LOS GROBO AGROPECUARIA S.A.

Estados financieros por el ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026, presentados en forma comparativa con el ejercicio anterior, juntamente con los Informes de los Auditores Independientes y de la Comisión Fiscalizadora

Memoria

(Información no examinada ni cubierta por el Informe de los auditores independientes)

Señores Accionistas de Los Grobo Agropecuaria S.A.:

De acuerdo con las disposiciones legales y estatutarias vigentes, el Directorio tiene el agrado de someter a su consideración la Memoria, los Estados de Situación Financiera, de Ganancias o Pérdidas y Otros resultados integrales, de Cambios en el Patrimonio, de Flujos de Efectivo, y las Notas y Anexos que los complementan, correspondientes al ejercicio N° 48, finalizado al 30 de junio de 2026.

i - Reseña histórica

En 1984 se fundó Los Grobo Agropecuaria S.A. (Los Grobo) como una empresa familiar, sembrando en 3500 hectáreas y con 4 empleados, poniendo foco principalmente en el área de siembra y producción de granos.

Desde sus inicios, Los Grobo enfrentó muchos desafíos, que se fueron capitalizando para ir por más. Las constantes inundaciones de los años 80 obligaron a repensar el modelo de negocio y a expandir las fronteras. Así nacía la red comercial. Este espíritu de adaptación y superación acompañó a Los Grobo desde el primer día hasta hoy.

La innovación siempre fue un pilar fundamental para el crecimiento. En 1994, Los Grobo fue reconocido como uno de los mayores productores agrícolas del país gracias a la adopción de la siembra directa y la biotecnología. Los Grobo participó activamente en ámbitos institucionales y de intercambio como AAPRESID y Grupos CREA. En el 2000, Los Grobo se convirtió en la primera empresa de cultivos extensivos en certificar sus procesos con normas ISO 9001:2000. Ese mismo año se inauguró la planta de Guaminí, la primera de la red de acopio fuera de Carlos Casares, construida con diseño propio, a la que le seguirían las de San Miguel del Monte y Saladillo.

La incorporación de las mejores prácticas globales en gestión de la calidad, tecnología de información y comunicaciones, desarrollo de los talentos y su correspondiente adaptación a la agricultura, tanto como el diseño organizacional en red, fueron el motivo por el cual Los Grobo, se volvió objeto de estudio en las mejores universidades del mundo.

Los Grobo utiliza la tecnología como herramienta clave de gestión: la plataforma digital Mauá, desarrollada internamente, genera información para más de 3.500 productores y clientes. En este camino, se siguen analizando nuevas alternativas para mejorar nuestra calidad de servicio al productor.

La innovación constante nunca dejó de ser parte del espíritu emprendedor de Los Grobo. En los últimos años, se desarrolló el negocio de semillas. Así, se presentó el primer híbrido de maíz de marca propia, y se inauguraron dos plantas de tratamiento profesional de semillas, en San Miguel del Monte y en Tandil, posicionando a la compañía a la vanguardia del sector. Un equipo de profesionales de primer nivel asesora a los productores y clientes en los 5 principales cultivos de la Argentina, soja, maíz, trigo, girasol y cebada.

Pero nada de todo esto hubiese sido posible sin el desarrollo de los talentos y el trabajo en equipo.

A más de cuarenta años de su fundación, Los Grobo cuenta actualmente con una importante red de servicios integrados.

ii - Descripción del sector en que se desarrolla su actividad

En Los Grobo, la oferta de nuestros servicios tiene su eje en los centros de servicios integrados, que satisfacen todas las necesidades del productor agropecuario para la concreción de su proceso productivo en cada una de sus etapas.

Los Grobo es una compañía de agronegocios líder en provisión de productos, servicios y conocimiento para la cadena de valor del agro en Argentina y ofrece una amplia plataforma de negocios tradicionales que van desde la comercialización de granos, acopio y soluciones logísticas a la provisión de agroinsumos tales como semillas, fertilizantes y fitosanitarios para la producción agrícola.

El conocimiento de la actividad y el modelo de integración ha permitido a Los Grobo ofrecer una mayor propuesta de servicios de valor agregado en el sector.

iii - Descripción de las actividades y negocios

Servicios

Originación y comercialización de granos

La capacidad operativa de Los Grobo permite procesar grandes volúmenes de granos con eficiencia, rapidez y seguridad. La red cuenta con 16 plantas de acopio estratégicamente ubicadas en las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa con una capacidad estática de más de 350 mil toneladas. Adicionalmente, se cuenta con otros puntos de descarga de acuerdo con la necesidad de cada grano, ya sea molino harinero, puerto, planta procesadora o depósito directo para exportación.

Operaciones logísticas

Los Grobo coordina una red de socios logísticos para el transporte, acondicionamiento y almacenaje de granos e insumos. Se efectúa de manera eficiente, con operaciones a escala y aplicando una logística territorial en todas las zonas productivas en donde se desarrollan las actividades. Se realiza también el seguimiento y control de mercadería en tránsito, acopio, alternativas logísticas, acondicionamiento de mercadería física, extracción de silo bolsas y muestreo de calidad.

Las plantas de clasificación y tratamiento profesional de semillas ubicadas en San Miguel del Monte y Tandil permiten a Los Grobo ampliar la propuesta de servicios, bajo procesos de calidad y con una estructura de última generación.

Los Grobo cuenta con la infraestructura adecuada para la conservación y manipulación de los productos de principio a fin facilitando las operaciones, reduciendo costos operativos, lo cual permite brindar un marco más adecuado para la consolidación de cada carga y mayor seguridad en el precintado del transporte en origen.

Agroinsumos

Los Grobo comercializa los principales rubros de insumos necesarios para la producción agrícola: semillas, fertilizantes, fitosanitarios y silo bolsas y se distribuyen a través de una amplia red de sucursales y depósitos, que permite ofrecer al cliente una propuesta completa e integrada.

Semillas

Los Grobo representa y multiplica a los principales semilleros del país, focalizando la actividad en semillas autógamas e híbridas. Asimismo, se está trabajando en el desarrollo de marcas propias para sumar al portfolio y ofrecer a los productores mayor nivel de servicio de acuerdo con las necesidades particulares de cada uno.

Los Grobo cuenta con dos plantas propias de procesamiento y clasificación de semillas autógamas en San Miguel del Monte y Tandil, y opera con cuatro plantas procesadoras más operadas por terceros en las provincias de Córdoba, Buenos Aires y Entre Ríos. De esta forma se alcanza de manera eficiente y competitiva, cobertura para toda la red comercial.

Fertilizantes

Los Grobo cuenta con una amplia cantidad de opciones en fertilizantes nitrogenados, fosfatados, y mezclas destinadas a cubrir las necesidades nutricionales de cada cultivo y brinda asesoramiento técnico respecto al uso de productos específicos y en dosis adecuadas a fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de la producción. Para ello cuenta con importante infraestructura en las sucursales que permiten brindar un servicio de eficiencia y calidad.

iv - Datos sobre nuestro desempeño

Las variables macroeconómicas del país y las condiciones climáticas adversas afectaron el negocio de la Sociedad en los últimos años. Este panorama redujo los resultados operativos lo que comenzó a dificultar
el cumplimiento de las obligaciones financieras, motivando a iniciar en los últimos tiempos procesos de renegociación y pedidos de dispensas con las entidades bancarias que flexibilizaron las condiciones contractuales.

A este panorama se le sumó a fines de diciembre de 2024 un evento de iliquidez en el mercado de pagarés bursátiles para emisores del agro y la imposibilidad de cobro de ciertos créditos en favor de la Sociedad.

Ante este difícil escenario, el Directorio y la Gerencia concluyeron que la Sociedad no tendría en el corto plazo capacidad financiera para afrontar sus obligaciones de forma regular, imponiéndose en consecuencia y a fin de evitar mayores perjuicios y el agravamiento de la situación, la elaboración de un plan de reestructuración el cual incluyó entre otros, presentarse a concurso preventivo y negociar con los proveedores y entidades financieras condiciones de financiación acordes a las posibilidades de pago y fondos disponibles.

En línea con ello, con fecha 31 de enero de 2025, la Dirección decidió solicitar la apertura del concurso preventivo de la Sociedad para posibilitar la continuidad del negocio y el mantenimiento de la fuente de trabajo, a la par que acordar con sus acreedores comerciales y financieros una reestructuración de la deuda que mantiene. Esta decisión se hizo pública el 3 de febrero de 2025 cuando fue presentada en sede judicial.

Con fecha 20 de febrero de 2025 el Juzgado en lo Comercial N° 12, Secretaría N° 23 resolvió declarar la apertura del concurso preventivo de la Sociedad, que tramita bajo el expediente N° 145/2025 y estableció diversos pasos procedimentales. El cronograma del concurso contemplaba originalmente la fecha de la audiencia para comunicar la propuesta de pago a los acreedores hasta el 27 de agosto de 2026 y el período de exclusividad vencía el 3 de septiembre de este año.

En línea con dicho proceso, y a pedido de la Sociedad con la finalidad contar con un plazo razonable que permita efectuar una propuesta seria, viable y compatible con la actual situación económica y financiera de la Sociedad, el juez decidió prorrogar el período de exclusividad por el plazo de noventa 90 días hábiles judiciales. Los nuevos plazos son el 5 de febrero de 2027 para la audiencia informativa y el 16 de febrero del mismo año para el período de exclusividad.

En este contexto durante el año 2025 se puso en marcha el plan para restructurar la compañía, con el objetivo de tener viabilidad en las operaciones en el corto y mediano plazo. Dicho plan tiene como principales lineamientos:

- Concentración en las actividades de mayor rentabilidad, en los negocios de originación y distribución de insumos.
  a. Potenciando mediante acuerdos con acreedores/productores para la originación de granos.
  b. Convenios con Amaggi Argentina S.A., y facilitadores para la distribución de insumos.

- Desactivar el negocio de producción de agrícola mediante siembras asociadas. Con la finalidad de disminuir la volatilidad de los resultados de la compañía y las necesidades de capital de trabajo.

- Reestructuración de Costos y estructura. La estructura de adecuó a los cambios operativos implementados, pasando de 469 colaboradores a fin de enero de 2025 a 273 a fin de junio 2025 y a 249 a fin de junio 2026. Con el objetivo de la reducción de costos, se llegó a un acuerdo con el sindicato basado en el procedimiento preventivo de crisis previsto en el Titulo 111.- Capítulo 6 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, mediante el cual se pactó una reducción de las contribuciones al sistema de seguridad social por tres meses. Idéntico acuerdo se hizo extensivo a los empleados fuera de convenio. Con posterioridad a 30 de junio de 2026 se acordó con el sindicato la extensión de plazo por otros tres meses, y se gestiona su aplicación a empleados fuera de convenio.

- Disposición de Activos no estratégicos.

Los resultados de los ejercicios económicos finalizados el 30 de Junio de 2026 y 2025 se vieron afectados por el plan descripto, incluyendo sus costos de implementación, que impactaron principalmente en el ejercicio finalizado en 2025.

Como consecuencia del plan implementado, la pérdida operativa sin considerar depreciaciones (EBITDA) se redujo de USD 22,4 millones en junio de 2025 a USD 1,6 millones en junio de 2026, destacando que el EBITDA del último trimestre del ejercicio 2026 es una ganancia de USD 5,3 millones.

	Miles de Dólares					
	jul-set 25	oct-dic 25	ene-mar 26	abr-jun 26	Acum jun-26	Acum jun-25
Resultado neto por producción (1)	(51)	297	(18)	(7)	221	(2.651)
Ingresos netos por ventas	33.888	33.483	26.275	37.434	131.080	423.453
Costo de ventas	(30.783)	(29.434)	(25.117)	(30.859)	(116.193)	(400.255)
Resultado bruto	3.054	4.346	1.140	6.568	15.108	20.547
Gastos de comercialización	(6.079)	(5.134)	(4.370)	(5.580)	(21.163)	(38.282)
Gastos de administración	(1.281)	(1.476)	(1.503)	(1.731)	(5.991)	(9.692)
Otros ingresos y egresos	(350)	(1.078)	748	4.326	3.646	(1.746)
Depreciaciones	1.691	1.684	1.681	1.754	6.810	6.808
EBITDA	(2.965)	(1.658)	(2.304)	5.337	(1.590)	(22.365)

(1) Durante el año 2025 se discontinuo la actividad de producción de cereales y oleaginosas.

Adicionalmente a la mejora del resultado operativo, los resultados del ejercicio también mejoraron con relación al ejercicio anterior.

El resultado del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026 fue de una pérdida de $ 17.543 millones de pesos, que se eleva a una pérdida de $ 33.329 millones de pesos considerando los otros resultados integrales del ejercicio (resultado por conversión), muy inferiores a las pérdidas de $ 77.977 y $ 81.039 millones de pesos del ejercicio anterior, respectivamente.

v. Objetivos y perspectivas para el próximo ejercicio

Para el nuevo ejercicio, considerando las dificultades anteriormente expuestas, la Sociedad prevé seguir participando del mercado agropecuario argentino en los negocios de originación, comercialización y acopio de granos y en la venta de insumos, a través de acuerdos comerciales con exportadores, productores y proveedores, anteriormente mencionados.

Al cierre del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026, la empresa se encuentra operando con más de 970 clientes y un volumen anual de 689.000 toneladas acopiadas. Para el próximo ejercicio, ampliando el alcance de los acuerdos comerciales con Amaggi Argentina S.A., se proyecta para el período productivo diciembre 2026 a noviembre 2027 poder duplicar los clientes en operación y las toneladas a acopiar.

Como mencionamos con anterioridad, el plazo para publicar la propuesta de pago a los acreedores del Concurso vence en febrero 2027. De llegarse a homologar el acuerdo antes del cierre del próximo ejercicio, su resultado impactará sobre el patrimonio de la Sociedad al 30 de junio de 2027.

El Directorio quiere agradecer especialmente a proveedores y clientes, a las instituciones financieras, a los organismos de control y a nuestros empleados por la colaboración y entendimiento de la situación que atraviesa la empresa.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 7 de septiembre de 2026.

EL DIRECTORIO

ANEXO IV

Reporte sobre el Código de Gobierno Societario al 30 de junio de 2026

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.

El Directorio de Los Grobo Agropecuaria S.A. (en adelante "LGA", la "Sociedad" o la "Compañía") establece la visión, misión y valores de la Sociedad. Las gerencias de todas las áreas son las encargadas de proponer lineamientos generales respecto de la visión, misión y valores y luego el Directorio los aprueba. Si bien la visión, misión y valores de la Sociedad no se han formalizado en actas de Directorio, y tampoco existe un proceso de revisión formal, el Directorio participa activamente de su definición y revisión. Asimismo, la aplicación de los mismos se refleja diariamente a través del desarrollo de las actividades de la Sociedad en cada una de sus áreas. Como ejemplo de ello, se pueden citar las siguientes acciones: 1) la capacitación a los empleados, en relación con cuestiones vinculadas con el Código de Ética y Conducta Empresarial y Compliance, 2) los empleados, antes de operar con la Compañía, deben informarlo a su superior inmediato y a Talentos, Relaciones Institucionales y Sustentabilidad (Recursos Humanos) y anualmente deben presentar una declaración jurada de transacciones con partes relacionadas, lo cual es analizado por auditoría interna para corroborar que las mismas hayan sido efectuadas a valor de mercado como si se tratara de partes independientes, 3) existe un mecanismo de denuncias anónimas, mediante el cual empleados, clientes, proveedores y otros pueden informar cualquier tipo de irregularidad sobre la que tomen conocimiento o en la cual se encuentren involucrados.

Por otra parte, el Directorio la Sociedad genera una cultura ética de trabajo, lo cual se refleja a través de distintos instrumentos tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otros, mediante los cuales promueve los principios éticos que guían la actividad y asimismo, se establecen los lineamientos para la integridad y transparencia a los que deben ajustarse tanto los Directores, como los Gerentes y empleados.

El Directorio y las gerencias son las encargadas de difundir, promover y supervisar la observancia y aplicación de la visión, misión y valores en cada una de las operaciones. El Directorio, no solamente en la fluida interacción que mantiene con las gerencias sino, además, al conocer con el mayor detalle y aprobar cada una de las operaciones de mayor relevancia para la Compañía, se asegura que la ejecución de los negocios se lleve cabo bajo altos estándares de ética e integridad y en cumplimiento de la visión, misión y valores de la Sociedad. Con periodicidad mensual y como parte de la política de trabajo, el

Directorio se reúne con las principales gerencias de la compañía para informarse, participar y asesorar sobre los negocios en marcha y los principales temas de la agenda operativa, sin perjuicio de las reuniones de Directorio propiamente dichas que se celebran con la habitualidad requerida por sus integrantes, en su defecto al menos 4 veces en el año.

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

El Directorio interviene activamente y en forma continua en la definición de la estrategia general de la Compañía.

En tal sentido, anualmente el Directorio revisa exhaustivamente, somete a discusión y aprueba el plan estratégico del cual se desprenden los objetivos de gestión, y aprueba el presupuesto anual. Por otra parte, se realizan reuniones periódicas para controlar el grado de cumplimiento de los objetivos. Entre los indicadores de desempeño financiero de uso periódico se encuentran EBITDA, facturación y ventas por segmento, márgenes por producto, originación de granos, variables operativas, aging de créditos, etc. Entre los no financieros, los indicadores de rindes productivos, avance de cosecha, eficiencia de Plantas, ausentismo, mapas de riesgo, etc.

Asimismo, el Órgano de Administración de la Sociedad en reunión plenaria toma decisiones estratégicas y de inversiones a largo plazo, asegurando la planificación en la gestión, la disponibilidad de recursos financieros y la implementación de sistemas de control, para evitar el riesgo en la gestión y facilitar los procesos de innovación y mejora continua.

En cuanto a los factores ambientales, la Sociedad prepara un reporte anual de ambiente, tal como se menciona en el punto 17.

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.***

El Directorio cuenta con un Comité Ejecutivo para poder establecer un adecuado control interno para el cumplimiento de sus objetivos. El Comité Ejecutivo se encuentra conformado por los miembros titulares del Directorio y el Gerente General de la Sociedad. Mensualmente, en las reuniones del Comité Ejecutivo, se lleva a cabo el control de la gestión y se adoptan las decisiones estratégicas más relevantes. El mencionado control también se lleva a cabo mediante los procesos de trabajo implementados y controlados por el Área de Auditoría interna, los cuales cumplen una función esencial en cuanto al funcionamiento de la organización.

La interacción entre el Directorio y las gerencias es fluida y constante, se mantiene una comunicación a diario a través de múltiples medios y se formaliza mensualmente en las reuniones de Comité Ejecutivo. Mediante dichas reuniones, el Directorio supervisa a las gerencias mediante el intercambio de información, el análisis conjunto de la situación de la Compañía, de negocios y operaciones de diversa índole y se adoptan medidas relevantes sobre el curso de los negocios, entre otras cuestiones de gestión. El procedimiento de reporte se produce en las reuniones de Comité Ejecutivo, en las cuales se produce la interacción directa entre el Directorio y el Gerente General.

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.***

El Directorio de la Sociedad se ocupa de definir la implementación de las diferentes prácticas de gobierno societario, tales como las mencionadas en los puntos precedentes, así como también establece las estructuras de control y mitigación de riesgo, el Código de Ética y Conducta Empresarial, entre otras.

El Directorio dirige y supervisa la efectividad de las prácticas de gobierno societario definidas por las regulaciones vigentes a través de sus distintos comités (como lo son el Comité Ejecutivo mencionado en el punto 3 precedente, el Comité de Talentos que se menciona en el punto 16, y el Comité de Auditoría que se menciona en el punto 18), y las gerencias.

A la fecha del presente Código, la Compañía cuenta con los siguientes Comités:

- Comité Ejecutivo, integrado por los miembros titulares del Directorio y el Gerente General de la Sociedad, y cuyas principales funciones consisten en informarse, participar y asesorar a los gerentes sobre el curso de los negocios en marcha, los temas más importantes de la agenda operativa y los resultados a tiempo real;

- Comité de Talentos, integrado por los miembros titulares del Directorio, el Gerente General de la Sociedad y el Gerente de Talentos, Relaciones Institucionales y Sustentabilidad de la Sociedad y cuyas principales funciones consisten en tratar temas críticos del área (por ejemplo: actualizaciones salariales, estructura de la organización, etc.);

- Comité de Auditoría, integrado por tres directores no independientes, y cuyas principales funciones consisten en aprobar los planes anuales de Auditoría Interna, aprobar el presupuesto de la Gerencia de Auditoría Interna, recibir comunicaciones del Gerente de Auditoría Interna sobre el desarrollo del plan de Auditoría Interna, controlar el cumplimiento del mismo y otros asuntos vinculados. La actividad de este comité se vio afectada por la vacancia de la Gerencia de Auditoría Interna, generada por la situación económica y financiera de la Sociedad.

- Comité de Ética: integrado por el presidente del Directorio, un director de la sociedad controlante, la Gerencia de Talentos, Relaciones Institucionales y Sustentabilidad, la Gerencia de Auditoría Interna o por vacancia de esta la Gerencia de Contabilidad y un empleado de un área distinta a la mencionadas elegido por los Directores, que tiene como función esencial garantizar la observancia del Código de Ética y Conducta Empresarial, para lo cual cuenta con importantes atribuciones, entre las cuales se destacan: revisar y actualizar el Código, dirimir conflictos de intereses, autorizar procedimientos de auditoría, evaluar información obtenida y definir situaciones susceptibles de generar conflictos.

- Comité Receptor de Denuncias: integrado por la Gerencia de Auditoría Interna, o por vacancia de esta la Gerencia de Contabilidad y la Gerencia de Talentos, Relaciones Institucionales y Sustentabilidad (Recursos Humanos) el cual se ocupa de recibir las denuncias efectuadas por empleados, clientes, proveedores u otros, analiza el origen e implicancias de la información recibida y adopta las primeras medidas al respecto.

El Directorio de la Sociedad, como unidad de conducción y máximo órgano de gobierno, se ocupa de asegurar la disponibilidad de recursos financieros, la implementación de sistemas de control, la gestión del riesgo, provee información a grupos de interés clave y facilita procesos de innovación y mejora continua, implementa acciones necesarias para monitorear el desempeño de la alta dirección, vigila la aplicación de las decisiones estratégicas y asegura la sucesión en cargos de alta gerencia, entre otras funciones.

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.***

La totalidad de los directores tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente.

Los mismos concurren prácticamente a la totalidad de las reuniones a las que son convocados y, asimismo, poseen el suficiente tiempo para prepararse para las mismas. Asimismo, los directores poseen versación en temas empresariales, financieros y contables lo cual facilita el desempeño de sus funciones.

Por otro lado, la Sociedad no cuenta aún con un Reglamento de funcionamiento del Directorio específicamente, no obstante lo cual, los asuntos estratégicos y más sensibles para la Sociedad son tratados y considerados por el Directorio, en donde se encuentran representados proporcionalmente la totalidad de los accionistas. El funcionamiento del Directorio está previsto en el Título Cuarto "Administración" del estatuto social, donde se establecen sus facultades y la forma de reunirse a distancia, ajustados a la legislación y reglamentación actuales. El estatuto se encuentra publicado en la página de la CNV (AIF), en el ítem correspondiente a la Sociedad. Dada la estructura de la Sociedad, se considera suficiente el mecanismo establecido.

En cuanto a los Comités, como se describió en el punto precedente, la Sociedad cuenta con los siguientes: Comité Ejecutivo, Comité de Auditoría, Comité de Talentos, Comité de Ética y Comité Receptor de Denuncias. Si bien los mismos no poseen un Reglamento para su funcionamiento, se reúnen en forma periódica y conforme a las necesidades de la Sociedad. Los miembros del órgano de administración participan y conforman la mayoría de estos Comités a través de los cuales mantienen un fluido conocimiento de los asuntos de la Sociedad en general y participan de la adopción de decisiones también en esos ámbitos.

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.***

El Presidente del Directorio es responsable de las reuniones del Directorio, y se asegura que todos los miembros reciban el orden del día y la documentación pertinente.

Los temas sometidos a consideración del Directorio son acompañados o presentados generalmente por alguno de los gerentes de las diferentes unidades de negocios de la Sociedad, quienes brindan detalles sobre las implicancias que puede tener cada decisión. Los temas a considerar son expuestos al Directorio con la mayor antelación posible.

En cuanto a los Comités, también se asegura que los miembros que participan de los mismos cuenten con el material necesario con antelación a la reunión respectiva, y como se explicó en el punto anterior, sus reuniones se encuentran organizadas y se realizan en forma periódica. Asimismo, tal como se mencionó en el punto 3, el Comité Ejecutivo se reúne mensualmente.

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

El Directorio realiza una auto-evaluación anual. En tal sentido, al final de cada ejercicio el Órgano de Administración completa una matriz de evaluación con el objetivo de medir su desempeño grupal e individual. El proceso de evaluación es supervisado y controlado por un asesor externo a fin de garantizar la objetividad y transparencia de los resultados.

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 Directorio genera un entorno destinado al diálogo, el trabajo conjunto y la crítica constructiva, en el cual todos los miembros pueden expresar sus ideas y aportes, y cuentan con la documentación y el apoyo necesario para desempeñar sus funciones en forma adecuada.

La Sociedad cuenta con políticas formales aprobadas por el Directorio referidas a la capacitación y entrenamiento continuo. Dentro de los planes de capacitación administrados por el área de Talentos (Recursos Humanos), a través de programas e instituciones especializados a tales efectos, se incluyen materias relativas a estrategia, management, conocimiento del negocio, manejo de crisis, regulaciones, economía, etc. Adicionalmente, en el caso que la función así lo requiera se adicionan las capacitaciones técnicas necesarias para los diversos puestos.

Asimismo, los Directores participan de varios directorios, reciben información periódica y se encuentran altamente capacitados. Muchos de ellos por iniciativa propia se han capacitado y se actualizan periódicamente en materias específicas vinculadas a su función.

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 bien la Sociedad no cuenta formalmente con Secretaria Corporativa, la responsable de estas funciones es la Gerencia de Asuntos Legales, quien se ocupa de las funciones de índole administrativa, tales como la preparación del orden del día y la redacción de las actas de las reuniones. Adicionalmente, otra de sus funciones es la organización de las Asambleas de Accionistas.

Cada gerencia se ocupa de mantener una comunicación fluida con el Directorio y, dependiendo de sus funciones, con los inversores y grupos de interés.

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.

La Sociedad no cuenta con un plan de sucesión para el Gerente General, sin perjuicio de lo cual, la selección, evaluación y remuneración de gerentes de primera línea es aprobada por el Directorio.

El eventual reemplazo del Gerente General está vinculado a la incorporación de un candidato externo a la Compañía, con suficiente experiencia en cargos similares, dada la complejidad de la posición, la amplitud de sus funciones y negocios en los que debe ejecutar su rol.

A fin de evaluar a todos sus colaboradores (incluyendo a la alta gerencia), la Sociedad ha definido 10 competencias, las cuales están alineadas al negocio y a las capacidades necesarias para llevar a adelante el mismo. A su vez, se ha determinado un nivel requerido para cada posición, a fin de establecer cuál es el GAP entre lo que cada posición requiere y la evaluación que se lleva a cabo. La evaluación es un proceso anual y consiste en la autoevaluación del colaborador y la evaluación por parte de su líder directo. Una vez finalizado el proceso, se lleva a cabo una reunión de feedback entre el colaborador y su líder, a fin de establecer el plan de mejoras propuestas por ambas partes. Es un proceso anual, liderado y organizado por el área de Gestión de Talentos.

El criterio para fijar las remuneraciones de la alta gerencia de la Sociedad lo establece el Comité de Talentos con aprobación del Directorio, considerando las encuestas de mercado, información referida al sector y estudios de mercado, obtenidos de consultoras de reconocido prestigio.

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 no cuenta con miembros independientes. Sin perjuicio de ello, se considera que se cumple el principio ya que la Sociedad considera que el Directorio cuenta con niveles adecuados de diversidad, dado que está compuesto por miembros de distintas edades y género, y a su vez, cada uno de ellos, posee experiencia en distintas áreas de práctica. La Sociedad no cuenta con una matriz formal a través de la cual haya mapeado las capacidades y experiencia de los miembros actuales, no obstante lo cual no identifica carencias con respecto a las necesidades del negocio y la estrategia establecida.

Asimismo, la Sociedad cuenta con el asesoramiento de profesionales externos e independientes, lo que garantiza la transparencia en la gestión.

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.

La Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones. No obstante, la Sociedad considera suficiente que la designación de los Directores sea efectuada por los accionistas de la Compañía, del mismo modo que la definición de los criterios de selección de cada uno de los mismos. Adicionalmente, la Sociedad es integrante de un grupo económico conformado por diversos accionistas quienes establecen los criterios de selección y designan directores en las distintas compañías a efectos de estar proporcionalmente representados en los órganos de administración de las mismas. De este modo, en el Directorio de la Sociedad confluyen representantes de los diferentes accionistas, garantizándose la pluralidad, en pos de los intereses de la empresa.

Asimismo, los accionistas designan a los directores considerando el género, la edad, la experiencia y las capacidades profesionales, a fin de que todo su potencial satisfaga las necesidades de los negocios y la estrategia establecidas. De esta forma, se priorizan entre otros factores, la diversidad de género, la experiencia en materias financieras, la experiencia en otras sociedades, el conocimiento del sector donde la Compañía desarrolla su actividad principal y específica y el ámbito público.

Dada la estructura de la Sociedad, los accionistas pueden conocer los perfiles de los candidatos con suficiente tiempo de anticipación a la Asamblea en la cual se producirá su designación, asimismo, seleccionan a los mismos y opinan sobre los candidatos, por lo cual entendemos 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.

La Sociedad no cuenta con un plan desarrollado de sucesión de directores. Sin perjuicio de lo cual y teniendo en cuenta lo mencionado en el punto anterior, los accionistas designan a los directores considerando el género, la edad, la experiencia y las capacidades profesionales.

La Sociedad cuenta con una mujer en el Directorio y en tres (3) de las principales gerencias de la Sociedad. El criterio que la Sociedad prioriza en el proceso de selección de candidatos y plan de sucesiones es la meritocracia, entre otros aspectos principales (experiencia y formación).

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

El Directorio no tiene implementado un programa formal para sus nuevos miembros electos. Sin embargo, todos los miembros de la Sociedad, al ingresar a la misma, participan de reuniones de inducción que permiten conocer integralmente el negocio, las Gerencias que componen la Sociedad y las diferentes personas que integran las mismas. Asimismo, durante el año, se organizan reuniones abiertas de intercambio corporativo, mediante las cuales se logra la interacción de las diferentes áreas de la Sociedad.

En caso que se produzcan designaciones de nuevos miembros, el Directorio dispone los mecanismos y herramientas necesarias para que los Directores entrantes se incorporen de forma ordenada y eficiente. En tal sentido, se organizan reuniones de presentación al equipo de gerencia, incluyendo visitas a las oficinas, entrevistas con personal clave, y demás acciones que se consideren oportunas para que el ingresante pueda desempeñar su función.

Asimismo, teniendo en cuenta la estructura de la Sociedad y la dedicación de sus Directores, existe una directa y fluida comunicación entre todos los que forman parte de la Compañía, por lo cual existe una asistencia y apoyo constantes. Adicionalmente, los Directores pueden solicitar la debida asistencia a las áreas técnicas de la Sociedad.

Por todo lo expuesto anteriormente, entendemos que, si bien la Sociedad no cuenta con un programa específico de orientación para los nuevos miembros electos, existen diferentes medios de colaboración e interrelación que permiten transitar de forma correcta el ingreso de nuevos miembros del Directorio.

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.

La Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones, puesto que considera suficientes y efectivos los procedimientos seguidos actualmente en cuanto a la remuneración de Directores y demás miembros de la Sociedad, dada la estructura de la misma.

Las remuneraciones de los Directores y demás miembros de la Compañía son establecidas y actualizadas -esencialmente- de acuerdo con valores vigentes del mercado laboral en el rubro, obteniendo la Sociedad dicha información de parte de empresas consultoras de reconocido prestigio. El monitoreo de la información es constante y la revisión de las remuneraciones es, en general, de dos a tres veces en el año. El área de Talentos revisa con la misma periodicidad las remuneraciones de manera

comparativa con las estadísticas de mercado y le brinda a los Gerentes y Directores un análisis pormenorizado de los resultados.

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 cuenta con un Comité de Remuneraciones, se asegura que las mismas sean acordes al mercado y posee criterios claros para la fijación de las remuneraciones del Directorio y del Gerente General.

Asimismo, la Compañía cuenta con un Comité de Talentos, el cual se encuentra integrado por los miembros titulares del Directorio, el Gerente General de la sociedad y el Gerente de Talentos, Relaciones Institucionales y Sustentabilidad de la Sociedad y cuyas principales funciones consisten en tratar temas críticos del área (por ejemplo: actualizaciones salariales, estructura de la organización, etc). En el ejercicio de sus funciones, el Comité fija la remuneración para el Gerente General y el Directorio.

El criterio para fijar las remuneraciones del Gerente General y el Directorio, lo establece el Comité de Talentos con aprobación del Directorio, considerando las encuestas de mercado, información referida al sector y estudios de mercado, obtenidos de consultoras de reconocido prestigio.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.

XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.

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

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

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

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

El Directorio de la Compañía, junto con el apoyo de los gerentes de primera línea, es quien determina el apetito de riesgo de la Sociedad. Si bien no existe una política de riesgos, la compañía permanentemente realiza acciones para evaluar y mitigar su exposición al riesgo. Estos riesgos se evalúan y asumen a partir de las recomendaciones de los gerentes de primera línea y el análisis del Directorio.

Por otro lado, la Compañía cuenta con políticas y procesos para mitigar riesgos de variaciones de precios, climáticos, de incobrabilidad, tasas de interés y exposición de monedas, mitigación de accidentes operativos, coberturas de seguros, prevención de fraudes, cumplimiento de las normativas vigentes y el

cuidado de la salud y el medio ambiente, entre otros. Para ello, los directores realizan un seguimiento mensual de los principales riesgos a los que está expuesta la Compañía, tomando las medidas correctivas que correspondieran.

Adicionalmente, la Sociedad prepara un reporte anual de ambiente, seguridad y gobierno que se comparte con los accionistas para permitirles monitorear la evolución de las principales variables relacionadas con estos temas, siguiendo los lineamientos de las Normas de Desempeño del IFC (IFC Performance Standards). En línea con el cumplimiento de estas normas, la Compañía tiene un plan de acción elaborado en conjunto y acordado con sus accionistas para la mitigación de ciertos riesgos operacionales, el cuidado del medio ambiente y la implementación de prácticas responsables con el medio ambiente y la sociedad.

Asimismo, el Responsable de Planeamiento tiene a cargo las matrices de riesgos de Nivel 1 y 2, que corresponden principalmente a los riesgos de negocio, financieros, de mercado, etc.

Luego de la creación de las matrices de riesgos de Nivel 1 y 2, las mismas fueron presentadas por todas las Gerencias al Comité Ejecutivo y al Directorio. Mensualmente se efectúa una revisión y se actualizan (en caso de corresponder) dichas matrices y en caso de existir modificaciones se presentan al Comité Ejecutivo y ante el Directorio.

Los aspectos de control interno dirigidos a generar información contable son evaluados sobre bases trimestrales por auditores externos independientes, y el resultado de dicha evaluación es informado al Directorio.

La Compañía cuenta con una gerencia de Medio Ambiente, Seguridad e Higiene encargada de monitorear ciertos riesgos e implementar las medidas correctivas y de mejoras aprobadas por el Directorio y las gerencias operativas.

Adicionalmente, el área de Auditoría Interna revisa el control interno implementado, señala deficiencias y promueve mejoras. Por la vacancia del área de Auditoría Interna, en virtud de la apertura del Concurso de Acreedores de la Sociedad, es responsabilidad de cada Gerente de área revisar el cumplimiento del control interno implementado y promover mejoras.

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

Por la vacancia del área de Auditoría Interna generada por la situación económica y financiera, la Sociedad no cuenta actualmente con un plan de auditoría anual. Una vez resuelto el Concurso de Acreedores o cuando la situación económica financiera de la Sociedad lo permita, se cubrirán las vacantes y se elaborará un plan anual de auditoría que será aprobado por el Comité de Auditoría. Por su función, la Auditoría Interna reporta al Comité de Auditoría. Adicionalmente existe un Estatuto de Auditoría Interna, en el cual se encuentra formalizada la forma de funcionamiento de la auditoría interna.

En el Estatuto de Auditoría Interna se detallan las siguientes cuestiones:

- Propósito y misión
- Autoridad
- Normas para la práctica profesional de la Auditoría Interna
- Objetivos
- Funciones
- Competencias
- Responsabilidades
- Principios
- Reglas de conducta

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

El área de Auditoría Interna se encuentra vacante con motivo de la apertura del Concurso de Acreedores de la Sociedad. Una vez resuelto el concurso o cuando la situación económica financiera de la Sociedad permita cubrir las vacantes, volverán a incorporarse colaboradores que revistan los caracteres de independencia y capacitación demandados para cumplir con sus funciones.

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.

La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría, el cual no responde a los criterios de las Normas de CNV, por no considerarse necesario por la estructura de la Sociedad. Sus miembros cumplen la función de auditoría y se encuentran altamente capacitados en temas financieros y contables. El Comité de Auditoría no cuenta con un reglamento interno, no obstante, su funcionamiento se rige bajo los principios establecidos en el Estatuto de Auditoría Interna.

De acuerdo con su estructura, la Sociedad no considera necesario contar con directores independientes. No obstante ello, tal como ha sido mencionado anteriormente, cuenta con criterios de selección de sus directores que aseguran la diversidad y profesionalismo de los mismos.

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.

La Sociedad no cuenta con una política preestablecida de selección de auditores externos. En cuanto al monitoreo, el Directorio solicita, por lo menos una vez al año, la visita del Socio de la firma auditora a efectos de que el mismo informe el resultado de las auditorías y los planes de mejora para el próximo ejercicio. El Comité de Auditoría no opina sobre la propuesta del Directorio para la selección y monitoreo del Auditor Externo. La actuación independiente de los auditores externos está garantizada mediante la selección de una importante firma de auditoría reconocido prestigio local.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la Compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la Compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

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

La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta Empresarial, el cual fue aprobado por el Directorio. El mismo es puesto a disposición de todos los empleados en un sitio de intranet. A su vez,

todos los empleados tienen la obligación de firmar el mismo o expresar sus dudas o disconformidad. El Área de Talentos hace un control de firmas de manera recurrente.

Adicionalmente, el Código de Ética y Conducta Empresarial está a disposición de terceros (clientes, proveedores, productores, socios) en la página web del Grupo (https://www.grupolosgrobo.com/acerca-de-los-grobo/etica-cumplimiento) y de la Compañía en https://www.losgroboagropecuaria.com/institucional/. A su vez, anualmente se envía por correo electrónico una comunicación a todos los contactos de la Sociedad (clientes, proveedores, etc.) relacionada con el Código de Ética y Conducta Empresarial, las políticas relacionadas y el canal de denuncias externo con el que cuenta la Compañía.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de Grupo Los Grobo abarca las siguientes cuestiones:

- Valores que sustentan nuestras acciones
- Compromisos de la Organización
- Política para la resolución de conflictos
- Proceso para la resolución de conflictos

Si bien aún la Compañía no posee una política de actualización definida del Código, se considera la posibilidad de efectuar revisiones periódicas cada 3 o 5 años.

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

Actualmente no existe un Programa de Ética e Integridad, sin perjuicio de ello, la Sociedad cuenta con determinados elementos de control e integridad, tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, el Canal de denuncias externo, la Política de denuncia de irregularidades y protección al denunciante, entre otros.

Las políticas de Ética & Cumplimiento relacionadas con el Código de Ética & Conducta Empresarial de la Compañía, son las siguientes:

- Denuncias de irregularidades y protección al denunciante.
- Anticorrupción.
- Donaciones.
- Conflictos de interés.
- Regalos, viajes y hospitalidades.
- Interacción con el sector público.

La cultura de ética e integridad se promueve mediante capacitaciones anuales que se dictan a todos los empleados, las cuales están incluidas dentro del plan de capacitación anual.

Si bien la Sociedad no cuenta con un Manual de Ética e Integridad ni con matrices de riesgo relacionadas, no se descarta implementar esta práctica a futuro.

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

La Compañía cuenta con una política definida de Conflictos de Interés, la que en conjunto con el Código de Ética y Conducta Empresarial, el cual posee una sección denominada "Política para la resolución de conflictos", se especifica acabadamente cómo proceder ante transacciones con partes relacionadas.

Asimismo, todos los empleados de la Sociedad tienen la posibilidad de realizar operaciones con las sociedades del Grupo, para lo cual, antes de operar debe informarlo a su superior inmediato y a Talentos y anualmente deben presentar la declaración jurada de transacciones con partes relacionadas. Las operaciones son analizadas por auditoría interna para corroborar que las mismas hayan sido efectuadas a valor de mercado como si se tratara de partes independientes. Adicionalmente, existe un Comité de Ética y un Comité Receptor de Denuncias.

Se asignó la responsabilidad al Gerente de Auditoría Interna para que se establezcan procedimientos y prácticas destinadas a promover la cultura ética, de integridad y de cumplimiento de las normas de la Compañía.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.

XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.

XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.

XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

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

La Sociedad cuenta con un sitio web (https://www.losgroboagropecuaria.com/) donde se brinda información comercial y financiera de la misma, así como también se encuentran publicados el Estatuto Social y el Código de Ética y Conducta Empresarial, conforme el siguiente detalle: https://www.losgroboagropecuaria.com/institucional/ y el Reporte de Sustentabilidad en la página web del Grupo: https://www.grupolosgrobo.com/sustentabilidad

No obstante lo antedicho, la Sociedad pública periódicamente información corporativa y financiera en la autopista de la información financiera de la CNV y en los portales de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. y Mercado Abierto Electrónico S.A., siendo el Responsable de Relaciones con el Mercado y el Gerente General de la Sociedad, quienes se encargan de mantener una comunicación constante con los accionistas e inversores, brindándoles información acerca de la Sociedad de acuerdo con las normas aplicables. Los mismos reciben las diversas consultas de los accionistas y eventuales inversores, canalizándolas entre los distintos sectores de la Sociedad según la naturaleza de cada una de ellas y otorgando una respuesta oportuna para evacuar las inquietudes planteadas.

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 proceso específico de identificación de partes interesadas. No obstante, actualmente identifica a las mismas entre internos y externos, y a su vez, entre empleados, accionistas e inversores, competidores, clientes, proveedores, vecinos y comunidad, y autoridad y organismos públicos de contralor

El Código de Ética y Conducta Empresarial de la Compañía contiene los valores, principios, políticas y procedimientos para la comunicación y solución de transgresiones a las normas de dicho Código, entre los cuales se encuentra el conflicto de intereses entre partes relacionadas y la Compañía.

La Sociedad cuenta con diferentes canales de comunicación (página web, e-mails corporativos, canal de denuncias, AIF de CNV, BYMA y MAE) que aseguran una amplia comunicación con sus partes interesadas y un trato personalizado para evacuar consultas o pedidos de información.

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.

Existe en la Sociedad una comunicación fluida y permanente entre el Directorio y los accionistas. A su vez, en todo momento, los accionistas canalizan sus consultas con el Directorio a través de correos electrónicos de sus integrantes, los que son debidamente respondidos con información completa, clara y veraz.

La Sociedad cumple con la práctica recomendada, ya que los accionistas reciben la información necesaria con antelación suficiente para cada Asamblea y asimismo, pueden realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio. Por otro lado, la convocatoria a las asambleas, el orden del día y la documentación que se considerará en las mismas es publicada y puesta a disposición de los accionistas con la anticipación de ley en la sede social y a través de medios de difusión gráficos y virtuales de los organismos de contralor y mercados donde la sociedad hace oferta pública de sus valores negociables.

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.

El estatuto social de la Compañía prevé expresamente la posibilidad de realizar reuniones de Directorio a distancia a través del uso de medios electrónicos que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras.

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.

El Estatuto dispone que las ganancias realizadas y líquidas se destinarán: a) el 5% a la reserva legal, hasta alcanzar el 20% del Capital; b) a remuneración del Directorio y Comisión Fiscalizadora; c) el saldo, si lo hubiere, a distribución de dividendos de las acciones ordinarias o fondos de reserva facultativo u otro destino que determine la asamblea. Si bien en esta instancia la Sociedad no cuenta con una política formal, la Sociedad considera los siguientes parámetros a los fines de la distribución de dividendos: (i) que dichos dividendos sean apropiados conforme la prudente política financiera de la Sociedad; y (ii) que la misma mantenga fondos suficientes para llevar adelante los proyectos aprobados por el Directorio. En base a estos parámetros, los accionistas deben decidir sobre el destino de las utilidades de conformidad con lo previsto en la normativa.

RESEÑA INFORMATIVA
SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS POR EL EJERCICIO ECONÓMICO FINALIZADO EL 30 DE JUNIO DE 2026

Información requerida por el artículo 4, capítulo III, Título IV de las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013) (Cifras expresadas en miles de pesos)

1. COMENTARIOS GENERALES

Las variables macroeconómicas del país y las condiciones climáticas adversas afectaron el negocio de la Sociedad en los últimos años. Este panorama redujo los resultados operativos lo que comenzó a dificultar el cumplimiento de las obligaciones financieras, motivando a iniciar en los últimos tiempos procesos de renegociación y pedidos de dispensas con las entidades bancarias que flexibilizaron las condiciones contractuales.

A este panorama se le sumó a fines de diciembre de 2024 un evento de iliquidez en el mercado de pagarés bursátiles para emisores del agro y la imposibilidad de cobro de ciertos créditos en favor de la Sociedad.

Ante este difícil escenario, el Directorio y la Gerencia concluyeron que la Sociedad no tendría en el corto plazo capacidad financiera para afrontar sus obligaciones de forma regular, imponiéndose en consecuencia y a fin de evitar mayores perjuicios y el agravamiento de la situación, la elaboración de un plan de reestructuración el cual incluyó entre otros, presentarse a concurso preventivo y negociar con los proveedores y entidades financieras condiciones de financiación acordes a las posibilidades de pago y fondos disponibles.

En línea con ello, con fecha 31 de enero de 2025, la Dirección decidió solicitar la apertura del concurso preventivo de la Sociedad para posibilitar la continuidad del negocio y el mantenimiento de la fuente de trabajo, a la par que acordar con sus acreedores comerciales y financieros una reestructuración de la deuda que mantiene. Esta decisión se hizo pública el 3 de febrero de 2025 cuando fue presentada en sede judicial.

Con fecha 20 de febrero de 2025 el Juzgado en lo Comercial N° 12, Secretaría N° 23 resolvió declarar la apertura del concurso preventivo de la Sociedad, que tramita bajo el expediente N° 145/2025 y estableció diversos pasos procedimentales. El cronograma del concurso contemplaba originalmente la fecha de la audiencia para comunicar la propuesta de pago a los acreedores hasta el 27 de agosto de 2026 y el período de exclusividad vencía el 3 de septiembre de este año.

En línea con dicho proceso, y a pedido de la Sociedad con la finalidad contar con un plazo razonable que permita efectuar una propuesta seria, viable y compatible con la actual situación económica y financiera de la Sociedad, el juez decidió prorrogar el período de exclusividad por el plazo de noventa 90 días hábiles judiciales. Los nuevos plazos son el 5 de febrero de 2027 para la audiencia informativa y el 16 de febrero de ese mismo año para el período de exclusividad.

En este contexto durante el año 2025 se puso en marcha el plan para restructurar la compañía, con el objetivo de tener viabilidad en las operaciones en el corto y mediano plazo. Dicho plan tiene como principales lineamientos:

- Concentración en las actividades de mayor rentabilidad, en los negocios de originación y distribución de insumos.
  a. Potenciando mediante acuerdos con acreedores/productores para la originación de granos.
  b. Convenios con Amaggi Argentina S.A., y facilitadores para la distribución de insumos.
- Desactivar el negocio de producción de agrícola mediante siembras asociadas. Con la finalidad de disminuir la volatilidad de los resultados de la compañía y las necesidades de capital de trabajo.

- Reestructuración de Costos y estructura. La estructura de adecuó a los cambios operativos implementados, pasando de 469 colaboradores a fin de enero de 2025 a 273 a fin de junio 2025 y a 249 a fin de junio 2026. Con el objetivo de la reducción de costos, se llegó a un acuerdo con el sindicato basado en el procedimiento preventivo de crisis previsto en el Titulo 111.- Capítulo 6 de la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, mediante el cual se pactó una reducción de las contribuciones al sistema de seguridad social por tres meses. Idéntico acuerdo se hizo extensivo a los empleados fuera de convenio. Con posterioridad a 30 de junio de 2026 se acordó con el sindicato la extensión de plazo por otros tres meses, y se gestiona su aplicación a empleados fuera de convenio.

- Disposición de Activos no estratégicos.

Los resultados de los ejercicios económicos finalizados el 30 de Junio de 2026 y 2025 se vieron afectados por el plan descripto, incluyendo sus costos de implementación, que impactaron principalmente en el ejercicio finalizado en 2025.

Como consecuencia del plan implementado, la pérdida operativa sin considerar depreciaciones (EBITDA) se redujo de USD 22,4 millones en junio de 2025 a USD 1,6 millones en junio de 2026, destacando que el EBITDA del último trimestre del ejercicio 2026 es una ganancia de USD 5,3 millones.

Adicionalmente a la mejora del resultado operativo, los resultados del ejercicio también mejoraron con relación al ejercicio anterior.

Moneda funcional y de presentación

La información incluida en los estados financieros se registra en dólares que es la moneda funcional de la Sociedad, es decir, se presenta en la moneda del entorno económico principal en el que opera la entidad pesos, moneda de curso legal en Argentina, conforme los requerimientos de CNV.

2. ESTRUCTURA DE RESULTADOS INTEGRALES COMPARATIVA

	30/6/2026	30/6/2025
Operaciones que continuan		
Resultado operativo (1)	(11.427.279)	(27.947.637)
Resultados financieros	966.969	(17.987.556)
Resultados por participaciones en sociedades	(3.539.879)	(16.618.307)
Resultado antes del impuesto a las ganancias	**(14.000.189)**	**(62.553.500)**
Impuesto a las ganancias	(3.636.670)	(10.958.926)
Resultado neto del ejercicio proveniente de las operaciones que continuan (Pérdida)	**(17.636.859)**	**(73.512.426)**
Operaciones discontinuas		
Resultado neto por producción de activos biológicos	93.340	(4.464.497)
Resultado neto del ejercicio (Pérdida)	**(17.543.519)**	**(77.976.923)**
Otros resultados integrales del ejercicio	(15.785.180)	(3.061.919)
Pérdida integral total del ejercicio	**(33.328.699)**	**(81.038.842)**

(1) Definido como ventas netas menos costo de ventas y menos gastos.

3. ESTRUCTURA PATRIMONIAL COMPARATIVA

	30/6/2026	30/6/2025
Activo no corriente	96.469.249	89.014.526
Activo corriente	141.929.632	132.393.966
Activo por operaciones discontinuas	41.005	1.688.740
Total del activo	**238.439.886**	**223.097.232**
Pasivo no corriente	19.391.691	196.882.933
Pasivo corriente	320.625.287	92.814.957
Patrimonio	(101.618.097)	(68.289.398)
Total del pasivo y patrimonio	**238.398.881**	**221.408.492**

4. ESTRUCTURA DE FLUJO DE EFECTIVO COMPARATIVA

	30/6/2026	30/6/2025
Flujo neto de efectivo generado por las actividades operativas	2.070.296	27.264.626
Flujo neto de efectivo generado por / (utilizado en) las actividades de inversión	327.419	(2.847.669)
Flujo neto de efectivo (utilizado en) las actividades de financiación	(1.368.044)	(22.518.167)
Aumento neto del efectivo y equivalentes de efectivo	**1.029.671**	**1.898.790**

5. ÍNDICES

	30/6/2026	30/6/2025
Liquidez (1)	0,44	1,43
Solvencia (2)	(0,30)	(0,24)
Inmovilización del capital (3)	0,40	0,40

(1) Activo corriente / Pasivo corriente.
(2) Patrimonio neto / Pasivo total.
(3) Activo no corriente / Activo total.

6. PERSPECTIVAS

Para el nuevo ejercicio, considerando las dificultades anteriormente expuestas, la Sociedad prevé seguir participando del mercado agropecuario argentino en los negocios de originación, comercialización y acopio de granos y en la venta de insumos, a través de acuerdos comerciales con exportadores, productores y proveedores, anteriormente mencionados.

Al cierre del ejercicio finalizado el 30 de junio de 2026, la empresa se encuentra operando con más de 970 clientes y un volumen anual de 689.000 toneladas acopiadas. Para el próximo ejercicio, ampliando el alcance de los acuerdos comerciales con Amaggi Argentina S.A., se proyecta para el período productivo diciembre 2026 a noviembre 2027 poder duplicar los clientes en operación y las toneladas a acopiar.

Como mencionamos con anterioridad, el plazo para publicar la propuesta de pago a los acreedores del Concurso vence en febrero 2027. De llegarse a homologar el acuerdo antes del cierre del próximo ejercicio, su resultado impactará sobre el patrimonio de la Sociedad al 30 de junio de 2027

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 7 de septiembre de 2026

Santiago Daireaux
Por Comisión Fiscalizadora

Santiago Cotter
Presidente

Signature Not Verified
Digitally signed by JOSE ESCANDELL
Date: 2026.09.15 19:35:38 ART