

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.	Desde su origen y a través de los años, la sociedad ha logrado establecer una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad social. En este sentido, el Directorio es el primer promotor de esta cultura a través de la Misión, Visión y Valores, de las decisiones que toma y de las políticas que define para la organización. La conducción de la empresa continúa implementando distintas acciones para fomentar la cultura ética a lo largo de toda la organización. Entre dichas acciones cabe destacar: <ul style="list-style-type: none"> - Inducción a los/as nuevos/as integrantes de la organización, respecto de la gestión de la Ética y la Integridad en la sociedad - Análisis de riesgos con terceros relacionados - Código de Ética para partes Proveedoras
2.	Dada las características específicas de esta sociedad, es práctica habitual que el plan estratégico o de negocio sea puesto a consideración del Órgano de Administración periódicamente. El mismo incluye los objetivos de gestión con sus respectivos presupuestos. La gestión ejecutiva de los negocios está a cargo de los mandos de dirección y gerenciales, según corresponda. Con frecuencia trimestral la Gerencia General realiza un proceso de revisión de la gestión de todas las áreas, para luego realizar una presentación al Directorio. No obstante, de forma mensual se informa al Órgano de Administración sobre los desvíos que ocurrieron en el período o riesgos significativos que se avizoran, como así también las acciones definidas para mitigar los mismos.
3.	La sociedad realiza monitoreos trimestrales del avance de los proyectos tecnológicos, evaluando los desvíos respecto del Plan de Negocios. También efectúa controles mensuales sobre la gestión del capital humano que es el motor productivo de la Sociedad. A su vez, se monitorea el circuito de ofertas y contrataciones con clientes y proveedores. Mensualmente, se examina la cartera de proyectos vigente y se realiza el planeamiento y el seguimiento de los contratos en negociación. Adicionalmente, la empresa cuenta con una Gerencia de Integración de Gestión, la cual genera reportes que permiten evaluar la gestión de la empresa. De forma periódica se realiza una presentación al Órgano de Administración, de la situación de cada gerencia en el marco de las características particulares de la empresa, a su conformación societaria y a la complejidad de la actividad.
4.	El Órgano de Administración cuenta con reportes mensuales para su control y establece políticas, procedimientos y controles que aseguran la objetividad. También ha creado el Comité de Ética compuesto por el Presidente del Directorio, el Director por el personal y una persona designada por Gerencia General, el cual tiene como una de sus principales funciones promocionar la cultura ética en la sociedad. En relación con la designación de los Gerentes, debido a que los perfiles de los roles gerenciales son especializados y representan una elevada complejidad de gestión, es la Gerencia General quien realiza la designación. No obstante, las designaciones gerenciales son debidamente presentadas al Directorio. En lo que respecta a las remuneraciones, la empresa cuenta con una política de niveles salariales, como así también con procedimientos y parámetros que establecen el nivel salarial del personal. En este sentido, la sociedad tiene controles robustos que aseguran la objetividad. Dadas las características de la sociedad, la misma busca constantemente la motivación y la autorrealización de su personal a través de proyectos o funciones que representen un desafío, capacitaciones, ambientes cordiales de trabajo, beneficios, entre otros.
5.	Todos los miembros del Directorio cumplen con las normas de la Ley General de Sociedades (LGS) y CNV, como así también con todo lo establecido en el Estatuto de la Sociedad, cuyo texto vigente se encuentra debidamente publicado en la Autopista de Información Financiera de la CNV bajo ID N°2432162.



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Las y los directores participan activamente y en forma continua de las reuniones. Para ello, el estatuto prevé la flexibilidad necesaria para la participación a distancia, favoreciendo la asistencia en esta modalidad con voz y voto.
Las reuniones del Órgano de Administración son presididas y moderadas por el Presidente de la sociedad o, en caso de ausencia, por el Vicepresidente.
Adicionalmente, la empresa toma como fuente de buenas prácticas lo establecido por la OCDE y el G20 en el documento "Principios de Gobierno Corporativo".

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, por intermedio de la Secretaría de dicho órgano, compuesta por una Secretaría Senior, es quien convoca a las reuniones, asegurándose de que haya quorum, de que quienes participan puedan ejercer sus derechos con voz y voto, y de que reciban el orden del día de cada reunión, así como toda la información a tratar en las reuniones con la antelación suficiente como para poder realizar los análisis y consultas que consideren necesarios.
7.	De acuerdo con lo establecido por la LGS, la Sociedad efectúa la exposición de su gestión en la Memoria Anual y en las Reseñas Informativas Trimestrales, las cuales son aprobadas por los accionistas con motivo de la Asamblea Ordinaria Anual. Por lo mencionado, el Directorio considera que la evaluación de su propia gestión está subsumida en la evaluación de la gestión de la Sociedad.
8.	Desde sus inicios, la sociedad se ha caracterizado por ser una empresa que promueve el diálogo y la diversidad de opiniones, siendo el Directorio el principal promotor, generando un ámbito de debate y de trabajo constructivo. Teniendo presente las altas cualidades profesionales de las personas que han integrado e integran el Directorio, la Sociedad en este aspecto ha implementado mecanismos para detectar la necesidad de capacitaciones específicas en cada momento y para cada integrante en particular. Por la naturaleza jurídica de la Sociedad, los integrantes del Órgano de Administración provienen de extensas carreras en INVAP o en la Comisión Nacional de Energía Atómica o en la Provincia de Río Negro, siendo idóneos para los cargos.
9.	El Presidente mantiene una comunicación fluida y directa con las y los directores. En relación con la Gerencia General, el nexo con el Presidente es periódico y sus actividades están ligadas estrechamente con el estado y el desarrollo de los proyectos tecnológicos que ejecuta la empresa. El Directorio cuenta con una Secretaría Senior que cumple con los roles requeridos en la materia.
10.	Dada la naturaleza del objeto social de la sociedad, el Directorio delega en la Gerencia General un plan global de sucesiones de todos sus niveles. En lo correspondiente a la sucesión de los gerentes de primera línea, dicho plan también está a cargo del Gerente General, el cual es elevado al Órgano de Administración.

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.



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

11.	Por la naturaleza de la empresa es sumamente difícil que pueda haber miembros independientes en el Órgano de Administración. 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. Asimismo, generalmente las y los directores provienen de extensas carreras en INVAP, o bien son funcionarios y funcionarias de la Comisión Nacional de Energía Atómica o de la Provincia de Río Negro.
12.	Los miembros del Órgano de Administración son designados por sus accionistas, de acuerdo con la Ley General de Sociedades y con lo establecido en el Estatuto de la Sociedad. Las y los directores designados por la Provincia de Río Negro, en general, provienen de extensas carreras en INVAP, o bien son funcionarios y funcionarias del gobierno provincial. Las y los directores designados por la Comisión Nacional de Energía Atómica son funcionarios y funcionarias de dicho organismo.
13.	Los miembros del Órgano de Administración son designados por sus accionistas, de acuerdo con la Ley General de Sociedades y con lo establecido en el Estatuto de la Sociedad. Los directores y directoras designadas por la Provincia de Río Negro, en general, provienen de extensas carreras en INVAP, o bien son funcionarios y funcionarias del gobierno provincial. Los directores y directoras designadas por la Comisión Nacional de Energía Atómica son funcionarios y funcionarias de dicho organismo.
14.	La empresa realiza un proceso de inducción a cada nuevo miembro del Órgano de Administración, mediante el cual se transmite la historia de la empresa, su cultura, su estructura y funcionamiento, los proyectos en ejecución, como así también la misión, visión y valores corporativos, entre otros aspectos. El Programa de Orientación incluye: reuniones con los y las integrantes del Directorio, reuniones con la Gerencia General, reuniones con las Gerencias de Negocios, presentación del Código de Ética, del Programa de Integridad, de los últimos Estados Financieros, de las reseñas informativas trimestrales, de los últimos Prospectos y Programas vigentes y cualquier otra información relevante que también se encuentre publicada en el sitio web de la empresa.

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 política de remuneraciones del Órgano de Administración se fija atendiendo al sistema de retribución única para los órganos de administración y representación (individuales o colegiados) y sindicaturas de las sociedades del Estado, sociedades anónimas y todas aquellas empresas del Estado con participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias, establecido a través de la Resolución N° 083/12 del Ministerio de Economía de la Provincia de Río Negro, en uso de las facultades conferidas por el Artículo 15 de la Ley 4.712, donde se lo autoriza a intervenir en la regulación de los criterios de remuneración de los agentes públicos. Este régimen de remuneraciones es complementario y guarda subordinación normativa con el Artículo 261 de la Ley General de Sociedades. Dicha remuneración es fijada anualmente por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas con ajuste a las disposiciones mencionadas y a aquellas de la CNV que fijan pautas y limitaciones en función de la existencia o inexistencia de ganancias. La política de remuneración para los gerentes de primera línea es la misma que se aplica para todo el personal de la Sociedad. La remuneración es fijada acorde con la experiencia, conocimientos acreditados, responsabilidades y complejidad de la función a cumplir. Se posee una clasificación de funciones en doce niveles laborales y una estructuración de los sueldos entre y dentro de los niveles. Los cuadros gerenciales están en marcados en los niveles 10 a 12. El Órgano de Administración revisa cuatrimestralmente el nivel general de los sueldos analizando distintos índices nacionales y regionales, la situación económico-financiera de la Sociedad y la viabilidad de su aplicación. La propuesta de ajuste es elaborada por el Director que representa a los tenedores de bonos, la Comisión Directiva de la Asociación de Tenedores de Bonos de la empresa y la Gerencia General, para su posterior elevación y aprobación del Órgano de Administración.
16.	La metodología para establecer las remuneraciones del Gerente General y de los miembros del Órgano de Administración, ya fue desarrollada en el punto precedente.

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.



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

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.	<p>Al ser INVAP una empresa de tecnología, se evalúan constantemente los riesgos asociados al desarrollo de los proyectos de alta complejidad que ejecuta. Los plazos contractuales suelen ser extensos, abarcando constantes cambios de contextos y escenarios (tanto en el ámbito local como en el internacional), con lo cual la sociedad realiza periódicamente evaluaciones de riesgos que le permitan tomar las decisiones adecuadas.</p> <p>La empresa cuenta con un sistema para la gestión de la información asociada al proceso de Debida Diligencia y con una plataforma para el control de documentación de proveedores. La Gerencia de Integración de Gestión realiza el relevamiento de requerimientos de todas las áreas a fin de seguir avanzando con la implementación de diversas herramientas informáticas que permitan a la sociedad contar con información consolidada para optimizar el proceso de toma de decisiones que involucra la gestión integral de los riesgos.</p>
18.	<p>La auditoría interna ha elaborado un plan de trabajo basado en el relevamiento y evaluación de los riesgos en forma general, el cual permite un proceso de mejora continua en los procesos inherentes a cada sector auditado. Dicho plan fue puesto en marcha en el ejercicio 2022, elevando los reportes anuales correspondientes.</p> <p>En el marco de la Política de Integridad que viene impulsando el Directorio, con el objetivo de integrar el Compliance en la estrategia y en la estructura interna, se han tomado las acciones necesarias para cumplir con los preceptos legales y con los procesos de la sociedad, tendientes a identificar, prevenir y gestionar riesgos y oportunidades.</p>
19.	<p>La sociedad ha conformado un equipo compuesto por contadores públicos con vasta trayectoria en auditorías y con un elevado conocimiento de la sociedad y de su funcionamiento.</p> <p>Adicionalmente, la sociedad aplica un plan de capacitación específico para el rol a cumplir.</p>
20.	<p>Los miembros del Órgano de Administración son designados por sus accionistas, de acuerdo con la Ley General de Sociedades y lo establecido en el Estatuto Social. Los directores y directoras designadas por la Provincia de Río Negro, en general, provienen de extensas carreras en INVAP, o bien son funcionarios y funcionarias del gobierno provincial. Los directores y directoras designadas por la Comisión Nacional de Energía Atómica son funcionarios y funcionarias de dicho organismo.</p> <p>La sociedad cuenta con una Comisión Fiscalizadora la cual tiene entre sus principales funciones fiscalizar la administración de la sociedad y vigilar que los órganos sociales den debido cumplimiento a la ley, estatuto, reglamento y decisiones asamblearias.</p>
21.	<p>Los auditores externos emiten sus informes de acuerdo con las condiciones de independencia establecidas en la RT N° 34 (adopción de las Normas Internacionales de control de Calidad y Normas sobre independencia) de la FACPE y cumplen las obligaciones de incompatibilidad especificadas en dichas normas.</p> <p>En relación con la rotación de firmas de auditores, el Directorio evalúa anualmente la idoneidad, independencia y desempeño de la auditoría externa y la Asamblea de Accionistas aprueba su continuidad o cambio.</p>

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. La sociedad cuenta con un Código de Ética aprobado por el Directorio, el cual fue difundido y puesto en vigencia en septiembre de 2019. Dicho Código se encuentra disponible



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

	<p>públicamente (en español e inglés) en el sitio web de INVAP (www.invap.com.ar) y describe los lineamientos de las conductas esperadas para los siguientes ítems: cumplimiento de las leyes, anticorrupción, actividades políticas, imagen y reputación corporativa, conflicto de intereses, respeto y diversidad, confidencialidad, salud ocupacional, ambiente y cuidado de activos y herramientas de la empresa.</p> <p>La empresa ofrece a todas las personas canales internos y externos de denuncias, con posibilidad de realizarlas de forma nominal o anónima, y confeccionó un "Protocolo para denuncias por incumplimientos al Código de Ética", el cual define la forma en que deben ser gestionadas las denuncias que se reciben, para garantizar: (i) protección para la víctima y/o denunciante; (ii) la ausencia de represalias; y (iii) objetividad en el proceso de investigación y en la determinación de la sanción (en caso de que la hubiere). En este sentido, la sociedad también cuenta con un "Protocolo de acción en casos de discriminación, acoso y violencia por razones de género"</p> <p>Adicionalmente, a fin de garantizar la adopción de las mejores prácticas, la empresa se adscribió al Código de principios para exportadores de reactores y centrales nucleares de potencia, al Grupo de Suministradores Nucleares y al Código de conducta de la Organización Internacional de Energía Atómica.</p>
23.	<p>El Directorio aprobó en febrero de 2019 un Programa de Integridad, y designó un responsable de dicho programa, el cual establece un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la ética e integridad, junto con su supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades.</p> <p>A través del Programa de Integridad se realizaron las siguientes acciones: i) habilitación de canales internos y externos de denuncias, con posibilidad de realizarlas de forma nominal o anónima; ii) creación de protocolos para el tratamiento de las denuncias, a través de los cuales se protege a la víctima y/o denunciantes, como así también se asegura objetividad en el proceso de investigación y de determinación de acciones derivadas de las investigaciones que se realizan; iii) prevención de represalias; iv) creación de un área de Debida Diligencia para la evaluación de la integridad de los terceros con los que se relaciona la sociedad. v) implementación del Código de Ética para Partes Proveedoras de INVAP, el cual aplica a todas aquellas personas u organizaciones que provean de bienes y/o servicios a INVAP.</p>
24.	<p>La empresa tiene las mismas restricciones y requisitos que existen para partes no relacionadas o terceros no vinculados a la empresa. En este sentido, se utiliza la totalidad de los procedimientos y controles que la empresa dispone para cada relación (proveedores, clientes, socios, etc.), con el fin de garantizar la objetividad en la toma de decisiones.</p> <p>La sociedad cuenta con un Código de Ética aprobado por el Directorio y para su aplicación y gestión ejecuta un Programa de Integridad, el cual se enmarca en la Ley 27.401.</p>

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.	<p>La sociedad cuenta con una política integral de difusión institucional y comercial a través de distintas herramientas que implementa el área de Comunicación y Relaciones Institucionales de la empresa. Se cuenta con una página web institucional (www.invap.com.ar) donde se dan a conocer las áreas de negocios de la organización, actividades, novedades, información financiera, Código de Ética, entre otros. En las redes sociales también se dan a conocer aspectos destacados de la actividad de la Sociedad, noticias de interés científico y tecnológico, como así también se produce una comunicación constante con las y los usuarios de dichas redes en general, contestando consultas y recibiendo sugerencias. La empresa cuenta con un procedimiento para comunicaciones internas y externas que describe la metodología utilizada por la Sociedad para llevar a cabo las comunicaciones internas entre el personal de la empresa y externas con los públicos de interés, de manera sistemática y eficiente. En lo que respecta a la información societaria (estatuto social, estados financieros, actas, otros), la misma se encuentra publicada en la Autopista de Información Financiera del sitio web de la Comisión Nacional de Valores (www.cnv.gob.ar).</p>
26.	<p>Debido a las características intrínsecas del negocio y de los proyectos de la empresa, la articulación con los clientes se produce usualmente a través de organismos del Estado (nacionales e internacionales), proveedores, e instituciones del sistema de ciencia y tecnología.</p> <p>Una de las fortalezas de la sociedad es su experiencia para gestionar exitosamente las partes interesadas de este conjunto de actores. Las mismas evolucionan en el tiempo con una dinámica particular inherente a los cambios de autoridades de los mencionados organismos y a las distintas políticas implementadas.</p>
27.	<p>Los miembros del Órgano de Administración mantienen un canal de comunicación fluido con los accionistas. Adicionalmente, la documentación e información a tratar en las</p>



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

	Asambleas Generales de Accionistas es enviada a los mismos con la suficiente antelación, de forma tal de permitir su correspondiente análisis. Adicionalmente, el 100% de los accionistas se encuentran representados en el Directorio.
28.	Las Asambleas de la empresa son celebradas siempre de forma unánime, lo cual asegura la participación de la totalidad de los accionistas. No obstante, la sociedad continúa evaluando, junto con los miembros del Directorio y los accionistas, la posibilidad de modificar su estatuto de forma tal que los accionistas puedan participar mediante plataformas de videoconferencia, tal como está previsto para las reuniones de Directorio.
29.	La sociedad, a través de su Estatuto Social, estableció condiciones y destino referido a la distribución de sus utilidades. Las ganancias deben ser realizadas y líquidas y se destinan para: a) Reserva Legal: cinco por ciento (5%) hasta alcanzar el veinte por ciento (20%) del capital suscrito, b) Hogar de Ancianos "El Descanso de Jesús (Personería Jurídica Dto.612) de San Carlos de Bariloche (Río Negro): dentro de las políticas de Responsabilidad Social Empresaria se dispone asignar a dicha institución, una suma que será determinada por el Directorio y revisada periódicamente por el mismo, para adaptarla a la situación económica imperante en cada momento, a pagar en mensualidades, c) Bonos de participación: una suma destinada a los tenedores de bonos del Art. 10 del Estatuto Social, d) Remuneración de los Directores y de los miembros de la Comisión Fiscalizadora en su caso, e) Fondos de previsión: destinados a Reserva Facultativa, o a cuenta nueva, o al destino que determine la Asamblea, que no contraría el espíritu de capitalización de utilidades que es prioritario de la sociedad. En este sentido cabe destacar que durante la vida de la sociedad siempre se han reinvertido las utilidades.