

IV. Anexo

Código de Gobierno Societario por el Ejercicio cerrado al 31 de diciembre de 2025

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

I. La Compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado, que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.

II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.

III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a 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 por el Directorio.

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

Para el grupo presidido por Luis Perez 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 Perez 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 Pérez 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 2025 la fijación se hizo entre diciembre 2024 y enero 2025: 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, que fue rediseñado y relanzado durante el 2025, 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 (180° 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 charlas 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:

- I. Coordinar eficientemente la relación entre inversores, gerentes y, además, su propio funcionamiento.
- II. Monitorear y supervisar periódicamente la evolución de la Compañía y sus negocios, definiendo la implementación de nuevas prácticas en materia de gobierno societario.
- III. 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 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 asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

El presidente del Directorio 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 2025, 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.

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.

Durante el año 2025 se llevó adelante el proyecto de implementación del nuevo modelo de comportamientos de la compañía, cuyo diseño se alineó con el Manifiesto de Crecimiento 2035 y fue diseñado por una mesa interdisciplinaria de líderes de la organización junto con un consultor externo especializado en la materia. Luego estos mismos líderes estuvieron a cargo de la facilitación de talleres dirigidos a todos los empleados fuera de convenio, asegurando una correcta difusión e incorporación del modelo. Complementariamente, en 2025 se profundizó el enfoque en liderazgo sistémico a nivel transversal en la organización, mediante la realización de actividades y sesiones con oradores externos, orientadas a fortalecer una visión integral, colaborativa y orientada al impacto organizacional.

Asimismo, durante el año 2025, 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 para cada una de las reuniones. 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 los ejercicios 2024 y 2025 se prosiguió con la implementación de dichos planes.

Adicionalmente los gerentes de primera línea participaron de una iniciativa del grupo presidido por Luis Perez 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 los CEO de todas las organizaciones del grupo presidido por Luis Perez Companc para promover acciones comunes dentro de cada Compañía.

Durante el año 2025, se continuó con el proceso de mapeo de talento en todos los empleados fuera de convenio, con especial foco en la identificación de poblaciones críticas para la organización. Asimismo, se generaron espacios estructurados de interacción entre distintos colectivos —como fueron los encuentros entre el grupo de voces expertas y los nuevos líderes— con el propósito de favorecer el intercambio de conocimientos y acelerar el desarrollo de capacidades clave. Adicionalmente, se definieron planes de desarrollo específicos para aquellas personas identificadas para asumir roles de mayor responsabilidad, asegurando la continuidad del liderazgo y el fortalecimiento de la sucesión interna.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

Prácticas

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), todos 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 (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

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 de manera formal.

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

El presidente del Directorio delegó tanto en la Secretaría Corporativa como en el resto de los directores la coordinación del proceso de orientación e inducción de los nuevos integrantes del Directorio que se incorporen. En consecuencia, cualquiera de ellos coordinará el proceso y se ocupará de presentar al nuevo director al resto de los gerentes, organizando 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 (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.

En la actualidad, la Sociedad considera que no resulta necesario contar con un Comité de Remuneraciones, aunque esta consideración es regularmente revisada.

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:

(i) 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.

(ii) 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 Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.

XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.

XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

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:

- (i) 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.
- (ii) 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.
- (iii) 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:

- (i) Normativa interna (seguros, control contratistas, créditos, sistemas, SHYMA, gastos funcionarios, etc.).
- (ii) Evaluación anual de auditoría interna para armar el Plan de Auditoría.
- (iii) 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):

- (i) 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.
- (ii) El desarrollo de la actividad con independencia de las actividades que audita para asegurar juicios y recomendaciones imparciales a la gerencia.
- (iii) Cuenta con personal profesional y capacitado para el ejercicio de sus funciones.
- (iv) Desarrolla su plan de auditoría anual 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.
- (v) Coordina sus tareas con los auditores externos.
- (vi) 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; y 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 en base a un reglamento. El Comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

El 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 23 de abril de 2025, 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 con 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 23 de abril de 2025 como auditores de los estados contables del ejercicio social iniciado el 1° de enero de 2025.

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 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. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía.

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

adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

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:

- a. Regalos, cortesías y otros gastos de representación.
- b. Donaciones, contribuciones, patrocinios, auspicio de eventos y pagos a la comunidad.
- c. Uso de agentes externos, consultores, socios comerciales y otros intermediarios.
- d. Registro de reuniones con funcionarios públicos.
- e. Integridad en procesos licitatorios y otras interacciones con el sector público.
- f. Registros contables.
- g. *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 2025, la Sociedad llevó a cabo capacitaciones en diversidad e inclusión y ciberseguridad, con el objetivo de fortalecer el compromiso de los colaboradores con sus políticas.

- Canal interno de denuncias y protección al denunciante

Molinos Rio 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 para el tratamiento de denuncias de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, que hoy continúa vigente.

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:

- I. 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.
- II. No recibir ni aceptar presentes significativos, préstamos o tratos preferenciales de personas, instituciones o empresas con las que Molinos realice negocios.
- III. 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.
- IV. 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.
- V. Actuar legal y honestamente.
- VI. 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”. 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.

Hacia fines del ejercicio 2023, dicha política fue revisada y actualizada, habiendo sido formalmente aprobada por el Directorio 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 tuvieron 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 asamblearias 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 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 allí, 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), el mismo se elabora 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 2024, fue aprobado por el Directorio y publicado en agosto de 2025, 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: <https://www.molinos.com.ar/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, teniendo este último que, 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*. Allí, entre otras cuestiones, figuran los hechos relevantes y los estados financieros intermedios, que permiten a los Accionistas seguir en forma periódica la marcha de los negocios de la Compañía.

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 <https://www.molinos.com.ar/informacion-financiera/>

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.

Sin perjuicio de lo anterior, las últimas Asambleas Anuales se continuaron celebrando de manera presencial.

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 9 de septiembre de 2025, de conformidad con lo dispuesto en la Asamblea General Ordinaria de Accionistas de la Sociedad celebrada con fecha 23 de abril de 2025, 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.