



**Código de Gobierno
Societario por el
Ejercicio cerrado al
31 de diciembre de
2024.**

Código de Gobierno Societario por el Ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2024.

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 todas las personas 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 asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a sus valores y cultura. El Directorio tendrá que 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.
- V. El Directorio deberá contar con los mecanismos y las políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

Prácticas

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

Para el grupo presidido por Luis Pérez Companc, el fundamento del desarrollo y del éxito de una compañía es la adopción, identificación y fidelidad a los valores y principios plasmados en su Filosofía Corporativa: todas las empresas que integran el grupo deben adoptarla con el fin de orientar los objetivos. En ese sentido, el Directorio de Molinos Río de la Plata ha hecho propios los valores y principios de la Filosofía Corporativa del grupo presidido por Luis Pérez Companc, que otorgan un sentido de dirección común para toda la organización y establecen pautas para el comportamiento.

La motivación y el compromiso de todo el equipo con la filosofía, los valores y objetivos de la empresa son siempre más importantes que los recursos económicos o técnicos de que se dispone.

Uno de los principios fundamentales implica considerar a la empresa como un proyecto de realización económica, una comunidad de trabajo dirigida e integrada por personas, cuyo fin es cooperar al progreso moral, intelectual, profesional y material de quienes participan en ella y de la comunidad en la cual se desempeña.

Molinos Río de la Plata cuenta con un Código de Conducta, aprobado por su Directorio en el año 2003, que se sustenta en la filosofía corporativa del grupo presidido por Luis Perez Companc –visión, misión y principios de Molinos Río de la Plata– y constituye un marco de referencia para el comportamiento de quienes forman parte de la empresa. El objetivo es internalizar valores como confiabilidad, excelencia, ética, credibilidad y transparencia. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con accionistas, clientes, consumidores, proveedores, competidores, la comunidad, el medio ambiente, etc.

En agosto de 2019, a fin de responder a cambios de contexto relevantes ocurridos a partir de la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (la “Ley de Responsabilidad Penal”), el Directorio aprobó la nueva versión del Código de Conducta, que fue actualizado e incluido en el “Programa de Integridad”. Este código fue compartido entre todas las personas que trabajan en la empresa para su suscripción: así se reforzó la cultura ética en Molinos Río de la Plata, en especial con relación a los apartados “Relación con los Gobiernos”, “Conflictos de Intereses”, “Información Confidencial de la Compañía”, “Cumplimiento de la Ley” e “Integridad de los Registros Contables”. La ética es uno de los pilares fundamentales de la filosofía del grupo presidido por Luis Pérez Companc.

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

El Directorio ha aprobado formalmente los planes de negocio y presupuestos anuales de la Sociedad para el Ejercicio 2025: esta información fue sometida oportunamente a consideración de sus miembros para su revisión.

El plan anual de negocios es elaborado con la participación colaborativa de todas las áreas de la Compañía: ese primer documento es presentado a consideración y revisión del Comité Ejecutivo, quien, luego de diversas reuniones de trabajo y análisis, somete la versión final a aprobación del Directorio.

Periódicamente, los miembros del Directorio y el Comité Ejecutivo monitorean y evalúan el cumplimiento del presupuesto y plan de negocios aprobado, como así también la gestión social en general, mientras van dejando constancia en actas del avance.

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

De acuerdo con la misión, visión, estrategias –y sus riesgos–, la Sociedad cuenta con las descripciones de puestos de cada gerente de primera línea. Para cada uno de estos puestos, se establecen las métricas y parámetros de evaluación de desempeño (se consideran siempre objetivos cuantitativos, de comportamiento, de corto y largo plazo).

Anualmente, se fijan objetivos de performance que son actualizados en función de las necesidades de la Sociedad. Estos objetivos guardan relación con el plan de negocios y establecen metas cuantitativas y cualitativas, tanto a nivel global de empresa, como por unidad de negocio o función... y llega hasta objetivos individuales. Para el 2024, la fijación se hizo entre diciembre 2023 y enero 2024: así se asegura el inicio del nuevo año con objetivos claramente delimitados. Existe al menos una revisión formal (a mitad del ejercicio) y el año culmina con una evaluación de desempeño basada tanto en los resultados alcanzados de objetivos fijados, como de los comportamientos que acompañaron ese logro.

En el 2017 se implementó el sistema de evaluación de puestos IPE (International Position Evaluation – Mercer), que conllevó una adecuación de estructuras. Asimismo, se implementó un nuevo modelo de comportamientos tendiente a reforzar una nueva cultura organizacional y un nuevo sistema de Gestión del Desempeño (que integra el QUÉ –objetivos– y el CÓMO –comportamientos–). Durante el ejercicio 2018, se sumó una etapa de autoevaluación, una nueva modalidad de evaluación (180º y matricial) y una instancia de calibración entre pares antes de la entrevista de *feedback*.

La evaluación de desempeño de los gerentes de primera línea es realizada semestralmente por su jefe, el gerente general de Molinos. A su vez, también semestralmente, el Directorio realiza la evaluación de desempeño al gerente general.

En Molinos Río de la Plata, la primera línea de *management* se compone de equipos gerenciales de primera y media línea, que son dueños de los procesos (cadena de valor) y responsables de gestionar los riesgos y controles. Las unidades de negocio tienen la principal responsabilidad en materia de control: evalúan, controlan y mitigan los riesgos, orientando el desarrollo y la implementación de políticas y procedimientos internos. Además, aseguran que sus actividades sean coherentes con las metas y objetivos de la organización.

Todos los miembros participan de las reuniones de Directorio: se incentiva para que sea un ámbito de discusión objetivo, con charles abiertas y sinceras sobre el desempeño de la gerencia y sus propuestas con respecto a la estrategia y acciones que derivan de esta.

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

En esta línea, algunas de las tareas del Directorio son:

- Coordinar eficientemente la relación entre inversores, gerentes y, además, su propio funcionamiento.
- Monitorear y supervisar periódicamente la evolución de la Compañía y sus negocios, definiendo la implementación de nuevas prácticas en materia de gobierno societario.
- Delegar funciones en la Dirección de Asuntos Legales, que cumple las funciones de Secretaría Corporativa y es la responsable de cuestiones formales del gobierno societario.

En función de lo establecido en el artículo 12 del Estatuto Social, el Directorio designa a los integrantes del Comité de Auditoría. En la actualidad, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con otros comités en el ámbito del Directorio.

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, que son divulgadas a través de la página web de la compañía.

En la Sociedad existen mecanismos destinados a garantizar que el Directorio cuente, con suficiente antelación, con las herramientas e información necesaria para la toma de decisiones y el ejercicio de su gestión. A tal efecto, es frecuente que el Directorio convoque a sus reuniones a los gerentes para canalizar consultas y acceder a aquella información relevante para la toma de decisiones.

Los miembros del Directorio mantienen asistencia casi perfecta a las distintas reuniones. Se preparan con anterioridad para cada una de ellas mediante la lectura y análisis de la información y documentos provistos con por la Sociedad. Todos los miembros participan activamente de las reuniones y desarrollan sus funciones en un ambiente de transparencia que propicia la toma de decisiones.

El Directorio entiende que el hecho que los directores desempeñen funciones como tales en un número limitado de otras entidades no afecta su desempeño: la elección de estas personas se fundamenta en la experiencia que tienen en temas empresarios, financieros y contables. Sin perjuicio de ello, la posibilidad de participar en el directorio o sindicaturas de otras sociedades es admitida siempre y cuando la actividad no esté en competencia con las actividades desarrolladas por la Sociedad.

Si bien las funciones y responsabilidades de los miembros del Directorio están previstas en el Estatuto Social y en la Ley General de Sociedades, el Directorio sigue analizando la conveniencia de formalizar las reglas que gobiernan su accionar, mediante la redacción de un reglamento.

La integración del Directorio, así como la composición del Comité de Auditoría, se publica en el sitio web de la Sociedad.



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 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.

Prácticas

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 se asegura de que reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

El presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio y de la Asamblea de Accionistas, contando para ello con la asistencia de la Secretaría Corporativa.

La directora de Asuntos Legales ejerce el rol de la Secretaría Corporativa, procurando que el Directorio siga los procedimientos correctos y que cumpla con sus obligaciones legales, normativas y estatutarias. La Secretaría Corporativa también asiste al presidente en la organización de las actividades del Directorio (incluyendo la información, la preparación de la agenda y la presentación de informes de las reuniones).



El presidente del Directorio se cerciora de que los directores sean convocados con el tiempo necesario y reciban, junto con el orden del día, paquetes de información completos, claros y concisos; además, garantiza que la redacción de las actas refleje claramente la discusión y toma de decisiones.

La Secretaría Corporativa, en el desempeño de sus funciones, también se ocupa de asistir al presidente del Comité de Auditoría en la organización de las actividades, con las mismas responsabilidades que lo hace para el Directorio.

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

Todos los miembros del Directorio cumplen rigurosamente y, en forma completa, las previsiones del Estatuto Social.

El Directorio prepara anualmente la memoria: allí se exponen los resultados de su gestión y se da un diagnóstico del cumplimiento de las políticas referidas al plan de negocios, presupuesto, objetivos de gestión y política de inversiones y financiación, entre otras.

Por su parte, si bien la asamblea de accionistas no realiza una evaluación del cumplimiento de objetivos por parte del Directorio, esta aprueba su gestión y los estados financieros de la Sociedad, junto con la memoria y el informe sobre el código de gobierno societario.

El Directorio no realiza evaluaciones de su propio desempeño.

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.

El Presidente lidera al Directorio y vela porque sea un entorno ordenado, propicio para el diálogo y la crítica constructiva, donde todos los miembros estén suficientemente informados como para expresar sus opiniones.

El Directorio y el Comité Ejecutivo, integrado por los gerentes de primera línea, trabajan en conjunto para definir el tiempo de anticipación, tipo y cantidad de información a ser proporcionada al Directorio.

El presidente procura que los Directores, para poder ejercer sus funciones, se capaciten y mantengan actualizados para así poder contribuir en las decisiones.

Si bien la Sociedad no cuenta con políticas formales aprobadas por el Directorio referidas a la capacitación y entrenamiento continuo de directores y gerentes de primera línea, Molinos lleva a cabo programas de actualización en temas vinculados a la legislación, política, economía, *compliance*, regulaciones, seguridad de la información y cualquier otra materia que pueda resultar de interés para los miembros del Directorio y los gerentes de la Sociedad.

La política de capacitación y entrenamiento continuo para directores y gerentes de primera línea se enmarca en el concepto de autodesarrollo, focalizado en las áreas de mejora identificadas a través de reuniones de *feedback* u otros instrumentos de diagnóstico. En este sentido, los directores y gerentes de primera línea asisten a cursos, congresos y charlas según lo consideren pertinente para su desarrollo. Además, Molinos Río de la Plata cuenta con un programa de formación integral de largo plazo (+ Saber), con planes especialmente diseñados que apuntan a consolidar a directores y gerentes en su rol y seguir construyendo la cultura organizacional.

Durante el año 2024, se realizaron jornadas de actualización y desarrollo de conocimientos y habilidades con los gerentes de primera línea miembros del Comité Ejecutivo. Además, desarrollaron durante todo el año, con apoyo de *coaches* especializados, actividades de fortalecimiento de equipo y diseño de estrategias de negocio. Se redactaron documentos específicos que constituyen las bases para el alineamiento de la organización en los próximos años.

Asimismo, algunos miembros del Comité Ejecutivo realizaron cursos de actualización y desarrollo de competencias específicas de su rol y responsabilidad.

Además, el área de capacitación interna de la Sociedad gestiona programas anuales orientados a desarrollar comportamientos organizacionales y técnicos, destinados a todas las personas de la compañía. Estos programas están integrados por actividades, internas o externas a la organización, cuya participación está supeditada a requerimientos individuales u organizacionales, según necesidades detectadas en relación con el perfil requerido para el ejercicio del rol esperado. Como ejemplo de acciones organizacionales, durante el año 2023 y 2024, se implementó el programa de “Liderazgo Transformacional”, en los que participaron gerentes de primera línea y distintos colaboradores de la Sociedad: implicó actividades vinculadas a incrementar el autoconocimiento, desarrollar la autorresponsabilidad para promover el liderazgo y la cultura de transformación.

Asimismo, durante el año 2024, en el marco del programa de inclusión y diversidad, se dictaron talleres obligatorios para toda la organización fortaleciendo conocimientos e invitando a la reflexión en ese ámbito.

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.

Como se dijo anteriormente, si bien no hay una designación formal del Directorio, la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por la directora de Asuntos Legales, que cuenta con conocimientos legales, del negocio y de la industria donde opera la compañía.

El presidente del Directorio delega en la Secretaría Corporativa las funciones de índole administrativa –fundamentalmente el armado del paquete de información– para su presentación en tiempo y de manera clara y concisa para simplificar la preparación de los directores. Además, el Presidente delega en la Secretaría Corporativa la redacción de las actas de las reuniones.

La Secretaría Corporativa también se ocupa de mantener una línea de comunicación fluida entre los directores y la gerencia, entre la compañía y sus inversores y entre la compañía y sus grupos de interés.

Otra de las funciones de la Secretaría Corporativa es la organización de las Asambleas de Accionistas, procurando la participación de algunos de los miembros del Directorio.

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.

A efectos del desarrollo de planes de sucesión de gerentes de primera línea, la Sociedad llevó adelante en el 2023 un proceso de *Management Assessment* y un plan de acción específico de desarrollo en esa dirección. El proceso lo implementaron consultoras externas e incluyó reuniones de coaching con todos los participantes. Se finalizó el proceso de identificación de cuadros de sucesión de los gerentes de primera línea con sus respectivos planes de desarrollo personalizados, para que las personas implicadas adquieran las competencias esperadas en cada una de las posiciones. Durante el ejercicio 2024 se prosiguió con la implementación de dichos planes.

Adicionalmente los gerentes de primera línea participaron de una iniciativa del grupo presidido por Luis Pérez Companc de desarrollo de alta dirección. Con la metodología de evaluaciones sistemáticas, se identifican fortalezas y oportunidades individuales. Cada uno de los participantes diseñó un plan de acción personalizado para continuar su desarrollo. Para proyectar las necesidades de más largo plazo, se analizaron las posibles sucesiones para los cuadros ejecutivos. Esto devino en un plan de desarrollo para apoyar el crecimiento de aquellos gerentes en condiciones de continuar su maduración en la empresa. Durante el año 2024, se prosiguió con la implementación de esta iniciativa, el desarrollo a través del liderazgo de proyectos críticos (como un proyecto de migración tecnológica o la adquisición de nuevo negocio), la asignación en posiciones estratégica de mayor *scope*, así también el fortalecimiento de la red entre CEO de todas las organizaciones del grupo presidido por Luis Pérez Companc para promover acciones comunes dentro de cada compañía.

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 cuente con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.

El Directorio de la Sociedad se encuentra integrado por un total de seis directores titulares. De estos, dos revisten el carácter de independientes. Respecto a la proporción de miembros ejecutivos, sin perjuicio de que la Sociedad no posee un comité ejecutivo dentro de la esfera del Directorio (sino a nivel gerencial), los directores supervisan la marcha de los negocios y se encuentran activamente involucrados en la toma de decisiones.

12. La Compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres 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.

En la actualidad, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un Comité de Nominaciones.

13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los accionistas.

El Directorio no desarrolla planes de sucesión para sus miembros.

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

El presidente del Directorio delegó en la Secretaría Corporativa la coordinación del proceso de orientación e inducción de los nuevos integrantes del Directorio que se incorporen. La Secretaría Corporativa coordinará el proceso y se ocupará de presentar al nuevo director al resto de los gerentes: organizará visitas a las oficinas, plantas industriales, entrevistas con personal clave y el envío de documentación con anticipación a la primera reunión.



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.

Prácticas

15. La Compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por, al menos, tres iembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, aunque la conveniencia de su implementación continúa bajo análisis.

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

Si bien la Sociedad no ha implementado hasta el momento la creación de un Comité de Remuneraciones, se llevan adelante las siguientes prácticas:

- Con relación a las remuneraciones de los directores, su razonabilidad es considerada por el Comité de Auditoría, que emite un informe anual respecto de la adecuación a las prácticas de mercado. Este informe es presentado al Directorio y puesto a disposición previo a la celebración de la Asamblea de Accionistas.
- Con relación a todos los niveles gerenciales y no gerenciales, la Sociedad cuenta con una “Política de Compensaciones” que pretende constituir un vehículo para atraer, fidelizar y desarrollar al personal, orientándolo a la estrategia del negocio de la Sociedad.

Los objetivos principales de esta política consisten en establecer niveles de remuneraciones internamente equitativos y externamente competitivos; y administrar las remuneraciones de forma que el personal con mejor desempeño obtenga, dentro del marco establecido, una mayor compensación. De esta manera, se incentiva el mejor desempeño. Esta política busca también administrar internamente los beneficios de acuerdo con la estructura salarial.

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 mismo 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, 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.

Prácticas

17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y, además, supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.

La Sociedad cuenta con una Política de Riesgo aprobada anualmente por el Directorio. A través de ella, se definen limitaciones a los niveles de exposición de la Sociedad (a)

en operaciones de originación de materias primas (*trading de commodities*) y (b) en las operaciones financieras. El cumplimiento de la Política de Riesgo es monitoreado por la Dirección de Administración y Finanzas en forma mensual.

El Comité de Riesgos de la Sociedad apoya el monitoreo realizado por el Directorio al intervenir en aquellas situaciones previstas en dicha política.

Adicionalmente, la Sociedad ha adoptado las siguientes medidas:

- La auditoría periódica por parte de la Dirección de Auditoría Interna de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad.
- El seguimiento de la “Política de Seguridad de la Información”, cuyo fin consiste en especificar los requerimientos mínimos y obligatorios para el uso correcto y la protección de la información, además de proveer un marco para todas las actividades relacionadas con la seguridad de la información dentro de la Sociedad.
- La realización de presentaciones a los miembros del Comité de Auditoría informando acerca de: (a) la gestión de la Dirección de Auditoría Interna (incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control) y (b) en forma previa a la presentación de los estados contables, las conclusiones de las revisiones y auditorías externas y las políticas de independencia y calidad de los auditores externos.

Cabe destacar que la Sociedad posee un sistema de control interno adecuadamente diseñado para prevenir y detectar riesgos. En particular, los aspectos de control interno dirigidos a generar información contable son evaluados anualmente por la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad y por los auditores externos independientes. La evaluación y gestión de riesgos es llevada a cabo por el Directorio, el Comité de Auditoría, la primera línea gerencial, la Dirección de Asuntos Legales y la Dirección de Auditoría Interna en un proceso de interacción constante que involucra cuestiones de relevancia para la Sociedad en el corto, mediano y largo plazo.

Luego de la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal, se asignó a la Dirección de Legales y a la Dirección de Auditoría Interna el análisis pormenorizado de dicha ley a fin de adaptar las políticas y regulaciones internas de la Sociedad. A su vez, diseñaron e implementaron el *Programa de Integridad* que la ley recomienda. En 2018, se llevaron a cabo actividades de recolección de información de los procesos definidos como críticos por esta norma, a fin de confeccionar matrices de riesgos y controles, identificando actores, escenarios de riesgo, puntos de control, controles y evidencia de los mismos, los cuales ayudan a mitigar los riesgos identificados.

Durante el Ejercicio 2019 se concluyó con el diseño del *Programa de Integridad* de la Sociedad. Se centró en la elaboración de matrices de riesgo, capacitaciones,

actualizaciones y relevamientos de los negocios y áreas involucradas de manera de lograr un adecuado cumplimiento normativo; también inició una revisión y actualización de todas las normas y procedimientos corporativos.

Al respecto, cabe destacar que la Sociedad cuenta con las siguientes prácticas en la materia:

- Normativa interna (seguros, control contratistas, créditos, sistemas, SHYMA, gastos funcionarios, etc.).
- Evaluación anual de auditoría interna para armar el Plan de Auditoría.
- En lo que respecta a Sistemas, se implementó el Proyecto Apolo 2025, cuyo objetivo fue la actualización del sistema SAP hacia un nuevo modelo standard de SAP 4/HANA para lograr un proceso ágil y simple, acorde a las mejores prácticas.

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 acorde a los riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.

La Dirección de Auditoría Interna depende directamente del presidente del Directorio y tiene como finalidad principal contribuir a minimizar el potencial impacto que podrían originar los riesgos de las operaciones en la consecución de los objetivos de la Sociedad. Actúa como soporte de las distintas áreas a través de la implementación y optimización de diversos controles y procedimientos.

Por la naturaleza de su función, tiene también un reporte directo al Comité de Auditoría, integrado en su mayoría por directores independientes.

La Dirección de Auditoría Interna realiza, por un lado, auditorías periódicas de los procesos considerados críticos en la Sociedad y sus subsidiarias, que comprende las áreas de negocios, operativas y de administración general de la Sociedad. Por otro lado, la Sociedad cuenta con la política y práctica de que la Dirección de Auditoría Interna realice presentaciones periódicas a los miembros del Comité de Auditoría. En estas reuniones informa acerca de su gestión, incluyendo, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas por la línea ética, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control.

El Comité de Auditoría realiza una evaluación del desempeño de la Dirección de Auditoría Interna a través de las presentaciones que esta última prepara relacionadas con los temas relevantes de auditoría interna. En esta revisión anual, controla sus planes y desempeño y refleja sus conclusiones en el Informe Anual del Comité de Auditoría.

La Dirección de Auditoría Interna realiza su trabajo de acuerdo con varios principios establecidos en las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por el *Institute of Internal Auditors* (IIA):

- La existencia de una política de auditoría interna que establece la misión de la Dirección –con sus responsabilidades y principales actividades–, que fue aprobada por el Directorio.
- El desarrollo de la actividad con independencia de las actividades que audita para asegurar juicios y recomendaciones imparciales a la gerencia.
- Cuenta con personal profesional y capacitado para el ejercicio de sus funciones.
- Desarrolla su plan de auditoría de acuerdo con la evaluación de los procesos y sus riesgos en forma integral, de modo de asegurar que se encuentren cubiertas las áreas/procesos definidos como de mayor criticidad y significación dentro de la matriz de procesos general.
- Coordina sus tareas con los auditores externos.
- Emite informes periódicos a la Dirección y al Comité de Auditoría que incluyen, sin limitación, opiniones acerca de las revisiones realizadas, las denuncias recibidas, el cumplimiento de las acciones sugeridas para mitigar los riesgos identificados y demás tareas de control. Además, prepara programas de trabajo apropiados para cada revisión, que son supervisados en forma adecuada.

Anualmente, la Dirección de Auditoría Interna elabora su Plan Anual, que somete a consideración del Comité de Auditoría y del presidente del Directorio. Este plan se prepara a fin de evaluar el riesgo de cada proceso, teniendo en cuenta mínimamente los siguientes aspectos:

- Los riesgos inherentes.
- El ambiente de control.
- Nuevos negocios o cambios de estructura.
- Los resultados de las últimas auditorías efectuadas.
- Las denuncias recibidas.
- Las entrevistas mantenidas con los principales referentes de cada proceso.

En función del riesgo determinado, se prepara un ranking de procesos y se seleccionan las revisiones de auditoría que forman parte del Plan de Auditoría Anual.

El objetivo del plan es poner foco permanente en las áreas críticas de cada negocio y recorrer integralmente los procesos principales cada tres años, abarcando plantas, centros de distribución, acopios, áreas comerciales, subsidiarias y administración central.

La ejecución del Plan de Auditoría se lleva a cabo mediante la realización de:

- Auditorías integrales (operativas y de sistemas).
- Seguimientos.
- Inventarios y arqueos.
- Indicadores de monitoreo continuo.

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

Para salvaguardar su independencia, la Dirección de Auditoría Interna reporta en forma directa al presidente de la compañía. Por la naturaleza de su función, también reporta de forma directa al Comité de Auditoría, integrado en su mayoría por directores independientes.

A fin de mantener su precisión y evitar cualquier conflicto de intereses, Auditoría Interna no cumple funciones operativas ajenas a su responsabilidad y es independiente de las actividades que audita para asegurar juicios y recomendaciones imparciales a la gerencia.

La Dirección de Auditoría Interna cuenta con un *staff* de auditoría profesional capacitado, con suficientes conocimientos, habilidades y experiencia para desarrollar sus actividades. Además, gestiona el apoyo del Comité Ejecutivo y del Comité de Auditoría con el objetivo de cumplir satisfactoriamente su objetivo y desempeñar su trabajo libre de interferencias.

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

El Estatuto Social cuenta con disposiciones que prevén la creación, composición y funcionamiento del Comité de Auditoría. Sin perjuicio de ello, el Comité de Auditoría redactó e implementó su propio Reglamento Interno, que detalla su finalidad y funciones; fue inscripto ante la Inspección General de Justicia.

El 4 de agosto de 2009, el Comité de Auditoría de la Sociedad resolvió reformar los apartados 3.1. y 3.2. del artículo tercero del Reglamento Interno de dicho órgano, que dispone que sea presidido por un miembro independiente. De acuerdo con dicha reforma, el 25 de abril de 2024, se nombró como presidente del Comité de Auditoría a Gustavo Héctor Abelenda, quien reviste la condición de independiente, conforme a los criterios que determina la Comisión Nacional de Valores (la “CNV”) y sus normas.

Actualmente, el Comité de Auditoría está integrado por tres Directores: dos de ellos independientes, conforme a los criterios que determina la CNV. Ningún miembro del Comité Ejecutivo ni el Gerente General forman parte integrante del Comité de Auditoría; y todos los miembros del Comité de Auditoría cuentan con acabada experiencia profesional en temas financieros, contables y de negocios.

21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la Asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

El Directorio no ha aprobado una política formal de selección y monitoreo de auditores externos. Sin embargo, el Comité de Auditoría evalúa el desempeño e idoneidad de los auditores externos en forma permanente a través de las reuniones trimestrales que se realizan cuando se presentan los estados financieros, correspondientes a dicho período, a la CNV y Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (“ByMA”). En tales reuniones se exponen, entre otras, los análisis de los estados financieros auditados, el alcance de las tareas de auditoría realizadas (o revisión limitada en su caso) y las principales áreas de énfasis de su trabajo. Asimismo, el Comité de Auditoría evalúa a los auditores externos, al menos anualmente, en relación a sus políticas de calidad en materia de (i) código de conducta, (ii) políticas de independencia, (iii) políticas de rotación y (iv) consultas realizadas y resultados obtenidos ante el departamento técnico. Adicionalmente, se considera la performance de los auditores externos en trabajos conexos a la auditoría de los estados financieros realizada como, por ejemplo, la realización de certificaciones contables, tareas de *due diligence* y trabajos especiales.





En lo que respecta a la evaluación de independencia de los auditores externos, y adicionalmente a lo requerido por la CNV y ByMA respecto a la rotación de sus miembros y presentación de declaraciones juradas anuales, el Comité de Auditoría indaga a los auditores externos, por lo menos anualmente, respecto a sus políticas de independencia. Entre los temas considerados se destacan: (i) políticas de independencia interna basadas en las normas de la *International Federation of Accountants* (IFAC), (ii) procesos y sistemas internos de confirmación de independencia y código de conducta, (iii) capacitación de profesionales y (iv) políticas de rotación internas (más allá de lo requerido por los organismos de contralor).

El Comité de Auditoría, para opinar sobre la elección del auditor externo propuesta por el Directorio, evalúa según los parámetros destacados.

Los actuales auditores externos de la Sociedad son Alejandro Kelman, como auditor titular, y Gabriel Rodríguez, como auditor suplente. Ambos son socios de Pistrelli Henry Martin y Asociados y fueron designados por la Asamblea Anual Ordinaria celebrada el 25 de abril de 2024 como auditores de los estados contables del ejercicio social iniciado el 1° de enero de 2024.

Pistrelli Henry Martin y Asociados es un estudio contable reconocido y prestigioso tanto a nivel nacional como internacional. Cuenta con estrictas políticas de aseguramiento de la calidad e independencia de sus trabajos y, asimismo, se rige por sus propias normas internas de rotación, que se ajustan a la normativa local y a los estrictos estándares internacionales. Asimismo, ha desempeñado y desempeña las funciones de auditoría externa en importantes sociedades y grupos empresarios, acreditando una vasta experiencia en la materia.

En años anteriores, ha sido auditor externo de los estados contables de la Sociedad, habiendo desempeñado estas funciones de forma satisfactoria y con la debida independencia, según lo expuesto en el informe que el Comité de Auditoría ha presentado al Directorio de la Sociedad. La capacidad profesional de los socios y del equipo de trabajo de Pistrelli Henry Martin y Asociados, su conocimiento de la Sociedad y su contabilidad y sistemas hacen aconsejable su continuidad en el cargo.

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 faltas 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.

Prácticas

22. 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 todas las personas de la compañía: directores, gerentes y resto de colaboradores.

Molinos Río de la Plata cuenta con un Código de Conducta, aprobado por su Directorio en el año 2003, que se sustenta en la filosofía corporativa del grupo presidido por Luis Pérez Compagnon –visión, misión y principios de Molinos Río de la Plata– y constituye un marco de referencia para el comportamiento de todas las personas que forman parte de la empresa, internalizando valores como confiabilidad, excelencia, ética, credibilidad y transparencia. En este código se contemplan, entre otras, definiciones respecto a conflictos de intereses y la relación con accionistas, clientes, consumidores, proveedores, competidores, la comunidad, el medio ambiente, etc.

Durante 2018, y de acuerdo con lo establecido en la Ley de Responsabilidad Penal, su reglamentación y los lineamientos emitidos por la Oficina Anticorrupción como guía para el diseño e implementación del *programa de integridad* previsto en dicha norma, se trabajó para efectuar modificaciones al Código de Conducta de la Sociedad a fin de resaltar la tolerancia cero de la Sociedad al soborno y a la corrupción pública y privada. Esto incluye normas de integridad aplicables a todos los empleados, funcionarios y directivos de la Sociedad que puedan tener contacto

directo o indirecto con funcionarios públicos, entre otras cuestiones. Específicamente, se trabajó en modificaciones para promover la integridad, supervisión y control y la prevención de hechos o actos de corrupción o sobornos en el ámbito privado o de la administración pública.

Finalmente, en agosto de 2019, respondiendo a dichos cambios de contexto, el Directorio aprobó la nueva versión del Código de Conducta, que fue actualizado y revisado con la participación colaborativa de diversas áreas de la Sociedad. De este modo, se reforzó la cultura ética en Molinos Río de la Plata, uno de los pilares fundamentales de la filosofía del grupo presidido por Luis Pérez Compagnon, y se informó que el Código de Conducta forma parte del “Programa de Integridad” que da cumplimiento a la Ley de Responsabilidad Penal.

Todos los años, los colaboradores de la Sociedad renuevan los compromisos y obligaciones asumidos en el Código de Conducta, en especial con relación a los apartados “Relación con los Gobiernos”, “Conflictos de Intereses”, “Secretos de la Compañía”, “Cumplimiento de la Ley” e “Integridad de los Registros Contables”. Por lo tanto, se aprobó mantener la Declaración Anual de Cumplimiento del Código de Conducta para su suscripción por todos los colaboradores de la Sociedad.

La aplicación de este código es responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados de la Sociedad. Por ello, al ingresar a la Compañía adhieren y, anualmente, suscriben una Declaración de Cumplimiento del Código de Conducta, que alcanza a todas las personas colaboradoras (Dentro de Convenio y Fuera de Convenio). El Código de Conducta también es formalmente vinculante para los directores y síndicos de la Sociedad.

Por último, a través de la *Línea Ética* se pueden efectuar denuncias de incumplimientos al Código de Conducta. Todas las denuncias son recibidas por un tercero independiente que asegura transparencia y confidencialidad y son reportadas a la Dirección de Auditoría Interna para su consideración. Durante el ejercicio 2019 y en el marco de la revisión y readecuación del marco normativo de la Sociedad con motivo de la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal, se incluyeron delitos de fraude, sobornos y corrupción como objeto de denuncia. Además, se actualizaron los términos y condiciones de aceptación del denunciante y se reforzó el carácter confidencial y de preservación del anonimato, haciendo hincapié en la inexistencia de represalias contra el denunciante.

23. El Directorio establece y revisa periódicamente –de acuerdo con los riesgos, dimensión y capacidad económica– un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia, que designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone:



- Capacitaciones periódicas a directores, administradores y colaboradores sobre temas de ética, integridad y cumplimiento.
- Canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos.
- 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.
- Políticas de integridad en procedimientos licitatorios.
- Mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa.
- 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.

Desde la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal, Molinos ha trabajado en la implementación de un *Programa de Integridad* apoyado en los siguientes pilares: (i) Código de Conducta; (ii) matrices de riesgos; (iii) políticas específicas para prevenir ilícitos y política anticorrupción, reglas claras respecto de contribuciones, regalos, atenciones, reuniones con funcionarios, integridad en procesos licitatorios; procesos de debida diligencia de terceros; (iv) marco de compras y código de conducta de proveedores; (v) canal interno de denuncias–Línea Ética; (vi) monitoreo sobre la efectividad del Programa de Integridad; y (vii) capacitación.

Durante el ejercicio 2019, se aprobó y comunicó formalmente a toda la compañía la “Norma del Programa de Integridad”. El *Programa de Integridad* apoya y fomenta la cultura ética de la compañía y la integridad de quienes se relacionan con ella; además, guarda relación con los riesgos propios de la actividad que realiza Molinos, su dimensión y capacidad económica. Es de aplicación obligatoria para la Sociedad y todas las personas que prestan tareas y servicios a la Sociedad.

El *Programa de Integridad* de Molinos se sustenta en el Código de Conducta y políticas específicas para prevenir ilícitos (política anticorrupción, políticas de regalos o atenciones, marco de compra y código de conducta con proveedores), capacitaciones sobre el programa, canal interno de denuncias, análisis periódico de riesgos y monitoreo de la efectividad del programa.

A continuación, describimos estos puntos:

Código de Conducta

Este Código establece los valores y estándares éticos de Molinos Río de la Plata y la forma en que se pretende que trabajen todas las personas del equipo, más allá de la locación en la que se desempeñen y de la posición que ocupen. Establece un marco

para todas las prácticas comerciales y relaciones con *stakeholders* clave: clientes, proveedores, competidores, socios, gobierno, municipios, entre otros.

Políticas específicas para prevenir ilícitos

Molinos Río de la Plata posee políticas y procedimientos internos para prevenir ilícitos y hechos de corrupción. Algunas son:

Política anticorrupción

Su objetivo es establecer un marco de actuación tendiente a prevenir y detectar hechos u actos de corrupción o soborno, ya sea en interacción con privados o con la Administración Pública.

Establece reglas claras respecto de:

- Regalos, cortesías y otros gastos de representación.
- Donaciones, contribuciones, patrocinios, auspicio de eventos y pagos a la comunidad.
- Uso de agentes externos, consultores, socios comerciales y otros intermediarios.
- Registro de reuniones con funcionarios públicos.
- Integridad en procesos licitatorios y otras interacciones con el sector público.
- Registros contables.
- *Due Diligence* en procesos de transformación societaria y adquisiciones.

Política de regalos o atenciones

Su objetivo es establecer los lineamientos generales, un marco regulatorio y los procedimientos a seguir para la entrega y aceptación de regalos, incluyendo atenciones y hospitalidad corporativa, actividades recreativas y de entretenimiento.

Marco de compras y código de conducta de proveedores

Establece los estándares de conducta mínimos que deben cumplir los proveedores de Molinos Río de la Plata, así como sus empleados, agentes y subcontratistas. Todos estos sujetos deberán manifestar su conocimiento y aceptación respecto de su obligación de cumplir con las normas relacionadas con el Código de Conducta de Molinos. Dicha manifestación deberá hacerse por escrito de acuerdo con el formato establecido.

Capacitaciones sobre el Programa de Integridad

El Directorio de Molinos Río de la Plata deposita en la gerencia la confianza y la responsabilidad de velar por la vigencia y el cumplimiento del *Programa de Integridad* y de transmitir a la organización la cultura ética. Para facilitar el cumplimiento de esta responsabilidad, la compañía capacita periódicamente a sus directores y gerentes en todos los aspectos necesarios para derramar en toda la organización una “cultura ética” como forma de desarrollar negocios.

Asimismo, la capacitación se orienta también a los reportes de las gerencias críticas por su exposición al riesgo (por su función o locación) y, también, a terceros que interactúen con Molinos. De esta forma, se concientiza sobre los lineamientos éticos a toda la cadena de valor.

Durante el 2019, se realizaron diversas capacitaciones respecto de la Ley de Responsabilidad Penal; estuvieron dirigidas al Comité Ejecutivo, primera y segunda línea gerencial, y también a las áreas de Comercio Exterior y Ventas.

Asimismo, se trabajó en la implementación de un plan de formación integral de largo plazo para todos los colaboradores de la Sociedad (+ SABER), que se desarrolló en forma presencial y virtual. El plan contempla trabajar sobre tres pilares fundamentales (Funcionales, Interfuncionales y Comportamientos) para desarrollar en los colaboradores habilidades y comportamientos clave.

También en 2019, se lanzó formalmente la *Academia Ética & Compliance*, que con una modalidad 100% virtual, está compuesta por cuatro cursos obligatorios para todos los colaboradores: “Filosofía Corporativa y Código de Conducta”, “Conflictos de Interés”, “Información Confidencial” y “Línea Ética”. Cabe destacar que durante el año 2020 se cumplió con el 100% de esta capacitación para todo el personal fuera de convenio.

En el cuarto trimestre del 2021, se lanzó la segunda *Academia Ética & Compliance*, focalizado en dilemas éticos, con una modalidad 100% virtual para todo personal fuera de convenio. Dichas academias se encuentran disponibles en la plataforma de gestión de RRHH (.NOS).

En 2024, la Sociedad llevó a cabo capacitaciones en diversidad e inclusión, violencia de género y ciberseguridad, con el objetivo de fortalecer el compromiso de los colaboradores con sus políticas.

Canal interno de denuncias y protección al denunciante

Molinos Río de la Plata posee una *Línea Ética* habilitada, que constituye un canal de denuncia interno extensivo a personas externas (clientes, proveedores, comunidad).

Durante el ejercicio 2018 – y en el marco de la revisión y readecuación de políticas de la Sociedad con motivo de la sanción de la Ley de Responsabilidad Penal–, se incluyeron delitos de fraude, sobornos y corrupción como objeto de denuncia; además, se actualizaron los términos y condiciones de aceptación del denunciante y se reforzó el carácter confidencial y de preservación del anonimato, haciendo hincapié en la inexistencia de represalias contra el denunciante.

La *Línea Ética* es administrada por un tercero independiente de Molinos, confiable y de reconocida trayectoria en el mercado. Así, se garantiza la estricta confidencialidad y se preserva el anonimato del denunciante (si la persona así lo prefiere).

Complementariamente, Molinos Río de la Plata ha implementado un Protocolo Interno de Recepción y Administración de Denuncias – Proceso de Investigación Interna, que establece el procedimiento interno específico y define los lineamientos para la administración de la Línea Ética, el proceso de recepción de denuncias y su adecuado tratamiento e investigación interna. A su vez, durante el ejercicio 2020 se implementó un protocolo específico, que hoy sigue vigente, para el tratamiento de denuncias de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Las denuncias recibidas por el tercero independiente son enviadas –sin identificación del denunciante– a la Dirección de Auditoría Interna, que analiza e investiga los hechos informados para luego poner a consideración del Comité de Ética los resultados obtenidos de la investigación y definir los planes de acción que correspondan. Esto incluye eventuales sanciones disciplinarias a los empleados, el cese de relaciones comerciales con terceros y su reporte a las autoridades competentes.

El Comité de Ética está coordinado por la Dirección de Auditoría Interna e integrado por la Dirección de Capital Humano y la Dirección de Asuntos Legales.

La Dirección de Auditoría Interna, en forma adicional a sus habituales controles de áreas y actividades críticas, analiza las estadísticas del funcionamiento de la *Línea Ética* y deja constancia documental de todo ello.

Molinos Río de la Plata garantiza la protección suficiente de quien reporta una conducta indebida y asegura que nadie tomará represalias contra ningún denunciante por informar infracciones al Código de Conducta o actos sospechosos de ser ilegales o no éticos.

Molinos Río de la Plata garantiza a los denunciantes que la información se mantendrá en estricta confidencialidad y solo será empleada para un análisis e investigación serio y profesional.

Análisis periódico de riesgos

Anualmente –o cada vez que exista un cambio significativo en el control interno de Molinos–, se efectuará una evaluación de los riesgos a los que la Compañía se encuentra expuesta, con la consecuente adaptación del Programa de Integridad.

Monitoreo sobre la efectividad del Programa y apoyo de la Dirección

Periódicamente, la Dirección de Auditoría Interna presenta a la Dirección de Molinos Río de la Plata los resultados correspondientes al cumplimiento del Programa de Integridad. En el informe, recoge los puntos de atención de la Dirección, que son evaluados e incluidos en el Programa de Integridad.

El cumplimiento de las normas y estándares éticos compromete a toda la Compañía y constituye un objetivo estratégico.

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

Uno de los capítulos del Código de Conducta se relaciona con la identificación de aquellos supuestos de conflictos de intereses y prevé mecanismos para mitigarlos. En este sentido, la política se orienta a evitar conductas que puedan dañar o poner en peligro a la Compañía o a su reputación.

Los mecanismos de acción ante diferentes situaciones de conflicto son los siguientes:

- Informar al superior o a la Dirección de Recursos Humanos si existieran familiares (hasta el segundo grado de consanguinidad) que posean una participación patrimonial o intereses en una compañía que realice negocios con Molinos.
- No recibir ni aceptar presentes significativos, préstamos o tratos preferenciales de personas, instituciones o empresas con las que Molinos realice negocios.
- Solicitar autorización en caso de hacer negocios en nombre de Molinos Río de la Plata en cualquier compañía en la que un familiar cercano pudiera beneficiarse.
- No trabajar para un proveedor, cliente o competidor mientras se trabaja en Molinos Río de la Plata, ni utilizar tiempo, materiales o instalaciones para trabajo externo que no se relacione con la tarea específica en Molinos.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de Molinos Río de la Plata por sobre los intereses personales o de otra índole.

Durante el ejercicio 2019, se realizó un relevamiento de los proveedores críticos de la Compañía y se estableció la obligatoriedad de presentar declaraciones juradas de conflictos de intereses y aceptación de Código de Conducta de Molinos Río de la Plata y aceptación del Código de Conducta de Proveedores. Para esto, se inició un procedimiento para lograr que todos los proveedores críticos cumplieran con estos requisitos, procedimiento que se profundizó durante el año 2020. Actualmente, la presentación de estas declaraciones juradas completas y firmadas por los proveedores es requisito obligatorio para proceder con el alta, independientemente de su criticidad. En el periodo 2024 se lanzó la revalidación anual de aceptación y declaración de conflictos de interés en aquellos proveedores definidos como críticos por el acceso a información sensible de la Compañía.

En caso de obtenerse de los proveedores una declaración positiva en cuanto a la existencia de un conflicto de interés real o potencial, Administración Comercial deberá informarlo a la Dirección de Auditoría Interna, que analizará el legajo recibido, para lo cual podrá complementarlo con investigaciones obtenidas de internet, páginas web, redes sociales u otros. De esta forma, se verifica

objetivamente si la relación con el nuevo proveedor implica alguna clase de riesgo para la Compañía.

Asimismo, en la Declaración Anual de Cumplimiento del Código de Conducta se introducen preguntas específicas para que todos los colaboradores revelen la existencia de un conflicto de interés real o potencial. En caso de una declaración positiva, la Dirección de Auditoría Interna lo elevará a la Dirección de Capital Humano y al responsable del área para analizar y monitorear el caso concreto.

Desde el 2004, Molinos Río de la Plata cuenta con una “Política de Operaciones con Partes Relacionadas”, que fue formalmente aprobada por el Directorio hacia fines de 2023. De esta forma, todas las operaciones que la Sociedad realiza con sociedades y personas o entidades que, de conformidad con lo establecido en el artículo 72 de la Ley de Mercado de Capitales No. 26.831 (la “LMC”), sean consideradas como partes relacionadas, deben someterse, adicionalmente a lo establecido en la referida norma, a un procedimiento específico de autorización y control previo llevado adelante por la Dirección de Asuntos Legales y la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad.

Las operaciones relevantes con partes relacionadas que se realizaron durante este ejercicio se encuentran (i) adecuadamente identificadas y expuestas en la Nota respectiva de los estados financieros separados de la Sociedad tal como lo requieren las normas contables vigentes; (ii) sometidas a consideración del Comité de Auditoría de la Sociedad, que –con sustento en informes emitidos por firmas evaluadoras independientes– concluyó que dichas operaciones se ajustaban a condiciones normales y habituales de mercado para operaciones similares celebradas entre partes independientes y (iii) aprobadas por el Directorio e informadas a la CNV y ByMA, tal como lo requiere la normativa vigente.

Por último, cabe destacar que la Sociedad cuenta con una “Política de Utilización de la Información Privilegiada y Confidencial” mediante la cual (i) define lineamientos, estándares y pautas de actuación a los que deberán ajustarse los empleados, directores y síndicos de la Sociedad respecto del uso que podrán darle a la información privilegiada y confidencial de Molinos a la que tuvieran acceso (con el fin de evitar el aprovechamiento de la referida información para realizar operaciones sobre valores negociables de la Sociedad) y (ii) prohíbe la divulgación y el uso de información relevante hasta tanto no tome estado público.



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, 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.

Prácticas

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.

Molinos Río de la Plata cuenta con un sitio web institucional, www.molinos.com.ar. Desde aquí, se puede acceder a información de diversa naturaleza relacionada con la Sociedad (y también a sus estados contables anuales). Este sitio de Internet posee, además, sectores específicos que brindan información sobre temas como atención a inversores, canal de reclamos para consumidores, comunicaciones de prensa y recursos humanos. También permite el acceso directo a la Línea Ética, que brinda la posibilidad a cualquier tercero de denunciar toda conducta irregular referida a la Sociedad.

Asimismo, esta página web suministra información –actualizada periódicamente por las distintas áreas de la Sociedad y supervisada por el área de Marketing Corporativo– relativa a los últimos lanzamientos de la Sociedad y los productos comercializados. Los usuarios pueden canalizar sus comentarios y consultas mediante el envío de correos electrónicos a las direcciones allí especificadas. La Sociedad garantiza la confidencialidad de los datos registrados por los usuarios en los sitios Web referidos a través de la política de privacidad y los términos y condiciones de uso de la página de Internet que se encuentran publicados.

El sitio web de la Sociedad se encuentra debidamente registrado ante la Dirección Nacional de Protección de Datos Personales, asegurando a los usuarios la posibilidad de modificar, rectificar, ampliar o eliminar en cualquier oportunidad sus datos personales.

El sitio cuenta también con una sección específica de *Gobierno Corporativo y Marco Ético*, desde el que se puede acceder a la siguiente información: (i) Estatuto Social actualizado; (ii) composición del Directorio; (iii) Código de Conducta; (iv) Código de Conducta de Proveedores; (v) Línea Ética; y (vi) canal directo de comunicación con el área de Auditoría Interna y Compliance.

En línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo y mayor transparencia en la comunicación del desempeño de otras variables clave en su operación, la Sociedad cuenta con un Reporte de Sustentabilidad que comenzó a implementarse a partir del ejercicio 2010. A través de este Reporte, que originalmente cubría un período bianual y actualmente se realiza anualmente, se busca comunicar a accionistas, clientes, colaboradores, proveedores, organismos de control y a toda la comunidad el desempeño social, ambiental, económico y de gobierno de la Sociedad.

A partir del 7° Reporte de Sustentabilidad (2017), se lo empezó a elaborar siguiendo los lineamientos de la Guía Estándares de la Iniciativa de Reporte Global (GRI por sus siglas en inglés), opción esencial, de acuerdo a la tendencia que existe a nivel mundial en materia de transparencia y rendición de cuentas. El Reporte de Sustentabilidad 2017 se basó, además, en las 7 materias fundamentales de la Norma ISO 26000 de Responsabilidad Social para organizar los temas materiales del negocio. Durante el ejercicio 2018, Molinos Río de la Plata continuó alineando la agenda de trabajo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propuesta por la ONU. Esto nos permite plasmar de manera más concreta nuestro aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y hacer todo lo que esté en nuestra esfera de influencia para alcanzarlos y aportar desde nuestra experiencia como empresa de alimentos. Para que esta rendición de cuentas sea rigurosa y transparente, también se elaboró según las directrices de GRI.

Asimismo, durante los ejercicios siguientes Molinos Río de la Plata continuó trabajando con los mismos lineamientos establecidos en el párrafo anterior. El último Reporte de Sustentabilidad, correspondiente al año 2023, fue aprobado por el Directorio y publicado en agosto de 2024, de conformidad con lo establecido en las regulaciones vigentes.

El Reporte de Sustentabilidad se encuentra disponible en la [página web corporativa en la sección Sustentabilidad](#).

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

La Sociedad no cuenta con un Plan de Involucramiento de Partes Interesadas. El responsable de Relaciones con el Mercado y la Gerencia de M&A y Contabilidad se encargan de mantener una comunicación constante con los accionistas y stakeholders, brindándoles información acerca de Molinos Río de la Plata de acuerdo con las normas aplicables. El Directorio –con intervención de la Comisión Fiscalizadora– designa al responsable de Relaciones con el Mercado, cuya función es la comunicación y divulgación de los hechos relevantes concernientes a la Sociedad de conformidad con la normativa aplicable.

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

La Sociedad brinda a todos los accionistas la totalidad de la información exigida por las normas. En este sentido, la Sociedad cumple con las previsiones de la Ley de Mercado de Capitales convocando a asamblea en las formas y plazos exigidos por dicha ley. Además, pone a disposición de los accionistas la información relevante con la debida anticipación.

Además, la Sociedad mantiene informados a sus accionistas a través de las publicaciones realizadas en la Autopista de la Información Financiera. Aquí, entre otras cuestiones, aparecen los hechos relevantes y los estados financieros intermedios, que permiten a los accionistas seguir en forma periódica la marcha de los negocios.

El responsable de Relaciones con el Mercado y la Gerencia de M&A y Contabilidad, a través de su área de Atención a Inversores de la Sociedad, se encargan de mantener una comunicación constante con los accionistas, brindándoles información acerca de Molinos de acuerdo con las normas aplicables.

Molinos Río de la Plata tiene un sector —organizado en la estructura de la Gerencia de Administración y Finanzas— dedicado a la atención de accionistas y eventuales inversores. Esta área recibe las diversas consultas de los accionistas, las canaliza entre los distintos sectores de la Sociedad según la naturaleza de cada una de ellas y, luego, las responde. La existencia de un área de Atención a Inversores dentro de la Gerencia de M&A y Contabilidad tiene como propósito brindar abundante información al mercado sobre la evolución de los negocios sociales y sus perspectivas, todo ello

dentro de las reglas que imponen las normas de transparencia y trato equitativo de la información brindada a los distintos participantes del mercado de capitales.

Para obtener información, los inversores pueden dirigirse personalmente a la sede social. Además, hay un sitio especial en la [página web corporativa](#).

28. El Estatuto Social 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.

Hasta el 2019 inclusive, Molinos realizó las asambleas de accionistas de forma exclusivamente presencial.

En el 2020 y 2021, en forma excepcional, –y en virtud de las medidas de emergencia sanitaria y de restricción de la circulación dispuestas por normativa emitida por las autoridades correspondientes, y de conformidad con los extremos previstos por la Resolución General de la Comisión Nacional de Valores N° 830/2020–, la Asamblea de Accionistas de la Sociedad fue celebrada exclusivamente a distancia a través de herramientas digitales. Asimismo, los accionistas recibieron con antelación un instructivo con el funcionamiento de la herramienta y las pautas para la celebración de la presente Asamblea, así como una dirección de correo electrónico donde evacuar sus dudas sobre la reunión.

La Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas que se celebró el 21 de abril de 2023 se realizó nuevamente de manera presencial. Allí, se resolvió modificar el Artículo 16 del Estatuto Social de la Sociedad, a fin de incluir la posibilidad de que las asambleas de accionistas sean convocadas de manera virtual, cumpliendo con las normas legales aplicables.

Molinos Río de la Plata cumple con todas las medidas estatutarias y legales necesarias para promover la participación de todos sus accionistas en las asambleas generales que realiza. A tal efecto, la Sociedad lleva a cabo las convocatorias a asambleas generales en los plazos y formas previstos por la normativa vigente. La Sociedad no adopta medidas voluntarias para promover la participación de sus accionistas en la asamblea general por entender que las referidas medidas resultan suficientes para dicho propósito.

La Sociedad garantiza a sus accionistas el acceso a toda la información relevante concerniente a la asamblea, la documentación a ser considerada en la misma y las propuestas del directorio, con la debida antelación y en las formas exigidas por la normativa vigente.

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.

Es política de Molinos Río de la Plata decidir el destino de los fondos generados operativamente a la luz de una estrategia conservadora y de prudencia en materia de financiamiento y niveles de deuda. Esta política ha sido fundamental para atravesar con éxito diversas crisis, tanto locales como internacionales. Esta estrategia permitió financiar las importantes inversiones realizadas durante los últimos años, tanto en sus plantas como en adquisiciones.

Estas inversiones contribuyeron a la sustentabilidad y al crecimiento del negocio. El Directorio de Molinos Río de la Plata evalúa las circunstancias imperantes al momento de proponer los cursos de acción a seguir, los cuales podrán consistir en que las utilidades sean destinadas a: (i) ser invertidas en el crecimiento, desarrollo y consolidación de sus negocios a nivel local; y/o (ii) la distribución de dividendos a los accionistas.

La propuesta de destino de resultados acumulados de la Sociedad cumple con los mecanismos y requisitos previstos por la Ley General de Sociedades y demás normativa aplicable.

La última distribución de dividendos en efectivo realizada por la Sociedad fue aprobada por el Directorio de la Sociedad el 12 de diciembre de 2024, de conformidad con lo dispuesto en la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada con fecha 25 de abril de 2024, que delegó en el Directorio la facultad de desafectar parcialmente la reserva para futura distribución de utilidades. La Gerencia General y el Comité Ejecutivo evalúan en cada caso las circunstancias imperantes al momento de proponer al Directorio los cursos de acción a seguir.





**Corporate
Governance Code for
the fiscal year ended
December 31,
2024.**

Corporate Governance Code for the fiscal year ended December 31, 2024.

A. Board duties

Principles

- I. The company should be led by a professional and trained Board of Directors that will set the grounds needed to ensure the company's sustainable success. The Board of Directors safeguards the company and the rights of all its shareholders.
- II. The Board of Directors will determine and foster the corporate culture and values. In its performance, the Board should ensure the fulfillment of the highest ethics and integrity standards according to the company's best interest.
- III. The Board should ensure a strategy inspired on the company's vision and mission, which is aligned to its values and culture. It should participate constructively with management to ensure the correct development, performance, monitoring and amendment of the company's strategy.
- IV. The Board should control and supervise the company's management on an ongoing basis, ensuring that management takes action to implement the strategy and business plan approved.
- V. The Board should have the mechanisms and policies needed to execute its functions and that of each member efficiently.

Practices

1.The Board of Directors establishes an ethic work culture and the Company's vision, mission and values.

For the Group led by Luis Pérez Companc, the foundations of a company's success lie in adopting, identifying with and being faithful to the values and principles established in its corporate philosophy, which all the companies should

adopt to orient their goals. In this regard, the Board of Directors of Molinos Río de la Plata adopted the values and principles of corporate philosophy of the Group led by Luis Pérez Companc, which provides a common direction for all the organization and establishes behavior guidelines.

The entire team's motivation and commitment to the Company's philosophy, values and goals are always more important than the economic or technical resources that may be available.

One of the main principles implies considering the company as an economic fulfillment project, a working community led and made up by people aimed at cooperating towards the moral, intellectual, professional and material advancement of those involved and that of the community where it works.

Molinos Río de la Plata has a Code of Conduct approved by its Board of Directors in 2003, which is based on the corporate philosophy of the Group led by Luis Pérez Companc –Molinos Río de la Plata's vision, mission and principles– which serves as reference framework for the conduct of those who are part of the Company. The purpose is internalizing values such as reliability, excellence, ethics, credibility and transparency. It considers, among other things, definitions about conflicts of interest, the relationship with shareholders, customers, consumers, suppliers, competitors, the community, the environment, etc.

In August 2019, to respond to important changes in the context that took place as from the enactment of Artificial Persons Criminal Responsibility Law (the "Criminal Responsibility Law"), the Board of Directors approved the new version of the Code of Conduct, which was updated and included in the Integrity Program. This code was shared among all employees for the subscription thereof, reinforcing Molinos Río de la Plata's ethical culture, especially in connection with the sections "Relationship with governments", "Conflicts of interest", "Company confidential information", "Compliance with the law", and "Integrity of books.

Ethics is one of the fundamental pillars in the philosophy of the Group led by Luis Pérez Companc.

2. The Board does not set the company's general strategy and approves the strategic plan designed by management. To such end, the Board weighs environmental, social and corporate governance factors. The Board of Directors supervises the implementation thereof by using key performance indicators and bearing in mind the best interest of the Company and the rights of all its shareholders.

The Board of Directors formally approved the Company's business plans and annual budgets for fiscal 2025; the information was duly submitted for the

consideration and review of all members.

The annual business plan is prepared jointly with all Company areas; this first document is submitted for the Executive Committee's consideration and review which, after several work meetings and analyses, submits the final version to the Board of Directors for approval.

On a regular basis, Board members and the Executive Committee monitor and assess compliance of the approved budget and business plan, as well as corporate management performance in general, while evidencing their progress in meeting minutes.

3. The Board of Directors supervises management and ensures that it develops, implements and maintains an adequate internal control system with clear reporting lines.

Based on its mission, vision, strategy and risks, the Company sets out the job descriptions for each top manager. For each of these positions, the Company sets out the metrics and performance assessment parameters (considering quantitative and behavioral objectives, both for the short and the long term).

Annual performance goals are set every year, and they are updated based on the Company's needs. Such goals are related to the business plan and establish quantitative and qualitative targets, both at global and corporate levels, by business unit or function, and also include individual goals. For 2024, goals were set between December 2023 and January 2024 to ensure the start of the new year with clearly defined objectives There is at least one formal review mid-year, and the year culminates in a performance evaluation based on both the results achieved from set goals and the behaviors that accompanied that achievement.

In 2017, the IPE (International Position Evaluation– Mercer) system was implemented, which led to a restructuring. Likewise new behavior model was implemented aimed at reinforcing a new organizational culture, and a new Performance Management System (which integrates WHAT [objectives] and HOW [behaviors]). During the 2018 exercise, a self-evaluation stage, a new evaluation modality (180° and Matrix), and a calibration instance between peers were added before the feedback interview.

The top managers' performance assessment is carried out every six months by their head, the Molinos General Manager. In turn, the Board of Directors carries out the General Manager's performance assessment every six months.

In Molinos Río de la Plata, the first management line is made up of top and middle management teams, who are (value chain) process owners in charge of managing risks and controls. Business units are mainly responsible for control issues: they assess,

control and mitigate risks, guide the development and implementation of internal policies and procedures. They also ensure that their activities are consistent with the organization's goals and objectives.

All members participate in the Board meetings, which promote an objective debate with open and honest discussions on management's performance and their proposals with respect to the strategy and the actions arising from it.

4. The Board of Directors designs corporate governance structures and practices, appoints the person responsible for implementing them, monitors their effectiveness and suggest changes, if necessary.

Along these lines, these are some of the tasks performed by the Board of Directors:

Effectively coordinating the relationship between investors, managers, as well as its own operation.

Monitoring and supervising the progress of the Company and its businesses from time to time, defining the implementation of new corporate governance practices.

Delegating duties to the Legal Affairs Management which fulfills corporate secretariat duties; it is in charge of formal issues related to corporate governance.

As established in section 12 of Company bylaws, the Board of Directors appoints the Audit Committee's members. At present, the Company considers that it is not necessary to have an Appointments Committee.

5. Board members have sufficient time to perform their duties in a professional and efficient manner. The Board and their committees have clear and formal rules of operation and organization, which are disclosed through the company's website.

The Company has several mechanisms in place ensuring that the Board of Directors has all the tools and information necessary in due time to make decisions and act as required within their area of competence. It is frequent that the Board calls on the Company's managers to channel inquiries and access relevant information to make decisions.

Board members have almost perfect attendance at the different meetings. They prepare in advance for each of them by reading and analyzing the information and documents previously provided by the Company. All members actively participate in meetings and fulfill their duties in a transparent environment that fosters decision-making.

The Board understands that the fact that directors carry out tasks as such in a limited number of issuing institutions does not affect their performance: they are chosen due to their experience on business, financial and accounting matters. However, the possibility of participating in other companies' board or statutory auditor committee is accepted provided that the activity does not compete with the activities carried out by the Company.

Although the functions and responsibilities of the Board of Directors members are provided for in the Bylaws and the Argentine General Business Associations Law, the Board continues to analyze the convenience of formalizing the rules that govern their actions by drafting regulations.

The structure of the Board of Directors and the Audit Committee is published on the Company's website.



B. The board's chairperson and corporate secretariat

Principles

- VI. The Board's chairperson ensures actual compliance with Board duties and leads its members. It should build a positive work culture and foster the constructive involvement of its members, as well as make sure that members are provided with the elements and information needed to make decisions. This also applies to the duties to be fulfilled by the chairpersons of each Board committee.
- VII. The Board's chairperson should lead the processes and establish structures to ensure the Board members' commitment, objectivity and competence, as well as the better overall performance of the Board and its evolution based on the company's needs.
- VIII. The Board's chairperson should guarantee that the board is fully involved, and is in charge of the general manager's succession.

Practices

6. The Board's chairperson is in charge of properly organizing Board meetings; preparing the agenda ensuring the collaboration of other members, and making sure that all members are provided with the materials needed in due time to attend the meetings in an efficient and informed manner. The chairpersons of the committees have the same responsibilities for their meetings.

The Board's chairperson in in charge of managing and organizing Board of Directors' and Shareholders' Meetings with the Corporate Secretariat's assistance.

The Legal Affairs has the role of Corporate Secretary, seeking that the Board follow the adequate procedures and comply with its legal and regulatory obligations, and bylaws. The Corporate Secretariat also assists the chairperson in organizing the Board's activities (including preparing the information and the agenda, and delivering presentations at the meetings).

The Board's chairperson ensures that directors are called sufficiently in advance and that they receive. together with the meeting agenda, complete, clear and concise information packages, and ensures that the meeting minutes clearly reflect the debate and decisions made.

In performing its duties, the Corporate Secretariat is also in charge of assisting the Audit Committee's chairperson in organizing its activities, with the same responsibilities it has towards the Board of Directors.

La Secretaría Corporativa, en el desempeño de sus funciones, también se ocupa de asistir al presidente del Comité de Auditoría en la organización de las actividades, con las mismas responsabilidades que lo hace para el Directorio.

7. The Board's chairperson ensures the correct internal operation of the Board by implementing annual formal assessment processes.

All the Board members meet the bylaws strictly and fully.

The Board prepares the Letter to the Shareholders annually whereby the outcomes of the administration are disclosed, as well as a diagnosis of the compliance with the policies regarding the business plan, budget, management objectives and investment and financing policy, among others.

In addition and although the Shareholders' Meeting does not evaluate whether the Board has met the goals, it is in charge of approving its management and the Company's financial statements, along with the Letter to the Shareholders and the report on the corporate governance code.

The Board of Directors does not evaluate its own performance.

The chairperson promotes a positive and constructive space for all Board members and makes sure that they receive ongoing training to stay current and meet their duties duly.

The chairperson leads the Board and sees that it is an orderly environment open to dialogue and constructive criticism, where all members are well-informed and express their opinions.

The Board of Directors and the Executive Committee, made up by the top managers, work together to define the time in advance, type and amount of information to be provided to the Board.

8. The chairperson sees that the directors receive training and stay current to perform their duties and contribute to the decisions.

Although the Company has formally-approved policies related to the ongoing training of directors and top managers, Molinos carries out ongoing training programs in issues related to legislation, politics, economics, regulations, information security and/or any other issue that may be of interest for the members of the Company's directors and managers.

The ongoing training policy aimed at directors and top managers aims at self-development and it focuses on the improvement areas identified in feedback meetings or other diagnosis tools. Directors and top managers attend to courses, congresses and seminars considered to be relevant for their development. In addition, Molinos Río de la Plata has a specially designed long-term, comprehensive training program (+ Saber) aimed at consolidating the roles of directors and managers and continuing to build the organizational culture.

Throughout fiscal 2024, refresher courses for developing the knowledge and skills of top managers and members of the Executive Committee were conducted. Activities aimed at strengthening teams and designing business strategies were also organized throughout the fiscal year, supported by specialized coaches. The Company drafted specific documents which constitute the basis for the organization's alignment over the next few years.

In addition, some of the Executive Committee members attended refresher courses and courses for developing specific competencies for their roles and duties.

In addition, the Company's internal training area manages annual programs aimed at developing organizational behavior and techniques for all company personnel. These programs include internal or external activities, the involvement of which is dependent upon individual or organization requirements based on the needs detected regarding the profile requested to carry out the expected functions. As an example of organizational initiatives, in 2024 and 2023, the "Transformational leadership" program was implemented, in which top managers and Company employees participated: it entailed activities related to increasing self-knowledge and developing one's responsibility to promote leadership and the transformation culture.

In addition, in 2024, as part of the inclusion and diversity program, mandatory workshops were held for the entire organization to reinforce leadership behaviors and reflect on the issue.

9. The Corporate Secretariat supports the Board's chairperson in efficiently managing the Board and collaborates in the communication with shareholders, directors and managers.

As previously mentioned, although it is not formally appointed by the Board of Directors, corporate secretariat duties are performed by the Legal Affairs Director, who has knowledge on legal and business aspects, and on the industry where the Company operates.

The chairperson of the Board of Directors delegates administrative duties to the Corporate Secretariat, mainly those related to preparing the information package in due time and in a clear and concise manner, so that directors are easily prepared.

In addition, the chairperson also delegates the drafting of meeting minutes to the Corporate Secretariat.

The Corporate Secretariat is also in charge of maintaining a fluid communication between the directors, management, the Company and its investors, and between the Company and its stakeholders.

Another of the duties carried out by the Corporate Secretariat is to organize shareholders' meetings, ensuring the participation of certain Board members.

10. The Board's chairperson ensures the involvement of all its members in developing and approving a succession plan for the company's general manager.

To develop top managers' succession plans, the Company performed a Management Assessment process in 2023 and a specific development action in that regard. The process was implemented by external consulting companies and included coaching meetings with all participants. The process for identifying succession charts for top managers with the related customized development plans, so that the persons involved may acquire the skills expected for each job. During fiscal year 2024, the implementation of such plans continued.

In addition, top managers participated of an initiative carried out by Group led by Luis Pérez Companc for developing top managers. The systematic assessment methodology allows identifying individual strengths and opportunities. Each participant designed a customized action plan to continue their development. To project long-term needs, we analyzed the potential successors to top management. This entailed a development plan aimed at supporting the development of the managers in a position to continue furthering their career in the company. During the year 2024, we continued with the implementation of this initiative, the development through the leadership of critical projects (such as a technological migration project or the acquisition of new business), the assignment in strategic positions of greater scope, as well as the strengthening of the network among CEOs of all the organizations of the group presided by Luis Pérez Companc to promote common actions within each company.

C. Structure, appointment and succession of board members

Principles

- IX. The Board should have proper independence and diversity levels to make decisions in the company’s best interest, avoiding groupthink and decision-making by dominant individuals or groups within the Board.
- X. The Board should ensure that the company adopts formal procedures to propose and appoint candidates to hold office in the Board under a succession plan.

Practices

11. The Board has at least two members that are independent in agreement with the effective CNV criteria.

The Company’s Board is made up of six directors. Two of them are independent.

Regarding the proportion of executive members, although the Company does not have an executive committee within the sphere of the Board (but rather at management level), the directors oversee business progress and are involved in making decisions.

12. The Company has an Appointment Committee that is made up of 3 members and is presided over by an independent director. Should it preside over the Appointment Committee, the Board’s chairperson will refrain from participating in the debate concerning the appointment of his/her own successor.

At present, the Company considers that it is not necessary to have an Appointments Committee.

13. The Board, through the Appointment Committee, drafts a succession plan for its members that guides the candidate shortlisting process to fill in vacancies and considers the nonbinding recommendations made by its members, general managers and shareholders.

The Board develops no succession plans for its members.

14. The Board implements a program to guide its new members.

The chairperson of the Board of Directors delegated to the Corporate Secretariat the coordination tasks related to the orientation and induction training process aimed at new Board members. The Corporate Secretariat will coordinate the process and will present the new director to the rest of the managers, it will organize visits to offices, industrial plants and interviews with key personnel, and send documentation before the first meeting.



D. Compensation

Principles

- XI. The Board of Directors should generate incentive compensation to align management –led by the general manager– and the Board with the company’s– term interests so that all directors meet their obligations to their shareholders in an even manner.

Practices

15. The Company has a Compensations Committee that is made up of at least 3 members. All members are independent or nonexecutive.

The Company does not have a Compensations Committee, although it is analyzing whether it is convenient to implement one.

The Board, through the Compensation Committee, establishes a compensation policy for the general manager and Board members.

Although the Company has not created a Compensations Committee so far, it does implement the following practices.

- The fairness of directors’ compensation is considered by the Audit Committee, which issues an annual report on alignment with market practices. This report is submitted to the Board of Directors and made available prior to the Shareholders’ Meeting.
- As regards managerial and nonmanagerial levels, the Company has a “Compensation Policy” aimed at building a vehicle to attract, engage and develop personnel, with an aim to the Company’s business strategy.

The main objectives of this Policy are to establish compensation levels that should be internally equitable and externally competitive; manage compensation in such a way that employees with a better performance may obtain a higher compensation within the established framework. Thus, better performance is encouraged. This policy also seeks to manage benefits internally based on the salary structure.

E. Control environment

Principles

- XII.

The Board should foster a control environment made up of internal controls designed by management, internal audit, risk management, regulatory compliance and external audit, that establish the defense lines needed to ensure the integrity of the company’s transactions and their financial reports.
- XIII.

The Board should ensure the adoption of a comprehensive risk management system that allows management—and the Board itself—to lead the company efficiently towards achieving its strategic goals.
- XIV.

The Board should ensure that a person or department (according to the size and complexity of the business, the nature of its transactions and the risks faced) engages in the company’s internal audit. This audit, to assess and audit the internal controls, corporate governance processes and risk management, should be independent and objective, and have well-defined reporting lines.
- XV.

The Board’s Audit Committee will be made up of qualified and experienced members and should comply with all its duties in a transparent and independent manner.
- XVI.

The Board should establish proper procedures to ensure the external auditors’ independent and efficient performance..

Practices

17. The Board determines the Bank’s risk appetite and , supervises and ensures the adoption of a comprehensive risk management policy that identifies, assesses, decides the course of action and monitors the risks faced by the Bank, including, among others, environmental, social and short- and long-term inherent business risks.

The Company has a Risk Policy that is approved every year by the Board of Directors. It defines restrictions regarding the Company’s exposure in connection with (a) transactions involving the trading of commodities, and (b) financial transactions. Compliance with the Risk Policy is monitored by Administration Management and Finance every month.

The Company’s Risk Committee supports the monitoring conducted by the Board by intervening in situations set forth in such policy.

In addition, the Company has adopted the following measures:

- Periodic audits carried out by Internal Audit Management of the Company’s and its subsidiaries’ critical processes, which comprise the Company’s business, operating and general management areas.
- Performing a follow up of the “Information Security Policy”, which is aimed at specifying the minimum and statutory requirements for correctly using and protecting the information within the Company and providing a framework for all the activities related to information security within the Company.
- Delivering presentations to the members of the Audit Committee informing about: Internal Audit Management actions (including, but not limited to opinions on the reviews performed, claims received, compliance with the recommended actions to mitigate the identified risks, as well as other control tasks), and (b) prior to the filing of financial statements, presenting the conclusions of external reviews and audits, as well as the external auditors’ independence and quality policies.

The Company has an internal control system properly designed for preventing and detecting risks. In particular, the internal control aspects aimed at generating accounting information are assessed on an annual basis by the Company’s Internal Audit Management and independent external auditors. Risk assessment and management is carried out by the Board, the Audit Committee, top managers, the Legal Affairs Management and the Internal Audit Management through a process of uninterrupted interaction which involves relevant issues for the Company over the short-, medium- and long-term.

After the enactment of Criminal Responsibility Law, the Legal Affairs Management and the Internal Audit Management were asked to perform an in-depth analysis of such law in an aim to adapt the Company’s internal policies and regulations. Moreover, they designed and implemented the Integrity Program recommended by the law. In 2018, the Company collected information on the processes defined as critical by the regulation to prepare risk matrices and controls, and identifying actors, risk scenarios, control checkpoints, controls and evidence of controls, which help mitigate the risks identified.

The design of the Company’s Integrity Program was completed during fiscal 2019. It was focused on preparing risk matrices, training and refreshing courses, and surveys of the businesses and areas involved to ensure proper compliance. All corporate rules and procedures were also revised and amended.

The Company has the following related practices:

- Internal regulations (insurance, control of contractors, receivables, systems, occupational safety and health and environmental protection, expenses made by officials, among others).
- Annual internal audit assessment to prepare the Audit Plan.
- The Apollo 2025 Project was implemented, aimed at updating the SAP system to a new standard SAP 4/HANA model to achieve an agile and simple process in line with best practices.

18. The Board monitors and reviews the efficiency of the independent internal audit and secures the resources for implementing an annual risk-appropriate audit plan and a direct reporting line to the Audit Committee.

The Internal Audit Management depends directly on the Chairman of the Board and its main mission is to minimize the potential impact of operating risks on the achievement of the Company’s objectives. It supports the different areas in implementing and optimizing several controls and procedures.

Due to the nature of its duties, it also reports directly to the Audit Committee, which is mostly made up of independent directors.

On the one hand, the Internal Audit Management carries out period audits of the Company’s and its subsidiaries’ critical processes, which comprise the Company’s business, operating and general management areas. In addition, the Company has the policy and practice of carrying out frequent presentations to the Audit Committee members. In these meetings, it issues reports concerning its administration including, without limitation, opinions on the reviews made, the reports received by the ethics hotline, compliance with the actions suggested to mitigate the risks identified and additional control tasks.

The Audit Committee assesses the performance of the Internal Audit management through the presentations prepared by the latter concerning the relevant audit issues. In this annual review, it controls its plans and performance and discloses the conclusions in the Annual Report prepared by the Audit Committee.

The Internal Audit Management works pursuant to several principles established in the international standards for the professional practice of internal auditing issued by the Institute of Internal Auditors (IIA): there is an internal audit policy that establishes Management’s mission, its responsibilities and main activities; which was approved by the Board of Directors; activities are carried out independently of the activities audited to ensure Management’s impartial estimates; it has professional and trained employees to carry out their tasks; it develops its audit plan based on

the comprehensive assessment of the processes and risks to ensure that the areas/ processes defined as more critical and significant within the general processes matrix are covered; it coordinates its tasks with external auditors; it issues periodical reports to Management and the Audit Committee that include, without limitation, opinions on the reviews made, the reports received, compliance with the actions suggested to mitigate the risks identified and additional control tasks; and it also prepares adequate work programs for each review that are properly supervised.

Each year, the Internal Audit Management prepares an annual plan which is submitted for the consideration of the Audit Committee and the Chairperson of the Board of Directors. It is prepared to assess the risk posed by each process, considering at least the following aspects:

- inherent risks;
- control environment;
- new businesses or structural changes;
- the results of the latest audits performed;
- the reports received;
- the interviews held with the main officers of each process.

Based on the risk assessed, it prepares a process ranking and selects the audit reviews which are part of the Annual Audit Plan.

The plan's goal is to focus constantly on the critical areas of each business and to perform a comprehensive walkthrough of the main processes every three years, including plants, distribution centers, warehouses, commercial areas, subsidiaries and central administration.

The Audit Plan is executed through the following:

- comprehensive audits (operational and IT audits);
- follow-ups;
- inventory-taking and counts; and
- continuous monitoring indicators.

En función del riesgo determinado, se prepara un ranking de procesos y se seleccionan las revisiones de auditoría que forman parte del Plan de Auditoría Anual.

19. The internal auditor or the members of the internal audit department are independent and highly qualified.

To safeguard its independence, Internal Audit Management reports directly to the Company's Chairperson. Due to the nature of its duties, it also reports directly to the Audit Committee, which is mostly made up of independent directors.

To maintain its accuracy and avoid any conflict of interest, Internal Audit does not perform any operational duties outside its sphere of responsibility, and it remains independent from the audited activities to ensure that Management receives impartial opinions and recommendations.

The Internal Audit Management has a well-trained professional audit staff with sufficient knowledge, skills and experience to perform their duties. It also requests the Executive Committee's and the Audit Committee's support to meet its goal successfully and do its work without any interference.

20. The Board has an Audit Committee that follows internal regulations to operate. The Committee is mostly made up by independent directors who preside over the committee, and does not include the general manager. Most members have professional experience in financial and accounting areas.

The bylaws have provisions that provide for the creation, structure and activities of the Audit Committee. Notwithstanding the above, the Audit Committee drafted and implemented its own Internal Regulations which specify its purpose and duties, and which were registered with the IGJ (Argentine regulatory agency of business associations).

On August 4, 2009, the Company's Audit Committee decided to reform sections 3.1. and 3.2. of the Internal Rules and Regulations of the related committee requesting that the Committee be chaired by an independent member. Based on such reform, on April 25, 2024, Gustavo Héctor Abelenda was appointed as the Audit Committee's Chair, who constitutes an independent member in agreement with the criteria determined by the CNV and its regulations.

At present, the Audit Committee is made up by three directors, and two of them are independent, in conformity with the criteria set out by the CNV. Neither the Executive Committee's members nor the General Manager are part of the Audit Committee, and all Audit Committee members have proven professional experience in financial, accounting and business issues.

21. The Board, with the Audit Committee's opinion, approves a policy to choose and monitor external auditors that determines the indicators to be considered upon performing a recommendation to the Regular Shareholders' Meeting on whether an external auditor should be maintained or replaced.

The Board of Directors has not approved a policy to choose and monitor external auditors. However, the Audit Committee assesses the performance and suitability of external auditors constantly through quarterly meetings which are held when the financial statements for such period are filed with the CNV and Bolsas y Mercados

Argentinos S.A. ("ByMA"). In these meetings, the following issues, among others are disclosed: analysis of the financial statements audited, scope of the audits tasks made (or limited review, as the case may be) and main focus work areas. Besides, the Audit Committee assesses external auditors, at least annually, regarding their quality policies in terms of (i) code of conduct, (ii) independence policies, (iii) rotation policies, and (iv) inquiries made and results obtained from the technical department. The external auditors' performance is also considered in works associated to the audit of the financial statements, such as the issuance of accounting certifications, due diligence tasks and special works.

Regarding the assessment of the external auditors' independence and in addition to the requirements from the CNV and BYMA related to the rotation of its members and filing of annual tax returns, the Audit Committee inquiries the external auditor at least once a year with respect to their independence policies. The matters considered include: (i) internal independence policies based on the standards issued by the International Federation of Accountants (IFAC), (ii) internal processes and systems for confirming independence and the code of conduct, (iii) training of professionals in such respect, and (iv) internal rotation policies (regardless of the requirements issued by oversight agencies).

The Audit Committee, to issue an opinion on the selection of the external auditor proposed by the Board, conducts assessments based on the parameters mentioned.

The Company's current external auditors are Alejandro Kelman, auditor, and Gabriel Rodríguez, deputy auditor. Both are partners at Pistrelli, Henry Martin y Asociados, and were appointed by the Regular Shareholders' Meeting held on April 25, 2024, as the auditors of the financial statements for the year beginning January 1, 2024.

Pistrelli, Henry Martin y Asociados is a renowned and prestigious accounting firm at national and international level. It adopts strict policies to ensure quality and independence of works and implements internal rotation policies that abide by local regulations and rigorous international standards. In addition, it has performed and continues to perform the external audit functions at major companies and groups of companies with sound experience.

He has been the external auditor of the Company's financial statements in prior years, having satisfactorily performed its duties and with due independence, as disclosed in the report prepared by the Audit Committee filed before the Company's Board. Therefore, considering the professional capacity of Pistrelli Henry Martin y Asociados's partners and the engagement team, their deep knowledge of the Company, its bookkeeping and systems, it would be advisable that they continue holding the position.



F. Ethics, integrity and compliance

Principles

- XVII. The Board should design and establish appropriate structures and practices to foster an ethics, integrity and compliance culture that prevents, detects and addresses severe corporate or personal breaches.
- XVIII. The Board ensures that formal mechanisms are adopted to prevent and, should that fail, deal with the conflicts of interest that may arise in the Company's management and administration. It should have formal procedures to ensure that intercompany transactions are carried out in the Company's best interest and that all shareholders are treated equally.

Practices

22. The Board approves an Ethics and Conduct Code that reflects the company's ethical values, principles and culture. The Ethics and Conduct Code is communicated and applicable to all Company personnel: directors, managers and employees.

Molinos Río de la Plata has a Code of Conduct approved by its Board of Directors in 2003, which is based on the corporate philosophy of the group presided by Luis Pérez Companc –Molinos Río de la Plata's vision, mission and principles– which serves as reference framework for the conduct of everyone who is part of the Company, internalizing values such as reliability, excellence, ethics, credibility and transparency. It considers, among other things, definitions about conflicts of interest, the relationship with shareholders, customers, consumers, suppliers, competitors, the community, the environment, etc.

In 2018, in accordance with Criminal Responsibility Law, its administrative order and guidelines issued by the Anti-Corruption Office for designing and implementing the integrity program established in such law; changes were made to the Company's Code of Conduct in an aim to highlight the Company's zero tolerance to bribery and public and private corruption. It includes integrity guidelines applicable to all Company employees, officials and managers which may be in direct or indirect contact with government officials, among other issues. Particularly, changes were made to promote integrity, supervision and control, and to prevent events or acts of corruption or bribery in the private or public administration spheres.

In August 2019, to respond to important changes in the context, the Board of Directors approved the new version of the Code of Conduct, which was updated and revised with the collaboration of several Company areas. The ethics culture was thus reinforced in Molinos Río de la Plata, a fundamental pillar in the philosophy of the group presided by Luis Pérez Companc, and it was informed that the Code of Conduct is part of the "Integrity Program" under Criminal Responsibility Law.

Every year, all Company employees are required to renew their commitments and obligations undertaken in the Code of Conduct, especially in connection with sections "Relationships with governments", "Conflicts of interest", "Company secrets", "Compliance with the law", and "Integrity of books". Therefore, it was approved that Company maintain the Annual Declaration of Compliance with the Code of Conduct to be subscribed by all Company employees.

Applying this code is a personal, nondelegable duty of all Company employees. Therefore, upon joining the Company all new hires (union and non-union personnel) sign a Statement of Compliance with the Code of Conduct, that is then signed every year. The Code of Conduct is also binding from a formal standpoint to the Company's directors and statutory auditors.

Lastly, instances of noncompliance with the Code of Conduct may be reported through the Ethics Hotline. All reports are received by an independent third party to ensure transparency and confidentiality and are reported to the Internal Audit Department for consideration. During fiscal 2019 and in the context of the review and adjustment of the Company's regulatory framework arising from Criminal Responsibility Law, crimes such as fraud, bribery and corruption were incorporated as reportable matters. Also, the terms for accepting reporters were updated focusing on the confidential and anonymous nature of the report, and on the fact that reporters will suffer no retaliation.

23. The Board established and reviews periodically, based on the risks, dimension and economic capacity, an Ethics and Integrity Code. The plan is supported visibly and undoubtedly by the management that appoints a person in charge of developing, coordinating, supervising and assessing the program's efficiency periodically. The program establishes:

- periodic training to directors, managers and employees on ethics, integrity and compliance;
- internal channels to report irregularities, open to third parties and properly disclosed;
- a policy to safeguard whistleblowers against retaliation and an internal investigation system that abides by the rights of the party under investigation and imposes penalties on the breaches of the Ethics and Conduct Code;
- integrity policies in billing processes;

- mechanisms for a periodic analysis of risks, monitoring and assessment of the program; and
- procedures that control the integrity and track record of third parties or business partners (including due diligence to verify irregularities, illicit events or the existence of vulnerabilities during corporate transformation and acquisitions), including suppliers, distributors, service providers, agents and intermediaries.

Since the enactment of Criminal Responsibility Law, Molinos worked on implementing an Integrity Program supported on the following pillars: (i) Code of Conduct, (ii) risk matrices, (iii) specific policies for preventing illicit events: anticorruption policies, clear rules with regard to contributions, gifts, presents, meetings with officials, bidding processes, third-party due diligence processes, (iv) procurement framework and supplier code of conduct, (v) internal reports channel: Ethics Hotline, (vi) monitoring the integrity program's effectiveness, and (vii) training.

During fiscal year 2019, the "Integrity Program Regulation" was approved and formally communicated to the whole company. The Integrity Program supports and promotes the Company's ethical culture and the integrity of those related to it, is consistent with the risks inherent to Molinos's activity, its size and economic capacity. It should be mandatorily applied by the Company and all the people who work for or provide services to the Company.

The Molinos Integrity Program is supported by the Code of Conduct and specific policies to prevent crimes (anticorruption policy, gift and/or presents policy, procurement framework and supplier code of conduct), training courses on the program, internal reports channel, monitoring the integrity program's effectiveness.

These points are described below:

Code of Conduct

This Code establishes Molinos Río de la Plata's ethical values and standards and the manner in which the Company expects its whole team to work, regardless of where they work or their position. It sets the framework for all commercial practices and relations with key stakeholders: customers, suppliers, competition, partners, government and municipalities, among others.

Specific policies to prevent illicit events

Molinos Río de la Plata has internal policies and procedures in place to prevent illicit and corruption events, including:

Anticorruption policy

Its purpose is to establish a framework for preventing and detecting corruption or bribery events or acts, whether interacting with third parties or with the public administration.

It establishes clear rules regarding:

- Gifts, presents and other entertainment expenses
- Donations, contributions, event and other sponsorships and payments made to the community.
- Use of external agents, consultants, business partners and other intermediaries
- Register of meetings with government officials.
- Integrity in bidding processes and other interactions with the government sector.
- Accounting records
- Due diligence in corporate and acquisition processes.

Gift and/or presents policy

The purpose is to establish general guidelines, a regulatory framework and the procedures to be followed for delivering and accepting gifts, including presents and hospitality events, recreational and entertainment activities.

Procurement framework and supplier code of conduct

It establishes the minimum behavior standards to be met by Molinos Río de la Plata’s suppliers, employees, agents and subcontractors. All of these individuals must acknowledge and accept their obligation to comply with all the regulations related to Molinos’s Code of Conduct. Such representation should be made in writing based on the established format.

Training courses on the Integrity Program

Molinos Río de la Plata’s Board of Directors delegates to management the trust and responsibility of ensuring that the Integrity Program is still current and of transmitting the ethics culture to the organization. To ensure compliance with this responsibility, the Company provides annual training to its directors and managers as regards all the aspects necessary to disseminate an “ethical culture” throughout the organization as a way of developing business.

The training is aimed at the people reporting to management offices critical due to their risk exposure level (due to their function/location), as well as to third parties interacting with Molinos. Thus, it raises awareness on the ethical guidelines throughout the value chain.

In 2019, several training courses were held with respect to Criminal Responsibility Law which were aimed at the Executive Committee, and top- and second-level management, and also to the foreign trade and sales areas.

Moreover, the Company made progress as regards implementing a long-term comprehensive training aimed at all Company employees (+SABER), which was held both in person and online. The plan is focused on three fundamental pillars

(functional, interfunctional and behavioral) that will help employees develop key skills and behaviors.

Also in 2019, the Company launched the Ethics and Compliance Academy, which is 100% online and comprises four mandatory courses for all employees: “Corporate philosophy and Code of Conduct”, “Conflicts of interest”, “Confidential information” and “Ethics hotline”. It is worth noting that in 2020, 100% of this training was completed for all non-union personnel.

In the fourth quarter of 2021, the second Ethics & Compliance Academy was launched, focused on ethical dilemmas, with a 100% virtual modality for all non-union personnel. These academies are available on the HR management platform (.NOS).

In 2024, the Company conducted training on diversity and inclusion, gender violence and cybersecurity, with the aim of strengthening the commitment of employees to its policies.

Internal reporting channel and whistleblower protection

Molinos Río de la Plata has an “Ethics hotline” in place; an internal reporting channel which is also open to third parties (customers, suppliers, community).

During fiscal 2018 and in the context of the review and adjustment of the Company’s policy arising from Criminal Responsibility Law, crimes such as fraud, bribery and corruption were incorporated as reportable matters; in addition, the terms for accepting reporters were updated focusing on the confidential and anonymous nature of the report, and on the fact that reporters will suffer no retaliation.

The Ethics hotline is managed by a third party independent from the Company, who is trustworthy and has a well-known track record on the market. It guarantees strict confidentiality and maintains the reporter anonymous (if the person so wishes). Supplementarily, Molinos Río de la Plata implemented an internal report reception and management protocol –internal investigation process–, which establishes the specific internal procedure and defines the guidelines for managing the ethics hotline, the process for receiving reports and the proper treatment and internal investigation thereof. In addition, during the 2020 fiscal year, a specific protocol for the treatment of reports of violence against women in the workplace was implemented and is still effective.

The reports received by the independent third party are sent without identifying the reporter to the Internal Audit Management, which analyzes and investigates the reported events, and the results obtained from the investigation are submitted to the Ethics Committee afterwards, which defines the related action plans. This includes potential disciplinary penalties to employees, the termination of commercial relationships with third parties and the reporting thereof to relevant authorities

The Ethics Committee reports to the Internal Audit Management and is made up by the Human Capital Management and the Legal Affairs Management.

In addition to the usual controls performed with respect to critical areas and activities, Internal Audit Management analyzes the Ethics Hotline statistics, documenting all these actions.

Molinos Río de la Plata ensures that the person reporting an improper behavior will be sufficiently protected, and ensures that no retaliation actions will be taken against any reporter as a result of him/her reporting infringements related to the Code of Conduct, or any acts suspected of being illegal or unethical.

Molinos Río de la Plata ensures reporters that the information will be strictly confidential and that it will only be used to perform serious and professional analyses and investigations.

Periodical risk analyses

Once a year or whenever there is a significant change in Molinos internal control, an assessment of the risks to which the Company is exposed will be made; and the Integrity Program will be subsequently adapted.

Program’s effectiveness monitoring and Management support

The Internal Audit Management periodically submits to Molinos Río de la Plata Management the results related to the compliance with Plata River the Integrity Program. The report compiles the issues to be addressed by Management, which are assessed and included in the Integrity Program.

Compliance with ethical regulations and standards is a commitment to be undertaken by all Company members and it constitutes a strategic goal.

24. he Board ensures that formal mechanisms exist to prevent and treat conflicts of interest. In the case of intercompany transactions, the Board approves a policy that establishes the role of each corporate body and defines the method of identifying, managing and disclosing the transactions that are detrimental to the company or only to some investors.

One of the chapters of the Code of Conduct identifies situations where there are conflicts of interest and establishes mitigation mechanisms. In this regard, the policy is aimed at avoiding any behavior that could damage or endanger the Company or its reputation.

The action mechanisms to be used in the event of conflict situations are as follows:

- Reporting to the supervisor or to the Human Resources General Management if there are any relatives (up to the second degree of consanguinity) having an

- equity interest or interests in a company doing business with Molinos.
- Not receiving or accepting any significant presents, loans or preferential treatments by persons, institutions or companies doing business with Molinos.
- Requesting authorization in case of doing business on behalf of Molinos Río de la Plata in any company in which a close relative could benefit.
- Not working for a supplier, customer or competitor while working in Molinos Río de la Plata, or using time, materials or facilities for performing external work not related to the specific task undertaken at Molinos.
- Acting in a legal and sincere manner; and
- Prioritizing Molinos Río de la Plata’s interests over personal interests or otherwise.

Durante el ejercicio 2019, se realizó un relevamiento de los proveedores críticos de IDuring fiscal 2019, a survey of the Company’s critical suppliers was conducted and it was made mandatory to submit sworn statements on conflicts of interest and acceptance of the Code of Conduct of Molinos Río de la Plata and acceptance of the Suppliers Code of Conduct. To achieve this, a procedure was initiated to ensure that all critical suppliers meet these requirements, and this procedure was further strengthened during 2020. Currently, the submission of the sworn statements completed and signed by suppliers is a mandatory requirement for their addition, regardless of their critical nature. In the 2024 period, the annual revalidation of acceptance and declaration of conflicts of interest was launched for those suppliers defined as critical due to their access to the Company’s sensitive information.

Should any supplier submit a sworn statement indicating that there is a conflict of interest, either actual or possible, or a relationship with a public official, the Administration shall notify the Internal Audit Management, which will analyze the case received, and complete it with research obtained from the Internet, webpages, social media or any other means. The aim is checking whether the relationship with the new supplier entails some kind of risk for the Company.

In addition, the Annual Declaration of Compliance with the Code of Conduct includes specific questions so that all employees may disclose actual or potential conflicts of interest. Should there be one, the Internal Audit Management will report it to the Human Capital and Corporate Affairs Management so that the area head may analyze and monitor that case in particular.

As from 2004, Molinos Río de la Plata S.A. has a “Policy for the relationships with related parties” that was formally approved by the Board of Directors in late 2023. Thus, all the transactions carried out by the Company with individuals or entities which are considered as related parties in accordance with section 72, Capital Markets Law No. 26,831 should follow in addition to the provisions included in such regulation, a specific procedure involving the prior authorization and control performed by the Company’s Legal Affairs Management and Internal Audit Management.

The significant transactions with related parties carried out during this fiscal year have been (i) properly identified and disclosed in the related note to the Company’s separate financial statements as required by the accounting standards in effect, (ii) submitted for the consideration of the Company’s Audit Committee which, based on reports issued by independent assessment firms, concluded that they were agreed upon on arm’s length terms, and (iii) approved by the Board of Directors and reported to the CNV and to BYMA, as required by current regulations.

Lastly, the Company has a “Policy for Using Privileged and Confidential Information” whereby (i) it defines guidelines, standards and action guidelines which employees, directors and statutory auditors should conform to regarding how they may use the privileged and confidential information related to Molinos they may have access to, to prevent leveraging such information from performing transactions in connection with the Company’s corporate bonds, and (ii) bans the publication and use of relevant information until it becomes known to the general public.

G. Shareholders’ and stakeholders’ involvement

Principles

- XIX. The Company should treat all shareholders equally. It should ensure equal access to nonconfidential information relevant to make decisions at the company’s regular shareholders’ meetings.**
- XX. The Company should promote the active and informed involvement of all shareholders, especially concerning the structure of the Board.**
- XXI. The Company should have a transparent Dividend Distribution Policy aligned with its strategy.**
- XXII. The Company should consider the stakeholders’ legitimate interests.**

Practices

25. The company’s website discloses financial and nonfinancial information and provides timely and equal access to all its investors. The website has a specialized area to handle inquiries made by investors.

Molinos Río de la Plata has an institutional website: www.molinos.com.ar. It allows accessing information of different nature related to the Company, as well as its annual and quarterly financial statement. This website also has specific areas with information on the topics such as: investor relations, a channel for consumer complaints, press releases, human resources. It also provides direct access to the so-called “Línea Ética” (“Ethics Line), which allows any third party to report misconducts related to the Company.

Moreover, this website provides information which is regularly updated by the different areas in the Company and supervised by the Corporate Marketing Area on the Company’s latest launches and products. Users may send their comments and inquiries via e-mail to the addresses indicated in the website. The Company ensures confidentiality of the data submitted by users in the website through its privacy policy, and the terms and conditions on the use the website are published therein.

The Company’s website is duly registered with the Argentine Department of Personal Data Protection, which ensures that users will be able to change, correct, extend or eliminate their personal data at any time.

The website also has a specific section related to Corporate Governance and Ethical Framework which enables access to the following information: (i) updated bylaws, (ii) structure of the Board of Directors, (iii) Code of Conduct, (ii) Suppliers Code of Conduct, (iv) Ethics Hotline, and (v) direct communication channel with the Internal Audit and Compliance area.

In line with the best practices related to corporate governance and increased transparency in communicating performance and other key variables of its operation, the Company drafts a Sustainability Report, which was first implemented in 2010. This report, which originally covered a two-year period (2010/11) and is now performed on an annual basis, is aimed at advising shareholders, customers, employees, suppliers, enforcement agencies and the community in general about the Company’s social, environmental, economic and governance performance.

Sustainability Report No. 7 (2017) onwards was prepared following the guidelines of the Global Reporting Initiative, core option, in accordance with the global trend as to transparency and accountability. It also based on 7 main topics of Social Responsibility ISO 26000 to organize significant business matters. In fiscal 2018, Molinos Río de la Plata continued to align its agenda with the 2030 Sustainable Development Agenda issued by the UN. This allows us to report our contribution to the Sustainable Development Goals in a more concrete manner, to do everything in our power to reach them and contribute with the experience gained as a food company. To ensure rigorous and transparent reporting, it was also prepared in accordance with GRI guidelines.

Likewise, during the following fiscal years, Molinos Río de la Plata continued working with the same guidelines established in the previous paragraph. The latest 2023 Sustainability Report was approved by the Board of Directors and published in August 2024 in accordance with applicable regulations.

The Sustainability Report is available on the [corporate website, under the Sustainability section](#).

26. The Board should ensure that there is a procedure in place to identify and classify stakeholders and a channel to communicate with them.

The Company does not have a plan to get stakeholders involved.

The person in charge of Market Relations and M&A and Accounting Management are in charge of holding constant communications with shareholders and stakeholders, providing information about Molinos Río de la Plata under the applicable regulations. The Board of Directors –with involvement by the Statutory Audit Committee– appoints a head of Market Relations in charge of communicating and disseminating all relevant events about the Company pursuant to applicable regulations.

27. The Board provides shareholders, before the Regular Shareholders’ Meeting, with a “temporary information package” that allows them – through a formal communication channel– to make unbinding comments and share dissenting opinions with the recommendations made by the Board. In addition, the Board has to render an opinion on the comments received deemed necessary upon sending the final information package.

The Company provides all shareholders with all of the information required by the standards. In this sense, the Company complies with the provisions of Capital Markets Law by convening the meeting when and as due for such law. It also gives shareholders all material information duly in advance.

Additionally, the Company keeps shareholders informed through the publications made on the Autopista de la Información Financiera. It discloses relevant events and interim financial statements, among other things, allowing shareholders to follow up on businesses periodically.

The person in charge of Market Relations and M&A and Accounting Management, through the Company’s Investor Relations Department, are in charge of holding constant communications with shareholders, providing information about Molinos under the applicable regulations.

Molinos Río de la Plata has an area organized within the structure of the Administration and Finance area which is in charge of relations with shareholders and potential investors. This area receives inquiries from shareholders, channeling them between the different areas in the Company based on their nature, and subsequently replying to them. The Financial Statements and Investor Relations Department, under the M&A and Accounting sector, is aimed at providing vast information to the market on the progress in the Company’s business and its perspectives, within the rules imposed by the rules on transparency and equal treatment regarding the information provided to the different participants in the stock market.

For more information, investors may visit the Company’s registered office. There is also a special section on the [corporate website](#).

28. The Company’s bylaws consider that shareholders may receive virtual information packages for the Shareholders’ Meeting and participate in these meetings through electronic communications means that allow for the simultaneous transmission of sound, images and words, and ensure the principle of equality among participants.

Until 2019, included, Molinos Shareholders’ Meetings were held exclusively in person.

In 2020 and 2021, on an exceptional basis, and by virtue of the health emergency and circulation restriction measures provided by regulations issued by the corresponding authorities, and in accordance with the provisions of the CNV General Resolution No. 830/2020, the Company’s Shareholders’ Meeting was held exclusively remotely through digital tools. In addition, the shareholders received instructions in advance to operate the tool and the guidance to hold the current Meeting, as well as an e-mail address to send related doubts.

The Regular and Special Shareholders’ Meeting was held on April 21, 2023, in person again. At the meeting it was decided that section 12 of the Company’s by-laws be amended to include the possibility of holding virtual Shareholders’ Meeting in compliance with applicable regulations.

Molinos Río de la Plata complies with all the required statutory and legal measures aimed at promoting shareholders’ attendance in all regular shareholders’ meetings. To such end, the Company convenes such meetings as established in the applicable regulation as regards terms and methods. The Company does not adopt voluntary measures to promote shareholders’ attendance to regular shareholders’ meetings as it understands that the abovementioned measures are sufficient.

The Company guarantees that shareholders will have access to all the relevant information about the Meeting, the documentation to be considered at the Meeting and the Board’s proposals, well in advance and as indicated in the current regulation.

29. The Dividend Distribution Policy is consistent with the strategy and clearly established the criteria, frequency and conditions for distributing dividends.

Molinos Río de la Plata makes decisions about the use given to the funds provided by operations in light of a conservative and prudent strategy regarding financing and debt levels. This policy has been crucial in successfully overcoming various crises, both domestic and international. This strategy also allowed the Company to finance the major investments it made over the past few years, both at its plants and as regards acquisitions.

These investments contributed to the sustainability and growth of the business. Molinos Río de la Plata’s Board of Directors considers the prevailing situation when proposing courses of action, which could consist in earnings being used for: (i) investments in business growth, development and consolidation at the local level; and/or (ii) distribution of dividends to shareholders.

The proposal of the intended use of unappropriated retained earnings complies with the mechanisms and requirements established by Argentine General Business Associations Law and other applicable regulations.

The last distribution of cash dividends made by the Company was approved by the Company’s Board of Directors on December 12, 2024, in accordance with the provisions of the General Regular and Special Shareholders’ Meeting of the Company held on April 25, 2024, which delegated to the Board of Directors the authority to partially reverse the reserve for future distribution of profits. General Management and the Executive Committee evaluate the prevailing circumstances when they propose a course of action to the Board.





MOLINOS

Nos une comer mejor