National Organic Program), y desde 2020 bajo el UE-AR (Unión Europea y Argentina).
- Rainforest Alliance: La compañía cuenta con la certificación Rainforest Alliance en los complejos de Colonia Caroya y Arroyito.



- RSPO: La compañía cuenta con la certificación RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) en Complejo Arroyito.
- SAI-FSA: Desde 2019 se impulsa la certificación SAI-FSA (Sustainable Agriculture Initiative - Farm Sustainability Assessment), que certifica la producción primaria de maíz y trigo en un grupo de productores que abastecen a Grupo Arcor. En 2023 se logró la recertificación de 280.000 Has. de producción (incluyendo a Arcor).
- FSC y PEFC: Desde 2016 las plantas del negocio Packaging cuentan con las certificaciones FSC y PEFC para gestión forestal y cadena de custodia en sus plantas elaboradoras de papel y de cartón corrugado.

A su vez, a través del programa REconocer la empresa implementa un sistema de evaluación y gestión de proveedores que considera no solo aspectos técnicos de calidad, sino también prácticas comerciales y de sustentabilidad. Este programa permite conocer mejor la cadena de suministros y fomenta una gestión sustentable dentro de la cadena de valor de la empresa reduciendo los riesgos al analizar aspectos financieros, legales, de capacidad, nivel de servicio, sociales, de seguridad e higiene y ambientales.

En cuanto a la protección y acceso a los datos de la empresa, la Sociedad fundamenta sus estándares en la Norma internacional ISO/IEC 27001 actualizada en 2025 a su versión más reciente.

En materia de Sustentabilidad, Grupo Arcor ha identificado los principales riesgos para el negocio, asociados a su desempeño económico, social y ambiental, y ha extendido esta metodología a cada uno de sus negocios, los cuales cuentan con sus propias matrices de riesgos y oportunidades de sustentabilidad, que vinculan los compromisos de la Política de Sustentabilidad con los eslabones de la cadena de valor para un escenario de mediano plazo. Asimismo, en materia de gestión de impactos comunitarios, Grupo Arcor dispone de una matriz de impactos económicos, ambientales y sociales, con el fin de facilitar la recopilación y el registro de información homogénea y comparable que permita gestionar los potenciales impactos de Arcor en el desarrollo local de las comunidades en las que opera. La matriz abarca el ámbito de influencia de las operaciones propias de la compañía y aborda aquellos efectos generados directa o indirectamente por la presencia de Grupo Arcor en cada locación a través de 100 indicadores cuanti-cualitativos económicos, sociales y ambientales. Matriz de Debida Diligencia en Derechos Humanos es la herramienta utilizada para identificar y ponderar riesgos e impactos reales o potenciales en nuestras operaciones y cadena de valor. Su diseño se alinea con los Principios Rectores de Naciones Unidas y con la Guía de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable de la OCDE, integrando estos estándares internacionales a los procesos de gestión. La Matriz permite evaluar de manera situada distintas situaciones, riesgos e impactos, priorizar su criticidad y definir medidas preventivas, de mitigación y correctivas, facilitando el seguimiento y la comunicación de las acciones adoptadas. A su vez, se ha puesto en marcha un sistema de metas y un tablero de control de sustentabilidad, para medir e informar, de manera sistemática y a nivel corporativo, el progreso de Grupo Arcor en el cumplimiento de su Estrategia de Sustentabilidad.

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.

APLICA.



La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría constituido por decisión voluntaria del Directorio, en razón de que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones.

El área de Auditoría Interna depende de un Director de ARCOR S.A.I.C., reporta funcionalmente al Comité de Auditoría y tiene por finalidad contribuir a minimizar el potencial impacto que podrían originar los riesgos de la operación en la consecución de los objetivos de Grupo Arcor y apoyar a las distintas áreas a través de la implementación y optimización de controles y procedimientos.

El Comité de Auditoría realiza una evaluación de la independencia de auditores internos. Dichas evaluaciones quedan documentadas en la correspondiente acta del Comité de Auditoría, siendo el resultado de las mismas informado al Directorio de la Sociedad.

Los profesionales a cargo de la función de Auditoría Interna son independientes respecto de las restantes áreas operativas de la empresa. El Directorio autoriza al área de Auditoría Interna a tener acceso a todos los registros, documentos y sistemas, para llevar a cabo sus funciones.

El Área de Auditoría Interna realiza sus tareas respetando los lineamientos establecidos en las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por The Institute of Internal Auditors "IIA".

El responsable del área de Auditoría Interna tiene la potestad de asignar recursos, seleccionar temas, determinar alcances de trabajo y aplicar las técnicas necesarias para cumplir con los objetivos de la auditoría y emisión de informes.

El Comité de Auditoría se reúne de manera bimestral, instancia en la cual se exponen los principales trabajos realizados, con la participación de los responsables correspondientes (gerencias de primera y segunda línea). En dichas reuniones se definen, en función de los riesgos identificados, los planes de acción pertinentes. Adicionalmente, el Comité de Auditoría aprueba el plan de auditoría interna de cada año, en el cual se revisan los recursos, presupuesto y plan de capacitación del año en curso y los proyectados para el ejercicio siguiente. La Gerencia de Auditoría Interna presenta los principales trabajos al Comité de Auditoría, conforme al plan aprobado cada año.

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

APLICA.

El Comité de Auditoría realiza una evaluación del desempeño, capacitación e independencia de las personas que integran el equipo de auditoría interna. Dichas evaluaciones quedan documentadas en la correspondiente acta del Comité de Auditoría,

siendo los resultados de las mismas informados al Directorio de la Sociedad. Profesionales a cargo de la función de Auditoría Interna son independientes respecto de las restantes áreas operativas de la empresa.

Anualmente se revisa y aprueba un plan de capacitación para las personas que integran la gerencia de Auditoría Interna. Dicha área cuenta con un presupuesto autónomo, definido por el responsable del área, y se encuentra aprobado como se ya expuso, por el Comité de Auditoría.

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.

NO APLICA.

La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría constituido por decisión voluntaria del Directorio, en razón de que la Sociedad no hace oferta pública de sus acciones.

El Comité de Auditoría está conformado por cinco miembros del Directorio, uno de los cuales reviste el carácter de independiente, según las normas de la Comisión Nacional de Valores, y por el Gerente Corporativo de Legales & Compliance. Este Comité también es integrado y coordinado por el Gerente Corporativo de Auditoría Interna.

Todos los participantes del Comité son profesionales de reconocida integridad y trayectoria en áreas contables y financieras, disponen de los recursos y tiempo necesarios para llevar a cabo sus funciones, identificando, evaluando y reportando los riesgos de manera apropiada.

Las principales funciones del Comité de Auditoría han sido citadas en la Práctica 4.

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.

APLICA

Son funciones del Comité de Auditoría, entre otras, revisar los planes de la auditoría externa, evaluar los diferentes servicios prestados, su desempeño y el mantenimiento de su condición de independencia de acuerdo con lo establecido por las normas de auditoría vigentes, como así también recomendar al Directorio la propuesta a efectuar a la Asamblea de Accionistas respecto a la designación de los auditores externos, la cual no tendrá el carácter de vinculante.

En tal sentido, dichas evaluaciones anuales se plasman en el acta correspondiente del Comité de Auditoría, siendo los resultados de estas informados al Directorio de la Sociedad.

Los aspectos relevantes de los procedimientos empleados por el Comité de Auditoría para realizar la evaluación son principalmente corroborar que el plan de auditoría sea ejecutado de acuerdo con las condiciones oportunamente contratadas, evaluar el desempeño de los auditores externos y considerar su independencia, teniendo en cuenta los honorarios facturados por la firma PRICE WATERHOUSE & CO. S.R.L. a Grupo Arcor, y la presencia de la firma de auditoría en el mercado. A su vez, y acorde a lo establecido en las Normas de la Comisión Nacional de Valores, se tiene en consideración la obligatoriedad de rotar cada siete años el socio o la socia a cargo de las tareas de auditoría externa. La calidad del servicio considera una serie de indicadores objetivos (experiencia, capacitación continua, recursos dedicados y autoridad, enfoque basado en riesgos, revisión del control interno sobre los procesos significativos del negocio, profundidad de las pruebas de auditoría detalladas, utilización de herramientas tecnológicas, rotación de profesionales, entre otros) que permitan evaluar el compromiso y eficiencia de la labor del auditor externo.

De conformidad con las normas vigentes, la Asamblea de Accionistas designa auditores externos de la Sociedad para que desempeñen sus tareas por cada ejercicio económico.

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.

APLICA.

El Directorio aprobó, en base a la Filosofía Corporativa y los Valores del Grupo, un Código de Ética y de Conducta, un Procedimiento de Administración del Código de Ética y de Conducta y un Procedimiento de Conflicto de Interés, los que a su vez se complementan con procedimientos y reglamentaciones específicas; se aplican y son comunicados a los miembros del directorio y a todo el personal en relación de dependencia de Grupo Arcor, y a los cuales han adherido los miembros de la Comisión Fiscalizadora. El Código de Ética y de Conducta de Grupo Arcor establece formalmente el conjunto de valores, principios y normas que orientan la actuación responsable de la Sociedad, y el mismo se encuentra publicado en el sitio web indicado en la Práctica 25.

El Código de Ética y de Conducta se comunica a través de la página web de Grupo Arcor a todos los públicos con los que nos vinculamos (<https://www.arcor.com/ar/biblioteca-virtual>). Adicionalmente, para todos los colaboradores, a través de la intranet (<https://intranetarcor.arcorgroup.com/Activos/Politicar/Argentina/codigo%20de%20etica%202023.pdf>), piezas gráficas en espacios comunes y/o TV, y a través de la app Redcom.

Dicho Código de Ética y de Conducta se basa en principios éticos, los cuales comprenden, entre otros, actuar con transparencia y respetar los acuerdos establecidos con los diferentes públicos con los que la empresa se vincula, promoviendo relaciones duraderas y de confianza; promover una comunicación basada en la veracidad de las informaciones y de los hechos y fundamentada en el derecho a la información, la libertad de expresión y la no discriminación; y respetar las leyes y convenciones nacionales e internacionales, integrando nuestra cadena de valor en este compromiso y promoviendo un contexto comercial sustentable y competitivo.

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.

APLICA.

El Directorio constituyó el Comité de Ética y de Conducta para que evalúe y resuelva las controversias que surgiesen en relación al cumplimiento del Código de Ética y de Conducta respecto a las situaciones declaradas ante él. Adicionalmente, se desarrolló un Procedimiento de Administración del Código de Ética y de Conducta y un Procedimiento de Conflicto de Interés, que se complementan con procedimientos y reglamentaciones específicas, y se habilitó una Línea Ética.

La Línea Ética es una herramienta para facilitar la presentación de consultas o hechos que puedan manifestar un incumplimiento del Código de Ética y de Conducta, de manera abierta pero también admite tanto la presentación en forma anónima como la posibilidad de optar por la reserva de identidad, asegurándose en todos los casos que la información se mantendrá en estricta confidencialidad y sólo será empleada para un análisis o investigación profesional. En el caso de la reserva de identidad, únicamente no podrá mantenerse ante el requerimiento de autoridades judiciales.

El servicio de recepción y análisis de denuncias es interno, y está a cargo de la Gerencia de Auditoría Interna, la cual está conformada por profesionales independientes respecto de las restantes áreas operativas de la Sociedad.

El Área de Auditoría Interna informa al Comité de Ética y de Conducta y, en caso de denuncias relevantes relacionadas con temas de control interno y fraudes, al Comité de Auditoría.

Todos los años se desarrollan diversas actividades a los fines de la difusión la Línea Ética y para promover el cumplimiento de los estándares éticos definidos por la Compañía.

El Comité de Ética y de Conducta informa anualmente al Directorio sobre la cantidad de consultas y denuncias recibidas, clasificadas acorde a la índole de cada una: i) Ambientales y Relaciones con la Comunidad, ii) Relaciones Sociolaborales, iii) Relaciones con Proveedores y Clientes, iv) Robo, hurto o uso indebido de bienes de la empresa, v) Fraude financiero y vi) Violaciones a la Disponibilidad, Integridad y Confidencialidad de la Información.

A su vez, a proveedores de Grupo Arcor se les solicita, al momento de iniciar la relación comercial, la firma de una carta de adhesión a principios básicos de gestión responsable.

Por otra parte, la Sociedad cuenta con un *Chief Compliance Officer*, a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del Programa de Integridad de Grupo Arcor.

Durante el año 2019, el Directorio aprobó actualizar el Código de Ética y de Conducta considerando lo prescripto por la llamada Ley de Responsabilidad Penal Empresaria y teniendo en cuenta los Lineamientos de Integridad para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 de la Ley N° 27.401. También se tuvieron en consideración en la

citada actualización temas como la diversidad, la discriminación y el acoso, las nuevas plataformas de comunicación digital y redes sociales, y la experiencia del trabajo del Comité de Ética y Conducta y el *benchmark* con otras compañías. A partir de allí, se estableció que el citado Código se revisará y actualizará periódicamente a fin de contemplar todas las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, y para tomar en consideración las mejores prácticas en la materia.

Adicionalmente, se realizan capacitaciones al personal del Grupo por diferentes modalidades como e-learning, cursos presenciales, entre otros. El Directorio fomenta el desarrollo de una cultura ética y una conducta íntegra a lo largo de toda su cadena de valor.

Grupo Arcor alienta las prácticas de ética e integridad no solo desde sus costumbres, principios y políticas, si no también mediante manuales de procedimientos, normas y reglamentos.

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.

APLICA.

El Procedimiento Administración del Código de Ética y de Conducta y el Procedimiento de Conflicto de Interés, los que han sido citados a lo largo del presente reporte, establecen que en aquellas situaciones referidas a posibles conflictos de interés en relaciones comerciales, deberá contarse siempre con la resolución del Comité de Ética y de Conducta como órgano de máxima decisión en este tema.

Para Grupo Arcor, un conflicto de interés ocurre cuando la conducta, participación o interés de un integrante del Directorio o de la Comisión Fiscalizadora, o de un colaborador o colaboradora, interfiere o parece interferir en cualquier forma con los intereses de la empresa, ya sea recibiendo beneficios personales inadecuados con motivo del cargo que ocupa en la empresa, o participando total o parcialmente en negocios o relaciones con proveedores, clientes o socios de Grupo Arcor a título personal y no como representante de la Sociedad, o desarrollando actividades laborales externas, de carácter personal, que puedan generar conflictos en relación a los intereses de Grupo Arcor, siendo responsables todos los colaboradores de Grupo Arcor de velar por el cumplimiento del Código de Ética y de Conducta. Se ha establecido que ningún empleado puede representar a Grupo Arcor en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, debiendo ser todas las decisiones imparciales, objetivas y fundadas en criterios profesionales. Los colaboradores deberán divulgar y comunicar a su superior directo, o ante su imposibilidad, al Comité de Ética y de Conducta, toda posible situación que pueda crear un potencial conflicto de interés con la empresa, a fin de determinar la resolución de dicho conflicto. En aquellas situaciones referidas a



posibles conflictos de interés en relaciones comerciales, los colaboradores deberán contar siempre con la resolución del Comité de Ética y de Conducta como órgano de máxima decisión en este tema.

Periódicamente, personal en relación de dependencia directa de la Sociedad y de las compañías pertenecientes al Grupo Arcor, alcanzando incluso a los que integran la gerencia general y aquellos que cumplen tareas sensibles para la Sociedad, deben completar, con carácter de declaración jurada, una manifestación personal sobre los potenciales conflictos de interés que puedan presentarse en sus tareas.

Sin perjuicio del cumplimiento de las normas vigentes respecto de la utilización de información privilegiada, la Sociedad a través del Código de Ética y de Conducta, cuenta con un mecanismo que contempla la prevención del uso indebido de información privilegiada respecto de los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora y del personal en relación de dependencia de todo el Grupo Arcor; en este sentido, las normas de conducta establecen: (i) que Grupo Arcor asegura que las informaciones de sus acciones hacia la prensa y la sociedad en general sean comunicadas de manera abierta, transparente, veraz y calificada; y (ii) que toda aquella información que sea considerada de carácter confidencial debe ser tratada por el grupo y colaboradores con integridad, asegurando el uso exclusivo de la misma para cuestiones relacionadas con la gestión del negocio. Además, existen políticas de seguridad de la información respecto a la protección de datos.

La Sociedad ha certificado la Norma internacional ISO/IEC 27001, estándar para la seguridad de la información en cuanto a la protección y tratamiento de los datos de Grupo Arcor. Adicionalmente, se informa que diversos proveedores de la empresa deben suscribir compromisos de confidencialidad.

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 assemblearias 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.

NO APLICA totalmente.

La Sociedad utiliza como mecanismos de comunicación con los inversores su sitio web (www.arcor.com) y el de la Comisión Nacional de Valores. Además, en ocasión de emisión de valores negociables se realizan presentaciones ante inversores y potenciales inversores, y anualmente, o en la oportunidad que defina el Directorio, se celebran Asambleas de Accionistas. Dentro de la Gerencia de Finanzas, se encuentra la función de relación con inversores. Adicionalmente, La Sociedad cuenta con una dirección de correo específica (arcorgroupir@arcor.com) para asegurar una atención completa a las consultas de inversores y analistas, favoreciendo la comunicación con el mercado financiero.

A su vez, la Sociedad cuenta con una Web institucional www.arcor.com (disponible en los idiomas de Español, Inglés y Portugués), en donde los usuarios pueden acceder a la información institucional de Arcor, información financiera y no financiera (principalmente, los Estados Financieros con su respectiva Memoria y los Reportes de Sustentabilidad), como así también a las últimas noticias y novedades de lanzamiento de productos. Dicho dominio cuenta con un acceso directo a la web de la Comisión Nacional de Valores, donde la Sociedad pone a disposición su Estatuto Social, información relevante, composición de su órgano de administración y de fiscalización, propuestas del Directorio, información sobre valores negociables, entre otros informes y documentos.

Tal como se informa en la Práctica 9 del presente documento, dentro de la organización se cuenta con una gerencia específica (Gerencia de Sociedades) que trabaja en la coordinación de todos los aspectos societarios de Grupo Arcor, tales como cuestiones de planificación de reuniones de Directorio y Asambleas, como así también en la puesta a disposición de los informes y documentos pertinentes, con la debida anticipación, y pagos de dividendos. Dicha gerencia mantiene un diálogo fluido con los miembros del Directorio, la Comisión Fiscalizadora, los Gerentes y los Accionistas de ARCOR S.A.I.C.

A su vez, las Gerencias de Administración y Finanzas, Asuntos Públicos y Prensa, Comunicación Institucional y Servicios de Marketing, Sustentabilidad y Sociedades, actúan coordinadamente, a fin de brindar información y contestar consultas a *stakeholders*, entre los que se encuentran inversores, analistas y accionistas.

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.

APLICA.



Desde su origen, Grupo Arcor expresó la convicción de ser un miembro relevante y responsable de la comunidad. Éste fue, desde siempre, un rasgo distintivo de nuestra empresa: impulsar nuestros negocios a través de una gestión responsable, que considere el crecimiento económico, el desarrollo social y el cuidado del ambiente, siendo guiados por una estrategia de largo plazo, que gestiona los riesgos y maximiza las oportunidades que emergen de la actividad de la empresa y del vínculo con sus grupos de interés.

Para lograrlo, se promueven procedimientos para identificar y clasificar a los actores que componen sus grupos de interés, así como también se impulsan diferentes instancias y canales de diálogo y comunicación con las mismas.

En lo que respecta a la identificación y clasificación de las partes interesadas, la compañía cuenta con un procedimiento para la construcción de las Matrices de Riesgo y Oportunidad de la Sustentabilidad para cada uno de sus negocios. El mismo está compuesto por cinco diferentes pasos: los primeros dos consisten en la comprensión exhaustiva de la organización y su contexto, y en el entendimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas. Los grupos de interés que comúnmente son enumerados como partes interesadas son: Accionistas, Cámaras/asociaciones de productores, Gobierno, organismos de regulación y de fiscalización y control, líderes de opinión, Sindicatos, Organizaciones de la sociedad civil, Comunidad, Asociaciones de consumidores, Prensa, Colaboradores, Proveedores, Proveedores de Fazón; Clientes externos, distribuidores, supermercados, mayoristas, especiales, Consumidores, Puntos de venta, y Recuperadores y Recicladores, entre otros.

Arcor impulsa distintas instancias y canales de diálogo para vincularse con los grupos de interés, entre los que se pueden citar a modo de ejemplo: las investigaciones de mercado destinadas a consumidores actuales y potenciales; las encuestas de satisfacción a los consumidores; el canal Servicio de Atención al Consumidor (SAC); el impulso de estudios de percepción de impactos en comunidades locales, con el fin de conocer la percepción que tienen las comunidades y diversos grupos de interés de Arcor sobre la relación empresa-comunidad; los Comités Locales y Equipos de Relaciones con la Comunidad que participan en diversos espacios de diálogo con las comunidades cercanas a la empresa; las Encuestas de Bienestar; y los relevamientos de proveedores a través de auditorías y programas, solo para mencionar algunos.

La sociedad también cuenta con diversos canales que recogen las inquietudes de los *stakeholders*, entre los que se encuentran:

- La Web Institucional (www.arcor.com): allí se encuentran disponibles, entre otros, los datos de contacto de cada una de las filiales de la Sociedad: correo electrónico y teléfono.
- Sitios web: www.arcor.com, www.arcor.com.ar, www.arcor.com.br y www.arcor.com.cl
- Redes Sociales corporativas (Facebook, Instagram, X ó Twitter, YouTube, LinkedIn, Tik Tok).
- Servicio de atención al consumidor.
- Sitio web arcorencasa.com, para contacto y ventas con clientes.
- Portal ArcorNet, ArcorNet 2.0 y Token, para contacto con Distribuidores.
- Línea Ética.
- Mail arcor@arcor.com

-Sitio web “Vivir Mejor” <https://sustentabilidad.arcor.com/>

Por otro lado, cabe ser destacado, que la empresa ha definido la conformación de Comités Locales de Relaciones con la Comunidad que funcionan como instancias de gobernanza territorial para articular áreas internas, gestionar riesgos y oportunidades, y coordinar el diálogo con actores relevantes, liderados por la Gerencia de cada una de las Plantas, e integrado por los responsables de las principales áreas relacionadas con la operación industrial. Los Comités son los responsables de implementar, a nivel local, la estrategia de relacionamiento comunitario que contempla 3 ejes de trabajo:

- Reconocer los impactos de la relación empresa–comunidad a partir de la realización de diagnósticos. El diagnóstico contempla el relevamiento de información cuantitativa y cualitativa: información y caracterización del territorio local y regional donde está localizada la empresa; información y caracterización de la empresa a través de una Matriz de Impactos Comunitarios para la recolección de indicadores económicos, ambientales y sociales; e información para conocer cómo percibe la comunidad y los distintos grupos de interés la relación empresa comunidad, los impactos percibidos, la valoración de esos impactos y oportunidades de mejora por medio de estudios de percepción.
- Gestionar estratégicamente riesgos y oportunidades. A fin de gestionar proactivamente los riesgos y oportunidades, se desarrollan e implementan una serie de Programas y Proyectos orientados al desarrollo integral de las comunidades, en los que participan distintas áreas según la temática abordada.
- Promover y gestionar acciones de desarrollo integral comunitario, mediante programas corporativos orientados a la educación, la inclusión económica, la protección ambiental y la participación social.

Finalmente, al momento de preparar el Reporte de Sustentabilidad de la Sociedad, los temas considerados materiales, son aquellos considerados más relevantes y significativos de acuerdo con la estrategia de negocio de la compañía y las necesidades de nuestros diferentes grupos de interés. En este marco, definimos los contenidos del Reporte de Sustentabilidad considerando los estándares internacionales GRI (Global Reporting Initiative) y SASB (Sustainability Accounting Standards Board) de inclusión de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad. El Reporte de Sustentabilidad cuenta con un proceso verificación externa de alcance limitado a cargo de la firma auditora Crowe Argentina, basada en la International Standard on Assurance Engagement 3000 (ISAE -3000) de la International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB), juntamente con la Norma Accountability 1000 Assurance Standard (AA1000AS), que asegura el cumplimiento de los principios mencionados.

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.

NO APLICA

La Sociedad cumple con las normas legales vigentes en materia de puesta a disposición de los accionistas de la información y documentación necesaria para la toma de decisiones. Es por ello que, con la anticipación a la celebración de las Asambleas de Accionistas requerida por las normas legales vigentes, se pone a disposición de los accionistas la información y documentación necesaria para la toma de decisiones, tales como, Estados Financieros, Memoria, Reporte de Sustentabilidad, Propuestas de aplicación de los resultados, y retribuciones al directorio, entre otros. A su vez, publica todo hecho o situación relevante que, por su importancia, sea apto para afectar en forma sustancial la colocación de los valores negociables de la empresa o el curso de su negociación.

El Directorio está obligado a velar por el cumplimiento de las normas que le resulten aplicables a la Sociedad y, en tal sentido, los accionistas tienen la posibilidad tanto de realizar comentarios, como compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, como así también proponer al Directorio asuntos para ser tratados en las Asambleas.

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.

NO APLICA.

La Sociedad pone a disposición de los accionistas la información pertinente para las asambleas de accionistas, con la anticipación requerida por las normas legales, en la sede social (en soporte físico o digital) y en el sitio web de la Comisión Nacional de Valores. El Estatuto Social de la Compañía prevé la anticipación con la que se debe proveer la información a los accionistas, no especificando la forma de entrega de la dicha información.

El Estatuto Social no establece la realización de asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras.

La Sociedad considera que las disposiciones de la normativa vigente y del Estatuto Social son suficientes para regir el funcionamiento de las Asambleas y que se garantiza la disponibilidad de la documentación e información relevante a los accionistas y su participación en las Asambleas.

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 totalmente.

Si bien el Directorio no ha aprobado una Política de Distribución de Dividendos explícita, la estrategia general de Grupo Arcor establece la focalización en los negocios principales (Consumo Masivo, Packaging y Agronegocios) y el desarrollo de proyectos de asociación estratégica en los mercados en los que participa, priorizando la liquidez y una sana estructura de financiamiento con el objetivo de asegurar el cumplimiento de sus obligaciones y compromisos, como también la gestión del capital de trabajo y la contención de sus gastos fijos, a efectos de poder obtener los fondos requeridos para llevar a cabo sus operaciones y proyectos de inversión.

Anualmente, el Directorio deja a consideración de la Asamblea de Accionistas el destino de los resultados del ejercicio y de las reservas de la Sociedad, indicando en la Memoria y demás documentos pertinentes, su propuesta de distribución de utilidades y las limitaciones que deberá considerar la Asamblea respecto del destino de los fondos antes mencionados, todo ello alineado con lo enunciado en el párrafo anterior.

La propuesta de destino de las utilidades se sustenta en las estrategias aprobadas, el presupuesto, los planes de inversión, los planes operativos, y en informes que elabora el Personal clave de la gerencia respecto a temas tales como resultados distribuibles, situación financiera de la Sociedad y perspectivas económicas futuras.

EL DIRECTORIO

Alfredo Gustavo Pagani

Presidente