

## 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.**

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.

**Misión:** Ser empresa referente en proyectos tecnológicos a nivel mundial y protagonista del desarrollo de la Argentina.

**Visión:** Desarrollar y ejecutar proyectos tecnológicos aportando valor estratégico a sus clientes, en el marco de una empresa autosustentable. Generar fuentes genuinas de trabajo, fomentando el desarrollo de su personal y de las comunidades donde opera, respetando el medio ambiente.

**Valores:**

- **Ética e Integridad.** Somos socialmente responsables y sostenemos una línea de conducta íntegra y transparente.
- **Trabajo en Equipo.** Nos comprometemos con el objetivo común y compartimos la responsabilidad en el resultado de todas las acciones de la empresa.
- **Compromiso.** Nos esforzamos para lograr los objetivos y sentimos a la empresa como propia. Somos la empresa.
- **Profesionalismo.** Desempeñamos nuestra actividad con responsabilidad, preparándonos para hacer bien el trabajo y afrontando los desafíos con seriedad. Potenciamos nuestras capacidades aprendiendo de la experiencia e incorporando las lecciones aprendidas.
- **Comunicación.** Propiciamos el diálogo, nos tomamos el tiempo para reunirnos, escuchar, entender y hacernos entender.
- **Respeto.** Valoramos a las personas, escuchamos sus opiniones, reconocemos las diferencias y las tenemos en cuenta en la toma de decisiones.
- **Motivación.** Consideramos importante a cada uno de los integrantes de la empresa. Tenemos objetivos claros y desafiantes. Nos entusiasmos y nos divertimos.
- **Austeridad.** Cuidamos y utilizamos eficientemente nuestros recursos, gastamos lo necesario y prescindimos de lo inútil o superfluo. Aplicamos las mismas reglas en todos los niveles.
- **Creatividad e Innovación.** Corremos nuestros límites y buscamos nuevas fronteras.
- **Audacia.** Tenemos la convicción de que podemos desarrollar y ejecutar proyectos que implican grandes desafíos. Sabemos que si el problema tiene solución lo lograremos. Somos un equipo positivo y con energía.
- **Éxito.** Cumplimos con los objetivos y compromisos. Sentimos que aportamos y sumamos a la comunidad donde pertenecemos.
- **Ganancia.** Generamos los recursos económicos necesarios para asegurar el crecimiento sostenido de la empresa y nuestros ingresos.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Flexibilidad</u>. Tenemos la capacidad de cambiar cuando lo creemos necesario y de adaptarnos a entornos variables.</li> <li>• <u>Conocimiento</u>. Estudiamos, nos actualizamos y nos preparamos mental y emocionalmente para dar lo mejor de nosotros.</li> </ul> <p>La conducción de la empresa continúa implementando distintas acciones para fomentar la cultura ética a lo largo de toda la organización, siempre con el foco puesto en la Misión, Visión y Valores. Entre dichas acciones cabe destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inducción a los/as nuevos/as integrantes de la organización, respecto de la gestión de la Ética y la Integridad en la sociedad</li> <li>- Análisis de riesgos con terceros relacionados</li> <li>- Código de Ética para partes Proveedoras</li> </ul>
2.	<p><b>El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y los derechos de todos sus accionistas.</b></p> <p>La práctica recomendada se aplica. Dadas las características específicas de la sociedad, es una práctica habitual someter el plan estratégico o de negocios a la consideración del Órgano de Administración de manera periódica. Dicho plan establece los objetivos de gestión junto con sus respectivos presupuestos. La ejecución de los negocios está a cargo de los niveles directivos y gerenciales, según corresponda.</p> <p>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. Del mismo modo, de forma mensual se informa al Órgano de Administración sobre los desvíos que ocurrieron en el periodo o riesgos significativos que se avizoran, como así también las acciones definidas para mitigar los mismos.</p> <p>Para llevar a cabo este análisis, la sociedad emplea indicadores financieros tales como EBITDA, índices de endeudamiento, liquidez, solvencia, rentabilidad, entre otros; y no financieros tales como índices de medición del desempeño de sus colaboradores, índices de capital intelectual, capital estructural, entre otros, con el propósito de medir el desempeño de sus políticas generales, estratégicas y de negocio. Asimismo, el Directorio y la Gerencia General cuentan con personal capacitado en factores ambientales y sociales, que brinda asistencia en el análisis de riesgos y oportunidades vinculadas a estos aspectos.</p>
3.	<p><b>El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que esta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras</b></p> <p>La práctica recomendada se aplica. La sociedad realiza monitoreos trimestrales sobre el avance de los proyectos tecnológicos, evaluando posibles desvíos respecto del Plan de Negocios. Además, lleva a cabo controles mensuales sobre la gestión del capital humano, considerado el motor productivo de la empresa.</p> <p>Asimismo, supervisa el circuito de ofertas y contrataciones con clientes y proveedores. De manera mensual, se analiza la cartera de proyectos vigente, y se realizan el planeamiento y el seguimiento de los contratos en negociación.</p> <p>Adicionalmente, la empresa cuenta con una Gerencia de Integración de Gestión, responsable de generar reportes que permiten evaluar el desempeño organizacional. Periódicamente, se presenta al Órgano de Administración un informe sobre la situación de cada gerencia, considerando las particularidades de la empresa, su conformación societaria y la complejidad de su actividad, utilizando para ello indicadores de gestión por proyecto tecnológico y por área, en términos de KPIs relativos al cronograma, al alcance, al relacionamiento con el cliente, a los márgenes económicos y financieros alcanzados, en relación a los objetivos estratégicos planteados por la gerencia general y los gerentes de negocios, de ingeniería y producción.</p>
4.	<p><b>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.</b></p> <p>La práctica recomendada se aplica. El Órgano de Administración cuenta con reportes mensuales para su control y establece políticas, procedimientos y controles que aseguran la objetividad como así también es el órgano encargado de proponer conforme las tendencias y actualizaciones en materia de gobierno corporativo, actualizaciones</p>

	<p>en la materia.</p> <p>También se ha creado el Comité de Ética compuesto por el Presidente del Directorio, el Director en representación del personal y una persona designada por Gerencia General, el cual tiene como una de sus principales funciones promocionar la cultura ética en la sociedad.</p> <p>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 informadas al Directorio.</p> <p>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.</p>
5.	<p><b>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.</b></p> <p>Todos los miembros del Directorio cumplen con lo normado por la Ley General de Sociedades (“LGS”) y las normas de la Comisión Nacional de Valores (T.O. 2013 y mod.) (las “Normas de la 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 Comisión Nacional de Valores (la “CNV”) bajo ID N°2432162. Cabe mencionar que INVAP fija criterios con los cuales los directores ejecutan sus funciones, prevaleciendo la experiencia en los negocios específicos de la empresa o en aspectos tecnológicos afines, bajo el requerimiento de dar continuidad a los proyectos de alta complejidad que necesitan el correlato entre la gestión y gobernanza, así como la descripción de la modalidad y periodicidad de las reuniones del mismo.</p> <p>Las y los directores participan activamente y en forma continua de las reuniones aportando desde la diversidad de sus perfiles profesionales y perspectivas. Para ello, el estatuto prevé la flexibilidad necesaria para la participación a distancia, favoreciendo la asistencia en esta modalidad con voz y voto.</p> <p>Las reuniones del Órgano de Administración son presididas y moderadas por el Presidente de la sociedad o, en caso de ausencia, por el Vicepresidente.</p> <p>Adicionalmente, la empresa toma como fuente de buenas prácticas lo establecido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”) y el G20 en el documento “Principios de Gobierno Corporativo”. No obstante ello, es intención de la Sociedad consolidar, en el mediano plazo, las buenas prácticas adoptadas como un trabajo evolutivo, acorde a la naturaleza particular de la Sociedad.</p> <p>Las reuniones de directorio se convocan y celebran en forma regular, con un orden del día específico, que se distribuye con antelación suficiente. En la agenda, se incorporan los temas que son requeridos por el Directorio para supervisar la gestión de la empresa, incluyendo la estrategia de las áreas de negocios, los estados financieros, el presupuesto anual, monitoreo de los riesgos emergentes y el cumplimiento normativo.</p>

### 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.	<p><b>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.</b></p>
----	--



## CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO



	<p>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.</p>
7.	<p><b>El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.</b></p> <p>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 a través de la exposición detallada mediante presentaciones de la gestión efectuada trimestralmente, evidenciando la misma a través de indicadores financieros y no financieros, con el fin de mejorar el funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la sociedad. El Directorio puede requerir ampliar la información para la toma de decisiones a través de especialistas internos o de asesores externos, a fin de establecer acciones o planes de mejora en la gestión de la sociedad.</p>
8.	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p> <p>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. Previo al tratamiento de determinados temas incluidos en el Orden del Día, especialistas internos y externos brindan al Directorio una exposición introductoria sobre cuestiones específicas. También se deja constancia que para fortalecer los conocimientos específicos se realizan reuniones de trabajo ad hoc, a nivel del directorio junto con gerencia general y si es necesario con gerencias de áreas de negocios o con áreas de soporte, de acuerdo al tema a tratar. Asimismo, se informarán a futuro, las capacitaciones realizadas para los miembros del Directorio, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos en materias relevantes para el ejercicio de sus funciones.</p>
9.	<p><b>La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia</b></p> <p>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.</p>
10.	<p><b>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.</b></p> <p>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. Se informa que en el marco de gestión de talento la Sociedad cuenta con herramientas para detectar las competencias necesarias, que son la base para especificar los requisitos y acciones específicas como Mentoreo, Formaciones especializadas, etc para quienes aspiren a la vacancia de la gerencia.</p>

### 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.	<p><b>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.</b></p> <p>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. A la hora de cubrir vacancia en el Directorio la sociedad pondera el perfil de los precandidatos tal como fue mencionado en los apartados 5 y 10. Teniendo en consideración tanto el desarrollo profesional, como así también la experiencia previa desempeñando roles directivos, gerenciales y de toma de decisión.</p>
12.	<p><b>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.</b></p> <p>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. El Directorio designa a la persona que ejercerá el rol de Gerencia General y por la naturaleza de la actividad de la empresa, se delega en esta persona la designación de los gerentes de primera línea. Este punto se complementa con el punto 10.</p>
13.	<p><b>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.</b></p> <p>La práctica no se aplica ya que la sociedad no posee un Comité de Nominaciones sin embargo se cumple con los principios subyacentes a esta práctica. 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. Dicha composición evidencia que la Sociedad tiene en consideración la diversidad en términos de género, edad, experiencia y antecedentes profesionales.</p>
14.	<p><b>El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.</b></p> <p>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.</p>

## 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.	<p><b>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.</b></p> <p>La práctica no se aplica ya que la sociedad no posee un Comité de Remuneraciones, sin embargo se cumple con los principios subyacentes a esta práctica. 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</p>
-----	---

	<p>colegiados) y sindicatos 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 enmarcados 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.</p>
16.	<p><b>El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.</b></p> <p>La metodología para establecer las remuneraciones del Gerente General y de los miembros del Órgano de Administración, ya fue desarrollada en el punto precedente. La sociedad no aplica la práctica ya que no posee un Comité de Remuneraciones, sin embargo la compañía cumple con los principios subyacentes a esta práctica, ya que cuenta con una política del Directorio de revisión y recomposición de remuneraciones recurrente en función de índices económicos que reflejan la variación en el poder adquisitivo tales como Índice de precios al consumidor (IPC) e índice salarial (IS). La sociedad cuenta con pautas de determinación de los salarios basadas en niveles salariales que tienen en cuenta el rol, el perfil y el puesto. El rol puede ser profesional, experto, técnico, administrativo u operativo. El perfil se evalúa de acuerdo a la trayectoria, a las personas a cargo, a las habilidades de liderazgo y a su desempeño. La empresa cuenta con un proceso anual de evaluaciones de desempeño formales, y desde el área de Personas y Organización se fomenta diversas actividades de monitoreo del desempeño, con encuentros periódicos y esquemas de capacitación.</p>

**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.	<p><b>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.</b></p> <p>Al ser la sociedad una empresa de tecnología, se evalúan constantemente los riesgos asociados al desarrollo de los proyectos de alta complejidad que ejecuta como por ejemplo factores de riesgos asociados al largo plazo de ejecución de los proyectos, el riesgo tecnológico por obsolescencia, riesgo financiero, riesgo cambiario, entre otros. 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</p>
-----	---

	<p>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. La tolerancia al riesgo de la sociedad es multifacética, influenciada por una variedad de factores, incluyendo aspectos tecnológicos, políticos, financieros y de mercado. La capacidad de asumir riesgos depende del análisis de esta diversidad de elementos interconectados. El análisis que se somete al Directorio es realizado por personal con conocimientos específicos requeridos para cada materia y son presentados al Directorio por personal clave de la gerencia con la incumbencia correspondiente, ya que la gestión de los riesgos específicos es realizada por las gerencias, respaldando sus decisiones en análisis especializados.</p>
18.	<p><b>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.</b></p> <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. El responsable de la auditoría tiene acceso a todos los registros, documentos y sistemas para llevar a cabo cualquiera de sus compromisos pudiendo seleccionar temas y determinar alcances de trabajo.</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><b>El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.</b></p> <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 quienes tienen la potestad de realizar las actividades de auditoría por iniciativa propia. Asimismo tienen comunicación directa con todos los empleados. Adicionalmente, la sociedad aplica un plan de capacitación específico para el rol a cumplir.</p>
20.	<p><b>El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.</b></p> <p>La práctica no se aplica, ya que la sociedad no cuenta con un Comité de Auditoría. Sin embargo, los miembros del Órgano de Administración son designados por sus accionistas conforme a la Ley General de Sociedades (LGS) y lo establecido en el Estatuto Social.</p> <p>Los directores y directoras designados por la Provincia de Río Negro, en su mayoría, cuentan con una amplia trayectoria en INVAP o bien son funcionarios del gobierno provincial. Por su parte, los directores y directoras designados por la Comisión Nacional de Energía Atómica son funcionarios de dicho organismo.</p> <p>La sociedad dispone de una Comisión Fiscalizadora, cuya función principal es supervisar la administración de la sociedad y velar por el cumplimiento de la ley, el estatuto, el reglamento y las decisiones asamblearias por parte de los órganos sociales. Las personas que desarrollan esta función cuentan con amplia experiencia profesional en áreas financieras y contables, y disponen del tiempo adecuado para llevar a cabo sus funciones de manera independiente y efectiva, identificando, evaluando y reportando los riesgos de manera apropiada.</p>
21.	<p><b>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</b></p> <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 FACPCE 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 a través de los siguientes indicadores objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia profesional</li> <li>- Conocimiento de la sociedad y la industria</li> <li>- Antecedentes profesionales en normativa internacional</li> <li>- Honorarios propuestos</li> </ul>

**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 aprobado por el Directorio, el cual fue difundido y puesto en vigencia en septiembre de 2019. Dicho Código se encuentra disponible públicamente (en español e inglés) en el sitio web de INVAP ([www.invap.com.ar](http://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. La sociedad realiza en forma recurrente capacitaciones a todos los miembros de la organización sobre el contenido del Código

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"

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.

**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 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. Para mayor énfasis en el tema, se realizan capacitaciones periódicamente para fomentar un entorno de trabajo ético y responsable.

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.

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

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



## CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO



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. 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. La sociedad considera que un conflicto de interés surge cuando se produce una tensión entre los intereses de INVAP y los intereses personales de un tercero. Toda persona puede enfrentarse a un conflicto de intereses debido a una relación, actividad o interés, pudiendo incluir relaciones con proveedores, clientes, competidores o cualquier organización o persona vinculada con INVAP. Al ser detectado, requiere un seguimiento a través de los canales de denuncia existentes y, de ser necesario, la adopción de una solución adecuada a través del Comité de Ética, de la Gerencia General o del Directorio.

### 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 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](http://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](http://www.cnv.gob.ar)).

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

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. Una de las fortalezas de la sociedad es su experiencia en la gestión exitosa de las partes interesadas para llevar adelante su propósito, entre las que se incluyen los accionistas, el gobierno argentino y otros gobiernos, los clientes, las agencias internacionales en las materias de incumbencia de INVAP, el sistema científico y tecnológico de Argentina, las autoridades regulatorias, la comunidad, los colaboradores, los proveedores, las universidades y actores académicos, los organismos de control y fiscalización, entre otros. Esta gestión se lleva a cabo mediante acciones de comunicación y relacionamiento entre las partes. Dichas partes evolucionan con el tiempo, siguiendo una dinámica particular influenciada por los cambios de autoridades en los organismos mencionados y por las distintas políticas implementadas.

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.**

Los miembros del Órgano de Administración mantienen un canal de comunicación fluido con los accionistas. Adicionalmente, la documentación e información a tratar en las 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.	<p><b>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.</b></p> <p>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.</p>
29.	<p><b>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</b></p> <p>La sociedad, a través de su Estatuto Social, establece condiciones y destino referido a la distribución de sus utilidades, tal como se transcribe a continuación: ARTÍCULO VIGÉSIMO: CIERRE DE EJERCICIO Y DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES QUE NO CONTRARÍE EL ESPÍRITU DE CAPITALIZACIÓN. El ejercicio social cierra el 30 de junio de cada año. A esa fecha se confeccionan los estados contables conforme a las disposiciones en vigencia y normas técnicas de la materia. Las ganancias realizadas y líquidas 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 hasta un máximo del 5% a dicha institución, y se dispone que el Directorio sea quien determine y revise anualmente el importe de dinero a asignar y la forma de pago, para adaptarlo a la situación económica imperante en cada momento y a las necesidades del Hogar; c) Bonos de participación: no menos del 10% y hasta un máximo del 20% a los tenedores de bonos del Art. 10 de este Estatuto, según resulte de las condiciones de emisión; d) a la constitución de una Reserva facultativa para la investigación y desarrollo de nuevos proyectos en la República Argentina, hasta un 25%; e) Fondos de previsión: destinados a Reserva Facultativa, o a cuenta nueva o al destino que determine la Asamblea, que no contrarie el espíritu de reinversión, de las utilidades que es prioritario para la Sociedad en función de su objeto social; f) al pago de dividendos para los accionistas en proporción al capital suscrito, que no contrarie el espíritu de capitalización de utilidades que es prioritario de esta Sociedad.</p> <p>La distribución de utilidades sigue a la estrategia dado que persigue objetivos vinculados a la responsabilidad empresaria, al beneficio para los empleados, a actividades en investigación y desarrollo y en capital de trabajo, procurando fomentar la reinversión de utilidades que es prioritaria para la sociedad y con el fin de preservar la estabilidad de la estructura financiera y garantizar la continuidad del espíritu fundacional de la compañía, que le han permitido el desarrollo y ejecución de proyectos tecnológicos que aportan valor estratégico a sus clientes, logrando un marco de funcionamiento autosustentable, por la condición financiera lograda a partir de la capitalización de utilidades.</p>