

Código de Gobierno Societario

ANEXO IV

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

Si aplica la práctica recomendada. De acuerdo al art 12 del CGS, los Directores estarán sujetos al deber de fidelidad, al interés social, debiendo cumplir los deberes impuestos por las leyes y el Estatuto. Asimismo, los Directores deberán observar un comportamiento ético en su conducta acorde con las exigencias normativas aplicables a quienes desempeñen cometidos de administración en sociedades comerciales, en particular en compañías financieras, de buena fe, y conforme a los principios que constituyen los valores de VWFS. Todo lo cual se traduce en la regulación en este Código de los conflictos que pudieran surgir entre los intereses del Director o de sus familiares, y los de VWFS y su Grupo, así como de los supuestos de incompatibilidad para ejercer la función de Director, entre otros aspectos.

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

Si aplica la práctica recomendada. Los Directores en su condición de integrantes del órgano de administración de la sociedad, en el ámbito propio de su actuación, deben observar las pautas de conducta que establece la legislación de fondo, en especial, la Ley General de Sociedades, actuando con idoneidad, eficiencia en el desempeño de sus funciones y especificidad en la competencia para los negocios objeto de la sociedad. En consecuencia deben postergar sus intereses personales y evitar la actuación en competencia con la sociedad salvo expresa y previa aprobación del directorio o conformidad de la sindicatura.

El Directorio tiene por imperativo estatutario las más amplias facultades de representación, administración, gestión y vigilancia, así como realizar toda clase de actos y contratos de disposición y administración, y en especial, sin que la presente enumeración limite en modo alguno las más amplias atribuciones anteriormente señaladas, le corresponde entre otras la aprobación de Políticas y Estrategias. En este sentido, el Directorio con fecha 27 de marzo de 2019 aprobó el Plan de Negocios de la compañía.

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

De acuerdo a lo establecido en el art. 11 punto 4. V del CGS de VWFS, el Directorio deberá Supervisar a la Alta Gerencia de VWFS, ejerciendo su autoridad para obtener información suficiente en tiempo y forma que permita evaluar su desempeño. A tal fin, aprobará las facultades y responsabilidades de la Alta Gerencia. El desempeño del Gerente General es evaluado por el área de RRHH.

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

Si aplica la práctica recomendada. El Directorio cuenta con los siguientes comités a saber: Comité de Auditoría Interna (BCRA); Comité de Cumplimiento y Prevención de Lavado de Activos; Comité de Tesorería; Comité de Crédito y Riesgo; Comité de Información y Tecnología; y Comité de Recursos Humanos.

Por su parte, el art. 20 del CGS establece que la gestión legal y administrativa para el normal funcionamiento del directorio y cumplimiento de las disposiciones legales será delegada en el Responsable Máximo de los Servicios Jurídicos de Banco BBVA Argentina S.A., quien contará con la colaboración del Área Institucional de la Dirección de Servicios Jurídicos.

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

Si aplica la práctica recomendada. Los miembros del Directorio reciben la agenda con los temas que van a tratarse en la reunión del Directorio con 5 días de anticipación a la misma, junto con los documentos que se expondrán en la misma.

En el capítulo III del CGS se establecen las reglas para el funcionamiento del Directorio y en el capítulo V del CGS la composición y funcionamiento de los distintos comités del Directorio. Asimismo, en la página web de VOLKSWAGEN FINANCIAL SERVICES COMPAÑÍA FINANCIERA S.A. se publica el detalle de los comités, integración y funciones de cada uno de ellos.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

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

Si aplica la práctica recomendada. Los miembros del Directorio reciben la agenda con los temas que van a tratarse en la reunión del Directorio con 5 días de anticipación a la fecha de celebración, junto con los documentos que se expondrán en la misma, de manera que todos puedan estar informados de los temas y posean la información necesaria para participar en las reuniones debidamente informados.

Con posterioridad a la reunión, se envía el proyecto de acta a todos los directores para su consideración, la cual refleja la discusión y toma de decisiones en la misma.

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

Si aplica la práctica recomendada. El art. 12.5. del CGS establece una autoevaluación del desempeño de los miembros del Directorio. Anualmente se realiza una autoevaluación lo que se evalúa es el desempeño del Directorio como órgano de gobierno y de cada uno de sus miembros en forma individual. Dicha evaluación es realizada completando un cuestionario que posee una serie de preguntas relativas a la gestión, frecuencia y estructura de las reuniones de Directorio y otra parte relativa a la autoevaluación del Directorio.

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

Si aplica la práctica recomendada. Esta obligación se encuentra incluida dentro del Art 3 del CGS, en la cual se establece que reciban con carácter previo información suficiente para sus sesiones, estimula el debate y la participación activa de los directores. El Presidente del Directorio genera un entorno ordenado, destinado al diálogo y la crítica constructiva donde todos los miembros cuentan con toda la documentación necesaria para poder expresar sus opiniones. En este sentido, los miembros del Directorio reciben la agenda con los temas que van a tratarse en la reunión con 5 días de anticipación a la misma, junto con los documentos que se expondrán en la misma.

9. La secretaría corporativa apoya al presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

Si aplica la práctica recomendada. El artículo 20 del CGS establece que la gestión legal y administrativa para el normal funcionamiento del directorio y cumplimiento de las disposiciones legales será delegada en el Responsable Máximo de los Servicios Jurídicos de Banco BBVA Argentina S.A., quien contará con la colaboración del Área Institucional de la Dirección de Servicios Jurídicos.

El Secretario cuidará de la legalidad formal y material de las actuaciones del Directorio, que éstas sean conformes con lo dispuesto en el Estatuto Social y este Reglamento, y que se tengan presentes las recomendaciones de buen gobierno asumidas por la sociedad en cada momento. Asimismo, garantizará la disposición de información relevante para la toma de decisiones del Directorio, con la debida antelación teniendo en cuenta la importancia de los distintos asuntos a tratar.

Por otro lado, teniendo en cuenta la complejidad de los asuntos a considerar por el Directorio, el Secretario podrá contratar los servicios de expertos/especialistas, o incluso solicitar informes a las áreas técnicas de la Sociedad, con el objetivo de analizar los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Sociedad.

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

Si aplica la práctica recomendada. El art. 30 del CGS establece las funciones del Comité de Recursos Humanos de la compañía, dentro de las cuales se encuentra la de "Recomendar el nombramiento de los principales funcionarios de la Compañía y la determinación de sus condiciones laborales".

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

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

El Directorio está integrado por cuatro directores Directores Titulares (dos por la clase A y dos por la clase B) y cuatro Directores Suplentes (dos por la clase A y dos por la clase B). Todos sus miembros son no independientes de acuerdo a la nueva norma de la C.N.V, tal requisito no es exigido para este tipo de sociedades las cuales no realizan oferta pública de sus acciones.

- 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 frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.**

No aplica esta recomendación. La compañía no cuenta con un Comité de Nominaciones dada la estructura de la sociedad. Sin perjuicio de ello, el Comité de Recursos Humanos de VWFS tiene como una de sus funciones la de recomendar el nombramiento de los principales funcionarios de la compañía.

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

No aplica esta recomendación dada la estructura de la sociedad. Sin perjuicio de ello, el Comité de Recursos Humanos de VWFS tiene como una de sus funciones la de recomendar el nombramiento de los principales funcionarios de la compañía.

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

De acuerdo al Artículo 1 punto 1.1 del CGS, a los efectos de facilitar la función de nuevos directores en el conocimiento de la entidad y sus reglas de gobierno corporativo, los Directores podrán solicitar la debida asistencia a las áreas técnicas de la Sociedad.

D) REMUNERACIÓN

Principios

XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

- 15. La compañía cuenta con un comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.**

No aplica la recomendación, dada la estructura de la sociedad. Se consideró que no era conveniente crear este comité. Sin perjuicio de ello, el Comité de Recursos Humanos de VWFS tiene dentro de las funciones que se le asignan, la de "efectuar propuestas al Directorio sobre criterios de sueldos e incentivos", entre otras.

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

No aplica la recomendación, dada la estructura de la sociedad. Se consideró que no era conveniente crear este comité. Sin perjuicio de ello, el Comité de Recursos Humanos de VWFS tiene dentro de las funciones que se le asignan, la de "efectuar propuestas al Directorio sobre

criterios de sueldos e incentivos”, y la de “efectuar propuestas al Directorio sobre los lineamientos de las Políticas de Recursos Humanos”, entre otras.

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

Si aplica la práctica recomendada. La compañía cuenta con Comité de Crédito y Riesgo que, en el marco de las funciones que le han sido asignadas, se ocupa de identificar, evaluar, monitorear y mitigar los riesgos en los que incurre la compañía.

Asimismo, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 del CGS, en función de la complejidad de los asuntos a considerar por el Directorio, el Secretario podrá contratar los servicios de expertos/especialistas, o incluso solicitar informes a las áreas técnicas de la empresa, con el objetivo de analizar los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por VWFS.

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

La Empresa posee un Comité de Auditoría Interna, el cual cumple con las disposiciones del Banco Central y funciona de acuerdo a las normas del BCRA y normas internas.

El Comité de Auditoría realiza una revisión mensual sobre la función de Auditoría Interna supervisando los trabajos realizados, en cumplimiento de lo dispuesto por el B.C.R.A. en la comunicación “A” 6552 referida a normas mínimas sobre Controles Internos, tales como, revisión de todos los informes mensuales, evaluación de las observaciones de control interno, etc.

En particular, el Departamento de Auditoría Interna debe definir y formalizar procedimientos específicos para cada una de las fases que configuran su actividad, que estarán contenidos en el Manual de Procedimientos de Auditoría: planificación ejecución de trabajos, comunicación de conclusiones, seguimiento de recomendaciones y control de gestión y calidad. Estos procedimientos deben cumplir con estándares de general aceptación (Normas del IIA).

El Directorio utiliza en forma oportuna y eficaz las conclusiones de la auditoría interna y fomenta la independencia del auditor interno respecto de las áreas y procesos controlados por la auditoría interna.

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

VWFS cuenta con un Comité de Auditoría Interna que se encuentra integrado por los funcionarios que determine el Directorio debiendo integrar el mismo al menos dos directores de los cuales uno, al menos, deberá tener la condición de independiente.

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.

VWFS cuenta con un Comité de Auditoría Interna que se encuentra integrado por los funcionarios que determine el Directorio debiendo integrar el mismo al menos dos directores de los cuales uno, al menos, deberá tener la condición de independiente.

Su funcionamiento se regirá por disposiciones de BCRA y normas internas. El Directorio deberá utilizar en forma oportuna y eficaz las conclusiones de la auditoría interna y fomentar la independencia del auditor interno respecto de las áreas y procesos controlados por la auditoría interna. Las reuniones se realizarán en forma mensual, y se dejará constancia en actas de lo tratado en cada reunión.

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.

Entre las funciones del comité de auditoría incluidas en el artículo 11 apartado ix del CGS se encuentra:

El Directorio deberá ejercer la debida diligencia en el proceso de contratación y seguimiento de la labor de los auditores externos. Este seguimiento se realizará anualmente, de acuerdo a las disposiciones de la Ley 26.831 y garantizará el acceso a la información y documentación necesaria para la realización de su tarea.

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

Si aplica la práctica recomendada. De acuerdo al Artículo 12.3 del Código de Gobierno Societario, el Director deberá abstenerse de asistir e intervenir en aquellos casos en los que pueda suscitarse un conflicto de interés con la Sociedad.

No estará presente en las deliberaciones de los órganos sociales de los que forme parte, relativas a asuntos en los que pudiere estar interesado directa o indirectamente, o que afecten a las personas con él vinculadas en los términos legalmente establecidos.

Asimismo, el Director no podrá realizar directa o indirectamente transacciones personales, profesionales o comerciales, con la Sociedad o empresas del Grupo de los accionistas controlantes, distintas de las relaciones bancarias habituales, salvo que éstas estuviesen sometidas a un procedimiento de contratación que asegure su transparencia, con ofertas en concurrencia y a precios de mercado.

El Director no podrá valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial, así como aprovechar en beneficio propio o indirectamente o de personas a él vinculadas, una oportunidad de negocio de la que haya tenido conocimiento como consecuencia de su actividad como Director de VWFS, a no ser que la misma haya sido previamente ofrecida a la Entidad y ésta desista de explotarla y su aprovechamiento sea autorizado por el Directorio.

En todo caso, el Director deberá someterse en su actuación a las disposiciones que le resulten aplicables del Código de Conducta de VWFS.

A este efecto, los Directores deberán comunicar al Directorio cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener con el interés de la Sociedad, la participación que tuvieran en una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituye su objeto, así como los cargos o las funciones que en ella ejerzan, así como la realización, por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social.

La compañía posee un Código de Conducta el cual fija el régimen de buenas conductas que se debe mantener dentro de la Sociedad. Dichas normas, regulan el respeto por la normativa legal, la confidencialidad, el conflicto de intereses, el deber de lealtad, la organización y las misiones de la función del cumplimiento normativo.

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

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

Si aplica la práctica recomendada. La compañía posee un Código de Conducta el cual fija el régimen de buenas conductas que se debe mantener dentro de la Sociedad. Dichas normas, regulan el respeto por la normativa legal, la confidencialidad, el conflicto de intereses, el deber de lealtad, la organización y las misiones de la función del cumplimiento normativo.

Asimismo, el Código de Conducta incorpora una política para la Prevención de conflictos de intereses y corrupción, cuyo objetivo es el de precisar a los empleados los distintos ámbitos y circunstancias en las cuales deben aplicarse los principios que recepta, así como también el comportamiento que debe adoptarse para prevenir todo tipo de corrupción o conflicto de interés. Los canales de denuncia puestos a disposición de sus empleados son: reporte directo al superior jerárquico o interlocutor del área de RRHH; por mail a cconducta-arg@bbva.com ; por teléfono al (11) 43464466 o interno 14466; por el canal de denuncia corporativo que notifica directamente a Cumplimiento Holding en el e-mail canaldenuncia@bbva.com o en el teléfono (34) 91 537 7222.

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.

Esta obligación se encuentra incluida en el Artículo 12.3 del CGS en el que principalmente se establece que los Directores deberán abstenerse de asistir e intervenir en aquellos casos en los que pueda suscitarse un conflicto de interés con la Sociedad.

No estará presente en las deliberaciones de los órganos sociales de los que forme parte, relativas a asuntos en los que pudiere estar interesado directa o indirectamente, o que afecten a las personas con él vinculadas en los términos legalmente establecidos.

Asimismo, el Director no podrá realizar directa o indirectamente transacciones personales, profesionales o comerciales, con la Sociedad o empresas del Grupo de los accionistas controlantes, distintas de las relaciones bancarias habituales, salvo que éstas estuviesen sometidas a un procedimiento de contratación que asegure su transparencia, con ofertas en concurrencia y a precios de mercado.

El Director no podrá valerse de su posición en la Sociedad para obtener una ventaja patrimonial, así como aprovechar en beneficio propio o indirectamente o de personas a él vinculadas, una oportunidad de negocio de la que haya tenido conocimiento como consecuencia de su actividad como Director de VWFS, a no ser que la misma haya sido previamente ofrecida a la Entidad y ésta desista de explotarla y su aprovechamiento sea autorizado por el Directorio.

En todo caso, el Director deberá someterse en su actuación a las disposiciones que le resulten aplicables del Código de Conducta de VWFS.

A este efecto, los Directores deberán comunicar al Directorio cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que pudieran tener con el interés de la Sociedad, la participación que tuvieran en una sociedad con el mismo, análogo o complementario género de actividad al que constituye su objeto, así como los cargos o las funciones que en ella ejerzan, así como la realización, por cuenta propia o ajena, del mismo, análogo o complementario género de actividad del que constituya el objeto social.

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.

De acuerdo al Artículo 11 apartado xi del CGS, el Directorio deberá poner a disposición del mercado la información financiera que, por su condición de emisora de obligaciones negociables, la sociedad deba hacer pública periódicamente.

En este sentido, el Directorio, dentro del principio de transparencia que debe presidir la actuación de la Sociedad en los mercados financieros, establecerá los medios adecuados para asegurar que la Entidad comunica toda aquella información que pueda resultar relevante para los accionistas e inversores, y que esta información resulte ser correcta y veraz. Asimismo podrá sugerir mecanismos para mejorar las relaciones y comunicaciones con los inversores.

A estos efectos VWFS cuenta con un sitio web particular de libre acceso cuya información responde a los más altos estándares de confidencialidad e integridad y que propende a la conservación y registro de la información.

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

No aplica la práctica recomendada. De acuerdo a la estructura de la compañía no existe un área específica de relación con inversores, sin perjuicio de ello se pone a disposición del mercado la información financiera que, por su condición de emisora de obligaciones negociables, la sociedad deba hacer pública periódicamente.

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

No aplica la práctica recomendada dada la estructura de la sociedad y al no cotizar acciones en oferta pública. Sin perjuicio de ello se pone a disposición del mercado la información financiera

que, por su condición de emisora de obligaciones negociables, la sociedad deba hacer pública periódicamente.

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

No aplica la práctica recomendada. Nuestro estatuto no contempla esa situación, de considerarse necesaria la misma, deberemos modificar nuestro estatuto en ese sentido.

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.

Esta obligación está contemplada en el art. 11 inc. 2 del Código de Gobierno Societario siendo un objetivo del Directorio propender a la distribución a los accionistas, de los dividendos del ejercicio en los porcentajes y bajo las condiciones establecidas por los organismos de contralor. A tal fin podrá aprobar una política de dividendos, así como la de autocartera, y en especial, sus límites.

VWFS posee una política de dividendos acorde a la normativa vigente del Banco Central y Comisión Nacional de Valores, que se encuentra descripta en la Memoria Anual.