

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

ANEXO I

INFORME SOBRE EL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

En cumplimiento de las disposiciones de la Resolución General Nro. 797/2019 de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”), el Directorio de GCDI S.A. (“GCDI” y/o la “Sociedad” y/o la “Compañía”) ha elaborado un reporte sobre el grado de aplicación de los principios del Código de Gobierno Societario (el “Código de Gobierno Societario”) de la Sociedad al 31 de diciembre de 2025; ello así, bajo los términos del artículo 1 de la Sección I, Capítulo I del Título IV de las Normas de la CNV.

(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.*

Si aplica.

El Directorio de GCDI ha establecido el propósito, la visión, misión y los valores de la Compañía, los cuales tienen como finalidad guiar especialmente a sus directivos y colaboradores, pero también a aquellos terceros con los que se vincula GCDI –incluyendo sus proveedores y socios de negocios–.

El propósito de la Compañía es mejorar conscientemente la calidad de vida de las personas, las ciudades y el mundo, para dejar una huella en cada proyecto, la huella diferenciadora de GCDI.

En dicha línea, a los efectos de materializar la cultura de ética de trabajo y como parte de su compromiso con los estándares más altos de integridad y ética de negocios, la Sociedad aprobó e implementó un programa de integridad en los negocios, el cual –efectivamente– tiene como pilares fundamentales el propósito de la Sociedad y sus valores. La Sociedad continúa trabajando sobre dicho programa, detectando oportunidades de mejora y atendiendo las mismas, el programa se encuentra en constante evolución.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

Dicho programa se encuentra compuesto por el Código de Conducta y Ética Empresarial (el "Código de Conducta"), una serie de políticas y procedimientos dirigidos a la prevención de la corrupción y el lavado de activos –las cuales se ajustan a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Ley Nro. 27.401 y a la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos ("FCPA")– como así también otros elementos que aseguran la efectividad de dicho programa –incluyendo, un responsable de monitorear e implementar el programa de integridad, la creación de un Comité de Integridad, canales de denuncia, entre otros–.

El sustento del Código de Conducta –como ya se dijo– se encuentra en resaltar y reforzar los valores de la honestidad, la dignidad, el respeto, la lealtad, la dedicación, la eficacia, la transparencia y la conciencia para orientar los comportamientos de todos los directivos y colaboradores de GCDI –en especial en todas las decisiones y tareas que desarrollan en GCDI cualquiera sea su posición o rol dentro de la organización–, como así también garantizar el comportamiento de aquellos terceros con los que se vincula GCDI –incluyendo sus proveedores y socios de negocios–. De esta manera, GCDI tiene como objetivo alcanzar niveles crecientes de competitividad, rentabilidad y responsabilidad social, pero en función a negocios, operaciones y personas –internas y externas– que se alinean a los valores consagrados en el Código de Conducta y en el resto de los elementos que componen el programa de integridad de GCDI.

Para más información, se podrá acceder al Código de Conducta y Ética Empresarial de GCDI en la sección de "Relación con el Inversor" de nuestro sitio web ([GCDI | Código de Conducta](#)).

2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.

Si aplica.

Como ya se informó en otras oportunidades, en su reunión del 1° de diciembre de 2021 el Directorio de GCDI tomó nota del Plan Estratégico y de Negocios comprensivo de los años 2022-2027 presentado por el entonces Director General ("CEO"). Luego, en la reunión de Directorio de fecha 12 de enero de 2022, el Directorio de GCDI aprobó el referido plan estratégico y de negocios 2022-2027 tras haber mantenido una serie de intercambios previos al respecto y haber realizado ajustes a dicho plan junto con la intervención de la Dirección de Finanzas de la Compañía (el "Plan Estratégico 2022-2027").

A todo evento se destaca que el Plan Estratégico 2022-2027 contempla especialmente –entre otros igualmente relevantes para la Compañía– factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo en línea con el presente principio del Código de Gobierno Societario.

Por su parte, el Directorio supervisa la implementación del Plan Estratégico 2022-2027, teniendo en consideración el mejor interés de la Sociedad y los derechos de sus accionistas. En este sentido y siguiendo una práctica corporativa adoptada por GCDI en el pasado en materia de control de gestión, las distintas gerencias de la Sociedad presentan de forma periódica al Directorio de GCDI la evolución de los negocios y de sus respectivas áreas, incluyendo el grado de seguimiento y sujeción al Plan Estratégico 2022-2027. Esta práctica apunta a que –efectivamente– el Directorio cumpla con su rol de monitoreo permanente sobre la implementación del Plan Estratégico 2022-2027, permitiendo detectar oportunidades y/o necesidades de mejora, así como la realización de posibles ajustes al Plan Estratégico 2022-2027 durante el transcurso de los distintos ejercicios económicos comprensivos del mismo.

Finalmente cabe destacar que para el control y seguimiento mensual del Plan Estratégico 2022-2027, la Compañía actualiza mensualmente al Directorio presentándole información relevante para evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados por GCDI.

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.

Si aplica.

El Comité de Auditoría de GCDI (compuesto en su mayoría por miembros titulares independientes) tiene dentro de sus roles supervisar los sistemas de control interno. En este sentido, el Comité de Auditoría recibe –si las hubiera– información sobre

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

cualquier deficiencia significativa y debilidades sustanciales en el diseño o la operación del sistema de control interno sobre reportes financieros, que sea razonablemente probable que afecte la capacidad de la Sociedad de registrar, procesar, sintetizar y reportar información financiera, como así también sobre cualquier fraude o posibilidad de fraude que involucre a la gerencia o a empleados que desempeñen un rol importante en el sistema de control interno sobre reportes financieros de la Sociedad.

Para el desempeño de las funciones mencionadas en el párrafo anterior, dentro de la estructura organizacional de GCDI se encuentra una Gerencia de Auditoría Interna, la cual reporta al Comité de Auditoría a fin de garantizar la independencia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones. Así y para el desempeño de sus funciones, los miembros de la Gerencia de Auditoría Interna desarrollan sus tareas en base al “Marco Integrado de Control” emitido por el *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), entre otras prácticas y estándares internacionales en la materia.

Adicionalmente y tal como se expuso en el punto previo de este Código de Gobierno Societario, el Directorio de GCDI de forma periódica analiza y evalúa un informe de gestión confeccionado por las distintas gerencias, donde se describe de forma detallada los acontecimientos relevantes y se analizan los principales indicadores de gestión durante el período, como así también se evalúa el grado de cumplimiento del Plan Estratégico 2022-2027; todo ello, con el objetivo de dotar al Directorio de elementos necesarios para un efectivo control de gestión y monitoreo de los negocios de la Compañía.

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

Si aplica.

El Directorio de GCDI diseña las estructuras y prácticas de gobierno corporativo e integridad, en base a toda normativa local e internacional aplicable, así como también a las mejores prácticas corporativas en esta materia.

A estos fines, el Directorio de la Sociedad en el año 2020 conformó un Comité de Integridad, a quien delegó funciones asociadas a cuestiones de gobierno corporativo e integridad –incluyendo el seguimiento y monitoreo del plan de integridad de GCDI– cuya misión es ejecutar las estratégicas y lineamientos que imparte el Directorio en materia de gobierno corporativo e integridad, como así también monitorear su cumplimiento y ejecución. Al mismo tiempo, dentro de la estructura organizacional de GCDI se encuentra una Dirección de Legales, Integridad y Cumplimiento, la cual es responsable de implementar, ajustar y monitorear todas aquellas decisiones o medidas en materia de gobierno corporativo e integridad que indique tanto el Directorio como el Comité de Integridad.

5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.

Si aplica.

Los miembros del Directorio aceptan sus mandatos en función de su disponibilidad de tiempo y compromiso para ejercer sus funciones de manera responsable, profesional y eficiente en beneficio de la Sociedad. Los miembros del Directorio dedican el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir las cuestiones que se presentan para su aprobación, seguimiento y monitoreo.

El Directorio y sus Comités reciben información sobre los temas que son sometidos a su consideración de forma previa a fin de realizar un proceso eficiente de toma de decisiones. Asimismo, ciertos Directores ejercen funciones ejecutivas en la Sociedad, lo que les permite tener un contacto directo con el desarrollo de los negocios en el *día-a-día*.

Asimismo, en línea con lo propuesto en esta recomendación, el Directorio de GCDI emitió el “Reglamento de Organización y Funcionamiento de Directorio” (el “Reglamento del Directorio”) y el “Reglamento del Comité de Auditoría” (el “Reglamento del CdA”). Ambos reglamentos fueron revisados por la CNV quien admitió y ordenó su inscripción ante el Registro Público (“RP”). En efecto, los reglamentos quedaron debidamente inscriptos ante el RP con fecha 2 de febrero de 2023 bajo el número 943 del libro 111 de Sociedades por Acciones, y fueron publicados en el sitio web de GCDI donde pueden encontrarse: [GCDI | Reglamento de Organización y Funcionamiento de Directorio - Reglamento del Comité de Auditoría.](#)

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

(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 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 que aseguren el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía
- VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

- 6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los Comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.**

Si aplica.

El Presidente del Directorio de GCDI garantiza que todas las reuniones de Directorio sean convocadas con suficiente antelación y proporcionando información completa para que sus miembros puedan analizar y tomar decisiones debidamente fundadas.

En ese sentido, el Artículo 7º del Estatuto Social establece que la convocatoria a las reuniones del Directorio es efectuada mediante notificación escrita a todos sus miembros y con una anticipación mínima de cinco días respecto de la fecha de la reunión, indicando los puntos a ser tratados y acompañando la documentación necesaria para decidir acerca de los puntos a tratar, y el apartado I. del Reglamento del Directorio así lo regula en efecto.

Asimismo, como se estipula en el apartado H. del Reglamento del Directorio, para el correcto desempeño de sus funciones en esta materia, el Presidente cuenta con el soporte de una Secretaría del Directorio en todo asunto referido a la organización y desarrollo de reuniones de Directorio, incluyendo su convocatoria, distribución de información o material asociado a los puntos de las agendas de los Directorios, confección de actas, etc. La Secretaría del Directorio es una función asignada a la Dirección de Legales, Integridad y Cumplimiento de la Sociedad.

Mismos criterios se imponen sobre los funcionarios que ejercen como Presidente de los distintos Comités con los que cuenta GCDI.

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

No aplica.

Si bien el Presidente vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio, garantizando la implementación de mejoras constantes para un mejor desarrollo de las reuniones de Directorio; la Sociedad no ha implementado aún ningún proceso formal de evaluación anual del órgano de administración.

Al respecto se encuentra pendiente el diseño y confección de un Procedimiento de Autoevaluación del Directorio (el "Procedimiento de Autoevaluación") que –asimismo– contemple un formulario de autoevaluación anual que deberán

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

completar todos los miembros del Directorio, con el objetivo de analizar y evaluar el rendimiento y gestión del órgano (la "Autoevaluación").

Ambos documentos deben apuntar específicamente a obtener información y dar seguimiento a determinados indicadores, como por ejemplo nivel de información que reciben los Directores por parte de la Compañía, adecuada comprensión y seguimiento del Plan Estratégico 2022-2027, suficiencia del tiempo dedicado por los Directores a sus funciones, entre otros. Se espera que el Directorio pueda dar tratamiento a este asunto durante el ejercicio que concluirá el 31 de diciembre de 2026.

8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

Si aplica.

El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo en el desarrollo de todas las reuniones de Directorio. En este sentido, el Presidente es quien lidera las reuniones de Directorio, a fin de garantizar su orden y facilitar el correcto desempeño de las mismas, y asimismo coordina el correcto funcionamiento del órgano a través de la Secretaría del Directorio.

Ante su ausencia, las reuniones las preside el Vicepresidente, y ante la ausencia de ambos, cualquier otro miembro del Directorio. Para garantizar que los miembros del Directorio cuenten con la información y el tiempo suficiente para analizar la misma, las reuniones son convocadas en los plazos establecidos en el Estatuto Social.

Por su parte, el Directorio, a través de su delegación en la Gerencia ("Dirección General" o "CEO"), promueve e incentiva a sus miembros y a los gerentes de primera línea que se capaciten continuamente.

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

Si aplica.

Tal como ya se mencionó, la función de la Secretaría del Directorio es llevada a cabo por la Dirección de Legales, Integridad y Cumplimiento de GCDI y todo lo relativo al funcionamiento de la misma se encuentra previsto específicamente en el apartado H. del Reglamento del Directorio.

La Secretaría del Directorio tiene por objeto asistir al Directorio –y en especial al Presidente de la Sociedad– en todo lo atinente a su gestión, colaborando con la comunicación entre accionistas, Directorio y la dirección general.

Se destacan las siguientes funciones de la Secretaría del Directorio, entre otras: (i) coordinar las agendas de las reuniones de Directorio junto con el Presidente del Directorio; (ii) coordinar el armado y envío con anticipación de la información necesaria para las reuniones de Directorio, en sujeción a los plazos consignados en el Estatuto Social; (iii) coordinar el armado, circulación y aprobación de las actas o minutas de las reuniones; (iv) coordinar las Asambleas de Accionistas, el registro de los accionistas y la participación de los Directores en la misma; y (v) llevar adelante todas las gestiones administrativas relacionadas con el Directorio, los Comités y la Asamblea de Accionistas.

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

Si aplica.

Si bien no existe un plan específico que regule su línea sucesora, GCDI aplica la presente práctica y sus correspondientes principios dado que el Directorio determina la estructura organizativa de la Sociedad y designa al CEO.

Para ello tiene en cuenta las condiciones personales y profesionales de los eventuales candidatos, contando con el soporte correspondiente de la Dirección de Capital Humano y de ciertos servicios de consultoría externa especializados en la materia

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

que suelen contratarse a estos fines. En este sentido, el Presidente del Directorio junto con la Dirección de Capital Humano, establecen las características y valores, de acuerdo al propósito y valores de la Sociedad, que deberá tener el sucesor del CEO, sin considerar necesario, en la actualidad, implementar un plan de sucesión formal.

(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.

Si aplica.

El Artículo 7 del Estatuto Social y el apartado C. del Reglamento de organización y funcionamiento del Directorio establecen que la administración de la Sociedad está a cargo de un Directorio integrado por 7 miembros titulares e igual número de miembros suplentes, de los cuales al menos 4 (cuatro) miembros titulares y 4 (cuatro) miembros suplentes deberán reunir los requisitos de independencia establecidos por las normas de la CNV con mandato por 3 ejercicios, reelegibles en forma indefinida.

12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

No aplica.

La Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones y –por el momento– no considera necesaria su implementación, dado que la designación de los miembros del Directorio la realizan los propios accionistas en la Asamblea General Ordinaria.

Sin perjuicio de ello y para garantizar que los accionistas adopten sus decisiones de manera informada, de manera previa a la celebración de la Asamblea General Ordinaria que decidirá las designaciones se distribuye la nómina de candidatos preseleccionados para cada uno de los cargos, la cual es elaborada en base a la propuesta del Directorio. Los accionistas pueden solicitar información adicional sobre cada uno de los candidatos –información que Sociedad proveerá oportunamente–. En efecto, esta fue la práctica implementada al tratar la renovación de los mandatos y las designaciones propuestas por el Directorio. Previo al tratamiento de dichos puntos el Directorio incluyó un anexo con los antecedentes de los candidatos propuestos, lo que tuvo como fin exclusivo proveer de la información relevante a los accionistas.

Por su parte y en cuanto a las distintas gerencias, se destaca que el proceso de selección de gerentes se hace a través de la postulación y recomendación en el seno del Directorio y con el soporte de la Dirección de Capital Humano. Para su elección se tiene en cuenta lineamientos generales de independencia, diversidad, compatibilidades, profesionalismo, conocimientos técnicos, de negocio y de gestión.

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.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

No aplica.

Como se mencionó previamente, la Asamblea de Accionistas –en base a la nómina de preseleccionados distribuida por el Directorio– realiza la designación de los miembros del Directorio y cada uno de sus suplentes basada en la necesidad de experiencias y capacidades específicas que requiera la Sociedad de acuerdo a sus planes y estrategias, procurando de esta manera conformar un equipo diverso que posea los diferentes perfiles necesarios para llevar a cabo la gestión integral del negocio, independientemente de su género, origen geográfico, edad, perfil étnico, y cualquier otra característica distinta de su capacidad y experiencia profesional.

La Sociedad está trabajando sobre la mejor manera de promocionar con mayor énfasis una composición más diversa, que impulse la postulación y designación de mujeres en el Directorio. Como se dijo, es intención de la Sociedad trabajar en dicha línea y se espera poder reflejar resultados pronto.

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

Si aplica.

El Directorio, a través de la Secretaría del Directorio, hace llegar a los nuevos miembros del Directorio el Código de Conducta, el Reglamento del Directorio, las principales políticas y procedimientos de las que deben tener conocimiento y pone la documentación e información necesaria para el desempeño de su cargo.

Asimismo, se los incluye en el listado de distribución del Directorio a fin de que cuenten con anterioridad a su primera participación en el órgano de administración con la documentación necesaria para dicha reunión, junto con el resto de los miembros del Directorio. Adicionalmente, se coordinan reuniones con los diferentes referentes de cada área, con el objetivo de que los mismos evacúen todas sus dudas y se interioricen en el negocio de GCDI.

(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 mayoría independientes o no ejecutivos.

Si aplica.

La Sociedad cuenta con un Comité de Compensación integrado por miembros del órgano de administración, quienes tienen a su cargo –entre otras cuestiones– la revisión, recomendación e implementación de cuestiones relacionadas con la remuneración de los Directores y gerentes de primera línea de la Sociedad.

Dicho Comité de Compensación está compuesto mayoritariamente por Directores independientes y se reúne al menos una vez por año para revisar y recomendar sobre las cuestiones de su competencia.

Se encuentra pendiente la redacción y formalización de un reglamento interno para el funcionamiento del Comité de Compensación para su tratamiento y aprobación por el Directorio, así como su posterior inscripción en el RP. Se espera que el Directorio pueda tratarlo a la brevedad.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

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

Si aplica.

El Directorio en forma directa respecto de sus miembros, y a través de la Dirección de Capital Humano respecto de los gerentes de primera línea y los empleados clave, se asegura que exista una clara relación entre el desempeño del personal clave y su remuneración fija y variable, teniendo en cuenta los riesgos asumidos y su administración.

Asimismo, el Directorio y/o el Comité de Compensación informa las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea de la Sociedad, da cuenta regularmente al órgano de administración y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones y se encarga de explicar en las asambleas de accionistas los esquemas de remuneración de los Directores y gerentes de primera línea en caso de consulta por los accionistas.

Sin perjuicio de lo expuesto, la Sociedad proyecta implementar una Política de Remuneraciones con el objetivo de formalizar ciertas pautas y parámetros que son determinantes para la fijación y/o actualización de toda retribución a Directores y gerentes. Asimismo y como ya se dijo, se espera formalizar e implementar un reglamento interno para el funcionamiento del Comité de Compensación, el cual contenga los roles y funciones de dicho comité, como así también las responsabilidades que se le atribuirán en el marco de la Política de Remuneraciones.

(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 el 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.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

Si aplica.

El Directorio analiza y evalúa periódicamente los riesgos de la Sociedad, en virtud de las actividades que realiza y los mercados donde se desempeña, a fin de prever dificultades y/o aprovechar oportunidades.

En tal sentido, el Directorio ha implementado un sistema de planificación –mediante la generación de presupuestos anuales y revisiones periódicas– y control interno diseñado para garantizar el logro de los objetivos de la Sociedad, asegurando la eficacia y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información y el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas en general.

Asimismo, los riesgos son luego expuestos y analizados en el ámbito del Comité de Auditoría en cumplimiento de su Plan de Actuación Anual. 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.

Tal como se expuso en este informe, la Sociedad cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna –dependiente del Comité de Auditoría– cuyas funciones principales son evaluar la eficacia y eficiencia de los controles internos, verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos, y contribuir a la mejora continua de los procesos de gestión de riesgo y control de la Sociedad, entre otras cuestiones.

Como ya se mencionó, el Comité de Auditoría realiza seguimiento y evaluación periódica de su trabajo y considera que el mismo cuenta con la experiencia, capacitación y autoridad necesaria para ejercer su función de manera efectiva e independiente.

Por último, se destaca que la Sociedad está trabajando para la elaboración de un “Manual de Gestión de Riesgos” y una actualización de la matriz de riesgos.

18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

Si aplica.

El Gerente de Auditoría interna mantiene reuniones periódicas con el Comité de Auditoría el cual evalúa y supervisa el funcionamiento de los sistemas de auditoría interna, emitiendo su opinión al respecto en ocasión de la presentación anual de los estados financieros y el Informe anual del Comité de Auditoría.

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

Si aplica.

La Sociedad cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna –cuyo miembro es independiente y altamente capacitado– con funciones principales vinculadas a evaluar la eficacia y eficiencia de los controles internos de la Sociedad, verificar el cumplimiento de sus políticas y procedimientos, y contribuir a la mejora continua de los procesos de gestión de riesgo y control. Tal como fuera reseñado, la Gerencia de Auditoría Interna reporta y depende del Comité de Auditoría, brindando esta característica la independencia sobre aquel funcionario para ejecutar su plan de actuación por fuera de la órbita de la Dirección General de la Sociedad.

A comienzos de cada ejercicio, la Gerencia de Auditoría Interna presenta su propuesta de plan anual de trabajo al Comité de Auditoría para su evaluación y aprobación, contando con los recursos para su implementación. En forma periódica, la Gerencia de Auditoría interna presenta un informe de avance al Comité de Auditoría para monitorear su seguimiento, el que contiene un resumen de los trabajos efectuados y los principales hallazgos. Asimismo, anualmente el Comité de Auditoría evalúa el grado de independencia y el desempeño de la Gerencia de Auditoría Interna en los temas de su competencia, dando cuenta de esto en su informe anual.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

Si aplica.

De conformidad con lo previsto en la LMC, las Normas de la CNV, y las disposiciones del Estatuto Social, la Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría integrado por 3 Directores titulares e igual número de suplentes, quienes son designados por el Directorio de entre sus miembros, por mayoría simple de sus integrantes.

Entre las principales funciones del Comité de Auditoría, corresponde destacar las siguientes: (i) opinar respecto de la propuesta del Directorio para la designación de los auditores externos y velar por su independencia, revisar los planes de los auditores externos e internos, y evaluar su desempeño y emitir una opinión al respecto en ocasión de la presentación y publicación de los estados financieros anuales; (ii) supervisar el funcionamiento del sistema de control interno y de gestión de riesgos; (iii) opinar sobre operaciones con partes relacionadas por un monto relevante, conforme la normativa vigente, la que es divulgada al mercado; (iv) opinar sobre las propuestas de honorarios que formule el Directorio; (v) opinar sobre las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital; y (vi) verificar el cumplimiento de las normas de conducta que resulten aplicables.

El Directorio busca asegurar que todos los miembros del Comité sean capaces de comprender la información financiera y aportar conocimientos y experiencia relevantes para la Sociedad en materias financiera, contable o empresaria, así como en aspectos legales vinculados a la actividad de la Sociedad.

Por su parte –y como ya se dijo– alineado con las mejores prácticas del mercado, con fecha 16 de diciembre de 2022 el Directorio de GCDI aprobó el **Reglamento del CdA** que fue debidamente inscripto ante el RP con fecha 2 de febrero de 2023 bajo el número 943 del libro 111 de Sociedades por Acciones. El Reglamento del CdA se encuentra publicado en el sitio web de GCDI donde puede encontrarse: [GCDI | Reglamentos del Comité de Auditoría](#).

Por último y para mayor abundamiento a continuación, se detalla la nómina de miembros del Comité de Auditoría (a la fecha de emisión del presente Informe) y una breve referencia de su trayectoria profesional:

Rubén Darío Montes

El Sr. Montes es Abogado y Contador Público Nacional (UBA). Posee una vasta experiencia en el área de administración, finanzas y control de gestión en empresas de diferentes rubros. A lo largo de su trayectoria profesional ha desarrollado funciones de responsabilidad en Jardines del Pilar; Herso Ferromel y Emepa Tecnología (Grupo EMEPA). Actualmente se desempeña como Director y Síndico de diversas empresas del Grupo MFX.

Ernesto Javier de las Carreras

El Sr. de las Carreras es Ingeniero Industrial (ITBA) y MBA (University of Virginia - Darden). Cuenta con más de 25 años de experiencia en planificación estratégica, inversiones y gestión patrimonial. Actualmente, se desempeña como Director & CIO en Seven Team Multi-Family Office, liderando la estrategia financiera, estructuración de inversiones y planificación patrimonial. Anteriormente, ocupó roles de liderazgo en American Logistics Family Office y fue Vicepresidente & CEO de RALF S.A.. Previamente, ocupó roles clave en Montevideo, primero como Financial & Strategic Planner, luego como Office Manager y finalmente como Business Head en Citi Wealth Management. Su trayectoria incluye posiciones de liderazgo en planeamiento estratégico en The Coca-Cola Company y Telefónica.

Isaac Hector Mochón

El Sr. Héctor Mochón es abogado recibido en la Universidad de Buenos Aires (UBA). En sus 38 años de experiencia fue socio del Estudio Zang, Mochón, Bergel & Viñes, especialista en Mediación y Reestructuración de Pasivos Empresarios y Director de Pampa Energía SA y Petrobras. Actualmente es Director de Design Suites SA, empresa dedicada a la explotación de hoteles.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

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.

No aplica.

Sin perjuicio de la inexistencia de una política formal de selección y monitoreo de auditores externos, tanto el Directorio –que efectúa la propuesta a la Asamblea de Accionistas sobre el auditor externo a designarse–, como el Comité de Auditoría –quien emite un informe de opinión sobre la propuesta realizada– basan su propuesta y consideración sobre indicadores determinados tales como la experiencia de la firma y del profesional que lidera la auditoría, la capacitación continua, los recursos dedicados, la profundidad de las pruebas de auditoría detalladas, entre otros indicadores de relevancia. Asimismo, y como contrapartida, tales criterios sirven para evaluar el compromiso, la eficiencia e independencia del auditor externo designado.

El Comité de Auditoría se reúne trimestralmente con los auditores externos a fin de que éstos les presenten los resultados de su trabajo sobre los estados financieros de la Sociedad, tanto intermedios como anuales. Adicionalmente, como apartado dentro de su Informe Anual de Gestión, el Comité de Auditoría informa si ha tomado conocimiento de alguna cuestión de relevancia que deba mencionar en relación con los auditores externos designados por la Asamblea de Accionistas para el ejercicio con respecto a la independencia en la actuación de los mismos, y opina acerca del planeamiento y desempeño de la auditoría externa en el ejercicio.

La Sociedad considerará la formalización e implementación de una política formal de selección y monitoreo de auditores externos.

(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.

Si aplica.

Como ya se destacó previamente, como parte del compromiso con los estándares más altos de integridad y ética de negocios, el Directorio de la Sociedad ha aprobado e implementado un programa de integridad en los negocios, el cual tiene como pilares fundamentales el propósito y valores de GCDI.

Dicho programa se encuentra compuesto por el Código de Conducta, una serie de políticas y procedimientos dirigidos a la prevención de la corrupción y el lavado de activos –las cuales se ajustan a lo dispuesto por la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, Ley Nro.27.401 y FCPA– y elementos que aseguran la efectividad de dicho programa –incluyendo

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

un responsables de monitorear e implementar el programa de integridad, la creación de un Comité de Integridad, canales de denuncia, entre otros-.

Tanto el Código de Conducta de GCDI como las políticas y procedimientos que conforman su programa de integridad, son comunicadas a todos sus destinatarios de manera periódica (es decir, directores, síndicos, gerentes y empleados). Asimismo, el Código de Conducta es de acceso público y se encuentra disponible en la sección de *Relación con el Inversor* del sitio web:

[GCDI | Código de Conducta.](#)

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

Si aplica.

Tal como se mencionó, GCDI cuenta con un programa de integridad aprobado por su Directorio. En el año 2020, la Sociedad: (i) formalizó y designó la posición de responsable interno del programa de integridad a cargo del Director de Legales, Integridad y Cumplimiento; y (ii) conformó un Comité de Integridad cuyo foco es impulsar la cultura ética dentro de la organización y propiciar la actualización de políticas, lineamientos normativos, buenas prácticas de transparencia, integridad y conducta y procedimientos vinculados a lo establecido en el Código de Conducta de GCDI.

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.

Si aplica.

El Código de Conducta incluye un apartado específico destinado a la prevención, identificación y tratamiento de conflictos de interés, y ha adoptado como política propia seguir y cumplir todos los procedimientos específicos previstos en la normativa vigente en materia de identificación, manejo y resolución de conflictos de interés que pudieran surgir entre los miembros del Directorio, gerentes de primera línea y/o miembros de la comisión fiscalizadora en su relación con la Sociedad o con personas relacionadas con la misma.

La Sociedad realiza operaciones con compañías relacionadas y las mismas son expuestas en los estados financieros, en virtud de lo establecido por las Normas Internacionales emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad o *International Accounting Standards Board* ("IASB"). En dichas operaciones, la Sociedad aplica lo dispuesto por los artículos 99 inc. a), 109 y 110 y 72 y 73 de la LMC, y las correspondientes de las Normas de la CNV; por lo tanto, tales operaciones o transacciones son aprobados conforme los mecanismos y procedimientos consignados en las normas referidas.

Si bien actualmente la Sociedad no cuenta con una norma interna de autorización de operaciones entre partes relacionadas, toda vez que considera y aprueba tales operaciones con sujeción al marco normativo aplicable y antes referido, se evaluará la conveniencia y oportunidad de diseñar e implementar una Política de Operaciones con Partes Relacionadas.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

Por último, se destaca que el Comité de Auditoría, dentro de sus distintas facultades, incluye y ejecuta políticas referidas a operaciones entre partes relacionadas o por conflictos de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas principales.

(G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios	
XIX.	La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
XX.	La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
XXI.	La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
XXII.	La compañía deberá tener en cuenta los intereses legítimos de sus partes interesadas.

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.

Si aplica.

GCDI cuenta con un sitio web (www.GCDI.com) de libre acceso en el que existe una sección especial de *Relación con Inversores* que incluye cierta información relevante, tanto financiera como no financiera, a la que pueden acceder los accionistas y el público inversor en general.

Esta sección especial del sitio web funciona como un canal para direccionar consultas, las que son recibidas y gestionadas por el área especializada a cargo de la relación con accionistas e inversores.

La Sociedad garantiza que la información transmitida por medios electrónicos responde a los más altos estándares de confidencialidad e integridad y propenden a la conservación y registro de la información.

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.

Si aplica

Si bien la Sociedad no cuenta con un procedimiento formal para determinar quiénes son sus partes relacionadas, las diferentes áreas de la Sociedad tienen estrategias individuales de comunicación con los distintos *stakeholders* (gobierno o entidades gubernamentales, colaboradores y empleados, comunidad, inversores, proveedores, clientes, socios de negocios, asociaciones o cámaras empresarias, medios de comunicación, sindicatos, etc.) a los fines de identificarlos conforme los distintos asuntos de interés del negocio.

A partir de estas relaciones, la Dirección General –siguiendo los lineamientos del Directorio– identifica los intereses prioritarios, definiendo así la estrategia de relacionamiento de la Sociedad y los correspondientes canales de comunicación a ser utilizados (como por ejemplo redes sociales, web institucional, comunicados de prensa).

La Sociedad considerará las acciones necesarias para formalizar estos procedimientos.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.

Si aplica.

Al momento de convocar a una Asamblea de Accionistas el Directorio de la Sociedad formula las propuestas respecto de cada punto del orden del día (salvo en aquellos casos donde pudieran existir eventuales conflictos de interés, en los que se abstiene de hacer propuesta alguna). La información respaldatoria de los puntos a ser tratados en la Asamblea de Accionistas, se ponen a disposición de todos los accionistas con suficiente antelación para que los mismos puedan realizar su análisis y luego votar en consecuencia.

En función de ello, los accionistas pueden remitir sus comentarios, opiniones y/o consultas a través del canal formal que se dispone al efecto que es la casilla de correo electrónico inversores@gcdi.com.ar. Más allá de dicho canal, la Sociedad es permeable y receptiva de los comentarios de los accionistas, por lo que, si las consultas son dirigidas mediante nota a la sede social, también son debidamente atendidas.

Se destaca especialmente en relación con esta recomendación, el rol de la Dirección de Legales, Integridad y Cumplimiento –que ejerce la función de la Secretaría de Directorio–, quien es responsable de distribuir a los accionistas el paquete de información relativo a la Asamblea de Accionistas y monitorear que los comentarios, opiniones y/o consultas de los accionistas sean atendidos debidamente.

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

Si aplica.

El Estatuto Social de GCDI expresamente incluye la posibilidad de celebrar Asambleas de Accionistas a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurándose en todo momento la igualdad de trato entre todos los participantes. A los fines de efectuar la comunicación del paquete de información, la Sociedad procede respecto a sus accionistas conforme lo descrito en el punto anterior.

Adicionalmente, se hace saber que la Sociedad reformó su Estatuto Social a fin de adecuarlo a las disposiciones de la Resolución General Nro. 939/2022 de la CNV. La reforma fue debidamente aprobada por CNV e inscripta ante el RP con fecha 22 de marzo de 2023 bajo el número 4148 del libro 111 de Sociedades por Acciones. El texto unificado y actualizado del Estatuto Social se encuentra publicado tanto en el sitio web de la CNV como en el de GCDI.

Por último, se hace saber que la Sociedad emitió un Procedimiento para la Celebración de Asambleas a Distancia y/o Mixtas, el cual se encuentra publicado en el sitio web de la CNV y en el sitio web de GCDI.

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

No aplica.

La Sociedad no cuenta con una política formal de distribución de dividendos.

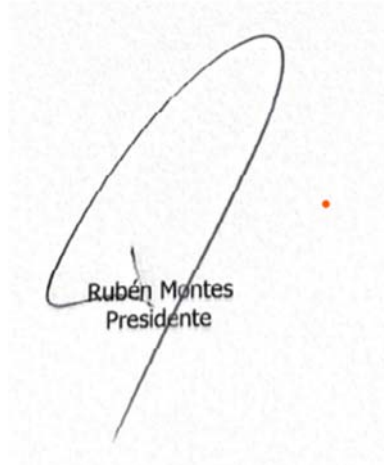
Sin perjuicio de ello, de cara a la existencia de ganancias que permitan la distribución de las utilidades, el Directorio considera diversos criterios y parámetros en función de los cuales propone o no la declaración de dividendos.

MEMORIA Y RESEÑA INFORMATIVA

EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

(cifras expresadas en miles de pesos argentinos)

Entre otros, el Directorio considera la evolución y proyección de los negocios y de los compromisos asumidos por la Sociedad, los resultados de las operaciones, flujo de efectivo, condición financiera, la posición de capital, requisitos legales, requisitos contractuales y reglamentarios, y las oportunidades de inversión y adquisición de GCDI.



Rubén Montes
Presidente