



POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERÉS

GRUPO
Matba Rofex

Matba Rofex

Índice

1. Objetivo	3
2. Ámbito de aplicación. Definiciones	3
3. Generalidades de las Políticas	3
4. Cuestiones que debe analizar un director o síndico para detectar un conflicto situacional	4
5. Conflictos	5
6. Inexistencia de conflicto	6
7. Cambio en las circunstancias	7
8. Procedimiento	7
9. Anexos	8
Anexo A: Modelo Solicitud de autorización para los conflictos Situacionales	9
Anexo B: Modelo de Reporte de conflictos situacionales	10
Anexo C: Modelo de Revisión o retiro de autorizaciones de Conflicto	11
Anexo D: Modelo de Autorización de los conflictos situacionales	12

Matba Rofex

1. Objetivo

A través de la presente Política, Matba Rofex S.A. (la “Sociedad”), en su calidad de Emisora, define las situaciones de conflicto de interés y el procedimiento aplicable. Serán de aplicación las disposiciones de las Ley 26.831 y modificatorias y las Normas de la Comisión Nacional de Valores, y de la Ley General de Sociedades 19.550, en lo que resulte aplicable.

2. Ámbito de aplicación. Definiciones.

La presente Política resulta aplicable para identificar, manejar y resolver toda aquella situación que pueda generar un potencial conflicto de interés que puedan existir entre los miembros del Directorio y/o la Comisión Fiscalizadora y la Sociedad. A dichos efectos, se entenderá que surge un conflicto de interés cuando en determinada situación en la que incurre un Director o Síndico que tenga un interés personal por cuenta propia o de terceros –en forma directa o indirecta– en una decisión, acto o contrato en la que interfiere o puede interferir con los intereses de la Sociedad.

3. Generalidades de las Políticas.

3.1. Un Director o Síndico debe evitar una situación en la que tenga, o pueda tener, un interés directo o indirecto que entre en conflicto, o posiblemente pueda entrar en conflicto, con los intereses de la Sociedad.

3.2. Es responsabilidad personal de cada Director o Síndico evitar un conflicto situacional, a menos que haya obtenido previa autorización por parte del Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso. Si bien la presente Política establece cierta orientación que tiene como fin ayudar a los Directores o Síndicos a considerar si existe o no un conflicto situacional, cada Director o Síndico debe - en última instancia- realizar esa evaluación por sí mismo. La pregunta de si existe un conflicto será juzgada objetivamente asumiendo que una “persona razonable” consideraría que existe un conflicto teniendo en cuenta los hechos y circunstancias relevantes.

3.3 Si los hechos de una situación razonablemente no pueden dar lugar a un conflicto de interés, un Director o Síndico no estaría violando su deber. Sin embargo, en caso de duda, el Director o Síndico debe notificar el asunto al Comité de Auditoría para que sea considerado y, si corresponde, autorizado por el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso, de acuerdo con esta Política.

3.4 De conformidad con la práctica existente, cada Director o Síndico debe continuar notificando a la Secretaría Corporativa todos los nuevos cargos de director, síndico u otras designaciones externas que tenga en otras personas jurídicas. Si bien se reconoce que es improbable que la mayoría de los cargos de director, síndico u otras designaciones externas puedan dar lugar a un conflicto situacional, cada director o síndico debe notificar los cambios en sus cargos de director o síndico u otras designaciones externas. Deberá presentar, si estima

Matba Rofex

que con el nuevo cargo informado podría quedar incurso en una situación de conflicto de interés de acuerdo a lo establecido precedentemente, el modelo de Solicitud de Autorización incluido en esta Política.

4. Cuestiones que debe analizar un director o síndico para detectar un conflicto situacional.

4.1 Hay una serie de preguntas que un director o síndico se puede formular y que pueden ayudar a determinar si existe o no un conflicto situacional:

- (a) ¿Podría el interés/designación/conexión del director o síndico con un tercero influir en sus acciones como director o síndico de la Sociedad?
- (b) ¿Podría el interés/designación/conexión del director o síndico con un tercero impedirle, al actuar como director o síndico de la Sociedad, considerar de forma exclusiva los intereses de la Sociedad?
- (c) ¿Es probable que las actividades realizadas por el director o síndico en determinado rol puedan impedirle cumplir adecuadamente sus deberes como director o síndico de la Sociedad?
- (d) ¿Es el director o síndico parte del proceso de toma de decisiones de un tercero que puede tener intereses que entren en conflicto con los intereses de la Sociedad?
- (e) ¿Es el director o síndico un director o síndico de otra compañía que compite, o pueda competir, con la Sociedad?

4.2 Cada director o síndico también debe identificar los intereses de cualquier persona “vinculada” con él para considerar si podría surgir un conflicto situacional de los intereses de tales personas. A tales efectos, los ascendientes, descendientes, cónyuges o hermanos de un director o síndico, o empresas en las que el director o síndico tenga un interés mayor del 10 % del capital social. Otros intereses indirectos también pueden dar lugar a un conflicto situacional.

4.3 El deber de un director o síndico de evitar un conflicto de interés no es calificado mediante un análisis de consciencia, aunque la falta de toma de consciencia puede ser relevante para determinar si el deber ha sido violado. Por ejemplo, si un director o síndico ha realizado todas aquellas averiguaciones que una persona debería realizar razonablemente y si, basado en los hechos de los cuales ese director o síndico es consciente, sería razonable llegar a la conclusión de que no es probable que surja un conflicto. Si hubiera sólidos fundamentos para respaldar la conclusión de que no hay conflicto, por lo tanto, el director o síndico no estaría violando su deber, no obstante, posteriormente trascendiera que existió un conflicto que no había sido autorizado. A tales efectos, sería razonable que un director o síndico efectuara averiguaciones de sus personas vinculadas. Sin embargo, cuando tales personas tengan deberes de confidencialidad respecto de terceros y no puedan revelar información al director o síndico (por ejemplo, sobre la base de confidencialidad con un cliente) no se esperaría que un director o síndico tenga conocimiento de tal conflicto (a menos que estuviera realmente al tanto del mismo).

5. Conflictos

5.1 Se considera inapropiado para un director o síndico de la Sociedad detentar cualquier cargo (ya sea como director, síndico, empleado, consultor, miembro del comité asesor u otro) en cualquier mercado autorizado que lleve a cabo negocios en cualquier jurisdicción en el cual opera la Sociedad,

5.2 Si bien la Política antes mencionada está diseñada para evitar conflictos situacionales, puede haber otras circunstancias en las que podría surgir un conflicto de interés. En consecuencia, los siguientes ejemplos brindan orientación acerca de cómo detectar conflictos situacionales para los que se debe buscar la autorización del Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso. Es importante recordar, sin embargo, que cada situación será juzgada por sus propios hechos y pueden existir otras circunstancias que den lugar a un conflicto pero que no están cubiertas en los escenarios que figuran más adelante. Así un Director o Síndico debería solicitar autorización previa del Directorio o Comisión Fiscalizador cuando un director o síndico, sus personas vinculadas o una compañía en la cual es director o síndico o en la cual está (o ha estado) interesado de otro modo:

5.2.1. Es un director, síndico o un accionista mayoritario de una compañía que opera en el mismo sector que la Sociedad.

5.2.2 Es un director, síndico o accionista mayoritario de una compañía que asesora a un competidor de la Sociedad. Por ejemplo, actuando como asesor de otro mercado autorizado o de otra entidad que está considerando realizar una actividad en competencia con la Sociedad;

5.2.3 Está realizando transacciones con la Sociedad cuando existan circunstancias especiales: si bien la mayoría de los arreglos con la Sociedad serán en condiciones de mercado y es improbable que den lugar a un conflicto situacional, pueden existir circunstancias especiales que den lugar a un conflicto situacional. Por ejemplo, si el director o síndico fuera un director ejecutivo de una compañía que está en dificultades financieras, adeuda un importe sustancial de dinero a la Sociedad debido al incumplimiento de ciertas operaciones;

5.2.4. Está realizando transacciones como proveedor con la Sociedad cuando existen circunstancias especiales: si bien la mayoría de los arreglos operacionales con la Sociedad serán en condiciones de mercado y es improbable que den lugar a un conflicto situacional, pueden existir circunstancias especiales que den lugar a un conflicto. Por ejemplo, si el director o síndico fuera un funcionario ejecutivo o director de una compañía que está proponiendo celebrar un contrato significativo con la Sociedad y tal director participa en la consideración de la celebración de ese contrato por esa compañía; y/o

5.2.5 Tiene otras relaciones comerciales importantes con la Sociedad. Por ejemplo, si el director o síndico fuera director de una compañía que tiene un *joint venture* con una subsidiaria de la Sociedad.

5.3 Cabe señalar que es improbable que las circunstancias descriptas más arriba den lugar a un conflicto situacional cuando un director o síndico no esté involucrado en el proceso de toma de decisiones como director, síndico u funcionario ejecutivo de la Sociedad o de una compañía que tiene interés en conflicto.

Asimismo, si la respuesta a cada una de las preguntas en los apartados anteriores es “no”, es improbable que exista un conflicto situacional.

6. Inexistencia de conflicto

Los siguientes son ejemplos de casos en los que normalmente el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso, no considerará que existe un conflicto situacional. Debe recordarse, sin embargo, que cada situación debe ser juzgada por sus propios hechos y si bien, en general, es improbable que las situaciones que figuran más adelante den lugar a un conflicto situacional, circunstancias particulares podrían dar lugar a un conflicto. Es responsabilidad personal de cada director o síndico asegurar que un conflicto situacional sea informado y autorizado (o de lo contrario, evitado).

Si un director o síndico, sus personas vinculadas o una compañía de la cual el director o síndico es director o síndico en la cual está (o ha estado) interesado de otro modo:

6.1 Tiene arreglos comerciales con una subsidiaria de la Sociedad en condiciones de mercado;

6.2 Está realizando transacciones como proveedor con una subsidiaria de la Sociedad en condiciones de mercado: por ejemplo, una compañía en la que el director o síndico es un director o síndico que suministra servicios (tales como IT, reclutamiento, etc.) o bienes (tales como alimentos, petróleo, electricidad, etc.) a una subsidiaria de la Sociedad;

6.3. Es un accionista minoritario en la Sociedad: siempre que el director o síndico no posea acciones en dicha Sociedad que representen una parte importante de sus activos personales y no existan otras circunstancias que puedan dar lugar a un conflicto de interés;

6.4. Es un accionista minoritario en otra compañía que opera en cualquiera de los mismos sectores que la Sociedad: siempre que las acciones que el director o síndico posea en una compañía que opera en cualquiera de los mismos sectores que la Sociedad y compita con la Sociedad no represente una parte importante de sus activos personales y no existan otras circunstancias que puedan dar lugar a un conflicto de interés;

6.5. Es un director/síndico/accionista en una compañía no vinculada con la Sociedad: si el director o síndico posee acciones en (o si el director es director de) cualquier compañía que no opera en los mismos sectores que la Sociedad y no tiene relación contractual con la Sociedad (salvo una relación comercial en condiciones generales o de proveedor en condiciones de mercado), es improbable que el Directorio o Comisión Fiscalizadora, si es el caso, considere la existencia de un conflicto situacional (Nota: Este puede no ser el caso si en el futuro surge una relación contractual u otro interés de competencia, por ejemplo, si la compañía en cuestión adquiere un negocio en competencia con la Sociedad. De acuerdo con la práctica existente, cada director o síndico debe continuar notificando a la Secretaría Corporativa todos los otros nuevos cargos de director o síndico u otros nombramientos externos y presentar, si estima que con el nuevo cargo informado podría quedar incurso en una situación de conflicto de interés de acuerdo a lo establecido precedentemente, el modelo de Solicitud de Autorización incluido en esta Política;

6.6. Tiene una tenencia de acciones administrada discrecionalmente por un administrador de patrimonio (por ejemplo, fondo de pensión), es improbable que el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, si fuese el caso, considere que existe un conflicto situacional.

7. Cambio en las circunstancias

7.1. Las circunstancias descriptas en los ejemplos que figuran en el apartado anterior no dan lugar a un conflicto de interés, pero un cambio en tales circunstancias puede dar lugar a un conflicto. Por ejemplo, un préstamo otorgado en condiciones de mercado entre una compañía en la cual un director o síndico está interesado y una subsidiaria la Sociedad no será un conflicto de intereses, pero se convertirá en un conflicto situacional si la situación financiera de la compañía se deteriora de modo tal que la subsidiaria de la Sociedad reclama la devolución del préstamo.

7.2. Es importante que, cuando un director o síndico haya considerado que la situación en cuestión no podría dar lugar a un conflicto de interés, el director o síndico monitoree la situación para prever cualquier cambio importante en las circunstancias que podrían dar lugar a un conflicto. Es probable que este sea el caso si, como resultado del cambio en las circunstancias, el director o síndico sintiera que ya no es apropiado para él estar involucrado en el proceso de toma de decisiones con respecto al objeto del conflicto o cuando pueda afectar de otro modo sus acciones como un director o síndico de la Sociedad, o podría ser visto por otros como afectando potencialmente las acciones del director o síndico.

7.3. Si un cambio en las circunstancias puede generar un conflicto situacional, el director o síndico debe considerar esto como una nueva situación y solicitar autorización para ese conflicto situacional de acuerdo con los modelos del presente documento.

8. Procedimiento.

8.1. Inicio del Procedimiento.

8.1.1. Supuesto conflicto reportado por un Director o Síndico respecto de sí mismo.

En caso de que, un Director o Síndico se encuentre inmerso en una situación de conflicto de interés tal como se define en los apartados precedentes deberá reportarlo con carácter inmediato al Comité de Auditoría precisando la naturaleza, origen, alcance, importancia y toda otra información que resulte conveniente a los fines de su consideración por este Comité, mediante la presentación del modelo de Solicitud de Autorización incluido en esta Política. (Anexo A).

8.1.2. Supuesto conflicto de interés reportado respecto de un Director o Síndico por un tercero.

En caso de que, un tercero detecte la existencia de una situación de supuesto conflicto de interés respecto de un Director o Síndico tal como se define en los apartados precedentes deberá reportarlo con carácter inmediato al Comité de Auditoría precisando la naturaleza, origen, alcance, importancia y toda otra información que resulte conveniente a los fines de su consideración por este Comité. (Anexo B)

8.2. Sustanciación del Procedimiento.

8.2.1. El Comité de Auditoría emitirá opinión fundada sobre la situación referida en los apartados anteriores la cual se someterá a decisión del Directorio o de la Comisión Fiscalizadora, en su caso.

8.2.2. En el supuesto que el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso, previa opinión del Comité de Auditoría determine que existe una situación de conflicto de interés, el Director o Síndico, en su caso, deberá abstenerse de

Matba Rofex

participar en la deliberación del tema objeto del conflicto de interés.

8.2.2.1. De existir nueva información aportada por el Director o Síndico involucrado o un tercero al Comité de Auditoría con fecha posterior, este Comité emitirá una nueva opinión a los fines de su consideración por el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso mediante la nota modelo: "Revisión o retiro de autorizaciones de conflicto" incluida como Anexo C de la presente Política.

8.2.3. En caso de que, el Directorio o la Comisión Fiscalizadora, en su caso, determine que la situación no configura un conflicto de interés autorizará la participación del Director o Síndico en la deliberación del tema objeto de este proceso mediante la "Autorización de los conflictos situacionales" incluida como Anexo D de la presente Política.

8.2.3.1. El Directorio reportará lo actuado en caso de considerar que existe una situación de conflicto de interés a su Comité de Nominaciones y Remuneraciones a los fines de que sea informado a la Asamblea Ordinaria de Accionistas de fecha posterior a la situación en cuestión.

9. Anexos.

Anexo A: Modelo Solicitud de autorización para los conflictos situacionales.

Anexo B: Modelo de reporte de conflictos situacionales

Anexo C: Modelo de Revisión o retiro de autorizaciones de conflicto.

Anexo D: Modelo de Autorización de los conflictos situacionales.

Matba Rofex

Anexo A: Modelo Solicitud de autorización para los conflictos situacionales.

**Sres.
Comité de Auditoría Matba
Rofex S.A. Presente**

**Ref.: Solicitud de
autorización para los
conflictos situacionales.**

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Uds., en el marco de la “Política sobre Conflicto de Interés” de esa Sociedad, a los efectos de hacerles saber la siguiente situación:

(aquí se detallará la situación que potencialmente podría generar un conflicto situacional)

Teniendo en cuenta lo expuesto, solicito a esa Sociedad la correspondiente “Autorización de los conflictos situacionales”.

Saludo a Uds. atentamente,

Firma

Aclaración

Cargo

Matba Rofex

Anexo B: Modelo de Reporte de conflictos situacionales.

**Sres.
Comité de Auditoría
Matba Rofex S.A.
Presente**

Ref.: Reporte de conflictos situacionales.

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Uds., en el marco de la “Política sobre Conflicto de Interés” de esa Sociedad, a los efectos de hacerles saber el siguiente reporte de conflicto situacional:

(aquí se detallará el nombre del director/síndico y la situación que potencialmente podría generar un conflicto situacional)

Teniendo en cuenta lo expuesto, solicito a esa Sociedad que analice la presente situación de conflicto situacional a los fines correspondientes.

Saludo a Uds. atentamente,

Firma

Aclaración

Cargo

Matba Rofex

Matba Rofex

Anexo C: Modelo de Revisión o retiro de autorizaciones de conflicto.

Sr/a.
Nombre y apellido
Presente

Ref.: **Revisión o retiro de autorizaciones de conflicto.**

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Ud., en el marco de la "Política sobre Conflicto de Interés" de esa Sociedad, a los efectos de hacerle saber:

(aquí se detallará la revisión o retiro de la autorización de conflicto situacional)

Teniendo en cuenta lo expuesto, solicito a esa Sociedad la correspondiente revisión o retiro de autorizaciones de conflicto.

Saludo a Uds. atentamente,

Firma

Aclaración

Presidente

Matba Rofex

Anexo D: Modelo de Autorización de los conflictos situacionales.

Sr/a.
Nombre y apellido
Presente

Ref.: Autorización de los conflictos situacionales.

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Ud., en el marco de la “Política sobre Conflicto de Interés” de esa Sociedad, a los efectos de hacerle saber:

(aquí se detallará la autorización de conflicto situacional)

Saludo a Uds. atentamente,

Firma

Aclaración

Presidente