

INFORME SOBRE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

IMPISA S.A. (“IMPISA” o la “Sociedad”) emite el siguiente Informe sobre el Código de Gobierno Societario de acuerdo a lo establecido por Resolución General N° 797/2019 de la Comisión Nacional de Valores, como así también en concordancia a las buenas prácticas de gobierno corporativo que aplica la Sociedad.

IMPISA informa de este modo si cumple totalmente o parcialmente los principios y las recomendaciones, y de qué modo lo hace; y en los casos que lo cumpla parcialmente o no lo cumpla, indica si está previsto incorporar a futuro aquello que no adopta, para lo cual se utiliza la estructura de respuesta establecida en la Resolución.

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

PRINCIPIOS

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

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

IMPISA aplica la práctica recomendada.

La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta que debe ser aceptado y firmado por todos sus directores y empleados, consignando la eventual existencia de conflictos de intereses, al momento de su ingreso a la compañía y/o durante todo el tiempo que dure la relación laboral con la misma. El mismo contiene pautas relativas a principios, políticas y procedimientos relativos a la transparencia en los ámbitos de las relaciones laborales dentro de la organización y a la interacción con terceros.

Se ha implementado un servicio para la recepción, análisis y tratamiento de denuncias a través de distintos canales (telefónico, correo electrónico, entrevista personal, etc.). La evaluación de las situaciones denunciadas es llevada adelante por la Oficial de Cumplimiento.

La visión, misión y valores de la Sociedad que se detallan a continuación han sido definidos, se encuentran expuestos en la página web de la Sociedad y son evaluados permanentemente por el Directorio.

PLATAFORMA DE MARCA

Esencia

Creemos en la fuerza de la naturaleza.

Visión

Desde IMPSA impulsamos el desarrollo sostenible global a través de nuestras soluciones innovadoras en el valor, contribuyendo al crecimiento socioeconómico de las comunidades en las cuales actuamos.

Misión

Aportamos soluciones totales que innovan en el valor y contribuimos permanentemente al desarrollo de proyectos de infraestructura para la producción de energía limpia, equipos para procesos y servicios logísticos.

Valores



Posicionamiento

IMPSA es una empresa internacional dedicada al desarrollo de soluciones energéticas sostenibles que permiten lograr una sociedad global de bienestar.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Directorio oportunamente aprobado por la Asamblea de Accionistas, el Directorio se reúne al menos con la frecuencia establecida en la Ley General de Sociedades (y, en la práctica, lo hace aún con mayor frecuencia, al menos en forma mensual), por lo que la supervisión de las operaciones es constante. Asimismo, el Directorio ejerce dicha supervisión directa, recibe reportes asiduos de la Gerencia y aprueba el Plan de Negocios y el Presupuesto Anual, donde se establece la orientación estratégica de la Sociedad, incluyendo las políticas de inversiones y financiamiento y, en general, todo lo relativo a las estrategias destinadas al cumplimiento de los objetos sociales.

En tal sentido, el Artículo 11 del citado Reglamento establece expresamente que “El Directorio tiene la función indelegable de trazar los objetivos estratégicos de la empresa, establecer los planes estratégicos de negocios a corto, mediano y largo plazo, adoptar las políticas empresariales necesarias para cumplirlos y supervisar las operaciones y resultados financieros de la compañía”. Asimismo, el inciso g) del Artículo 12 de dicho Reglamento incluye entre las funciones y deberes del Directorio la de “Proveer al íntegro cumplimiento de lo establecido en la legislación de

protección al ambiente, sea nacional, internacional, provincial o municipal, de las normas en materia de tratamiento de residuos y efluentes y, en general, de cuanta más normativa sea aplicable a la actividad de la Sociedad”.

En suma, el Directorio establece el plan de acción que conforma su plan estratégico, cuya gestión en el día a día queda a cargo de los Directores de área y Gerentes de la Sociedad, conducidos por el “Country Manager”.

Adicionalmente, IMPSA ha creado una Gerencia de Eficiencia, que tiene a su cargo la evaluación constante del desempeño de las distintas áreas de la Sociedad.

El equipo gerencial aplica su compromiso y creatividad frente a cada operación, manteniendo una alta calidad de gestión, con foco en la innovación y la sostenibilidad.

IMPSA desarrolla tecnología de punta, compatible con la preservación del medio ambiente en materia de generación de energía limpia, a través del uso de recursos naturales renovables. IMPSA es el único grupo que cuenta con tecnología propia e independiente en el sector de energía hidroeléctrica de América Latina. Es líder en el campo de las energías limpias en más de 40 países y en 5 continentes. Desde hace más de 10 años, cuenta con el programa Puntos Limpios, que consiste en un Sistema de Clasificación Diferenciada de Residuos, gracias al cual es posible donar papel, cartón y vidrio a la Fundación CONÍN (Cooperadora para la Nutrición Infantil).

La Gerencia busca orientar sus decisiones teniendo en mira una clara responsabilidad respecto de los aspectos ambientales de sus actividades, promoviendo relaciones de confianza con su comunidad y un comportamiento ético a todo nivel.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

Como se indicara más arriba, el Directorio se reúne frecuentemente a fin de analizar la evolución del desempeño de las distintas áreas. Adicionalmente, al ser IMPSA una compañía controlada en un 98,94% por una sociedad extranjera, Industrial Acquisitions Fund LLC (“IAF”), el Comité Ejecutivo de dicho accionista (la mayoría de cuyos miembros forman también parte del Directorio de IMPSA) monitorea también el desarrollo de las operaciones de la Sociedad y la gestión de las Gerencias. Adicionalmente, la Gerencia de Eficiencia efectúa un control constante del desempeño de cada área de la empresa.

Los miembros del Directorio no ostentan cargos gerenciales en IMPSA, pero el Presidente y Vicepresidente del Directorio desarrollan funciones técnicas y operativas, fundamentalmente en el área comercial y de gestión de relaciones institucionales.

En tal sentido, los Directores desarrollan un rol fundamental en la evaluación de las Gerencias, a la que supervisan diariamente, con la colaboración del Country Manager y de la Gerencia de Eficiencia. A tales efectos, se consideran los objetivos planteados al principio del ejercicio para cada Gerencia, el cumplimiento de los principios y valores de la Sociedad y su desempeño frente al contexto económico, financiero y político.

Por otra parte, IMPSA implementa el Proceso de Gestión de Riesgos (RMP), de acuerdo con la Norma ISO 31000:2018, y anualmente se lleva a cabo una revisión del modelo de control interno, verificando el cumplimiento y eficacia de las políticas corporativas. El Directorio monitorea de manera permanente la ejecución de dichas políticas.

En tal sentido, el inciso m) del Artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento del Directorio incluye entre las funciones y deberes del mismo la de *“velar por una sana política de administración del riesgo empresarial, estableciendo, con el asesoramiento que fuere menester, en su caso, los mecanismos de control adecuados, y revisar periódicamente, aprobar y hacer cumplir en todo momento el sistema de cumplimiento que se encuentre en vigencia”*.

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

La Sociedad cumple con la práctica recomendada.

El Directorio lidera el sistema de gobierno societario de la Sociedad con el objetivo de coordinar eficaz y eficientemente la relación entre accionistas, gerencia y el propio Directorio. El Directorio aprueba el informe de Gobierno Societario. Asimismo, el inciso k) del Artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento incluye entre las funciones y deberes del Directorio la de *“Cumplir y hacer cumplir las obligaciones de la Sociedad para con la comunidad, en el marco de su responsabilidad social empresarial”*.

La Sociedad cuenta con un Código de Ética y Conducta que debe ser aceptado y firmado por todos sus directores y empleados, consignando la eventual existencia de conflictos de intereses, al momento de su ingreso a la Compañía y/o durante todo el tiempo que dure la relación laboral con la misma. El mismo contiene pautas relativas a principios, políticas y procedimientos relativos a la transparencia en los ámbitos de las relaciones laborales dentro de la organización y a la interacción con terceros. Asimismo, se cuenta con Políticas complementarias que regulan diversos aspectos de la conducta de cada empleado de la Sociedad.

El Directorio cuenta con el apoyo de su accionista controlante, una empresa constituida en los Estados Unidos que aplica altos estándares en sus políticas de gobierno corporativo y con el asesoramiento de la Dirección de Legales y de la Oficial de Cumplimiento, en sus respectivas áreas de incumbencia.

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

La Sociedad cumple con la práctica recomendada.

Todos los miembros del Directorio tienen amplia experiencia en los temas inherentes a los negocios de IMPSA. El Directorio incluye abogados con amplia experiencia en temas corporativos, expertos en relaciones institucionales y empresarios. Todos tienen capacidades y formación suficientes y cuentan con el tiempo necesario para atender a las necesidades de la Sociedad en forma profesional y eficiente y con gran dedicación.

El Directorio ejerce supervisión directa y recibe reportes asiduos de la Gerencia. Además, aprueba el Plan de Negocios y el Presupuesto Anual. Asimismo, cuenta con un Reglamento de Funcionamiento, cuya actual versión fue aprobada por la Asamblea de Accionistas de IMPSA celebrada el 12 de julio de 2021, el cual establece reglas específicas de funcionamiento, incluyendo la relativa a la forma de convocatoria y celebración de sus reuniones y la puesta a disposición de todos sus miembros de la documentación respaldatoria necesaria con la suficiente antelación. No se ha considerado necesario publicar dichas normas en la página web de la Sociedad, atento a que las mismas son ampliamente conocidas por los tres únicos accionistas de la Sociedad y sus representantes designados en el Directorio.

Adicionalmente, en línea con lo establecido en el Estatuto, el Reglamento permite la celebración de las reuniones de Directorio en forma no presencial, por medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, en la medida y con los recaudos que permita la legislación vigente, lo cual facilita la participación de todos los Directores en cada una de las reuniones del cuerpo.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

PRINCIPIOS

- VI. *El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.*
- VII. *El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme las necesidades de la compañía.*
- VIII. *El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.*

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

El Presidente tiene la responsabilidad de dirigir y organizar las reuniones del Directorio y de las Asambleas de Accionistas. Cuenta para con la asistencia de las Direcciones de Legales y de Administración y Finanzas, las que colaboran en la determinación de los puntos del orden del día y en asegurar la distribución de los materiales e información necesarias para que cada Director y cada Síndico cuenten con antelación suficiente.

En tal sentido, el Artículo 6 del Reglamento de Funcionamiento dispone que: *“El Presidente o quien haya efectuado o pedido la convocatoria de la reunión de Directorio pondrá a disposición de los Directores y miembros de la Comisión Fiscalizadora todos los antecedentes e información,*

con copia de los documentos respaldatorios, en su caso, que sean necesarios para que el órgano pueda adoptar sus decisiones de manera informada”.

El Presidente de la Sociedad, preside y dirige las reuniones de Directorio, garantizando la participación e intervención de todos los miembros del Directorio, tanto presentes como conectados por medios de participación no presencial, conforme a lo establecido en el Estatuto Social y en el Reglamento de Funcionamiento del Directorio.

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

La Sociedad cumple con el principio mediante la aplicación de prácticas distintas.

El Presidente es quien garantiza que se lleve a cabo un cumplimiento integral del Reglamento de Funcionamiento Interno del Directorio. El Presidente controla de esa forma el adecuado funcionamiento interno del Directorio, velando por el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponden a cada uno de sus miembros, conforme el Estatuto Social, la legislación vigente, el citado Reglamento y las restantes políticas de la compañía.

Además, conforme lo establece la Ley General de Sociedades, los resultados de gestión del Directorio son evaluados y aprobados por los accionistas en Asamblea General Ordinaria anual, junto a la Memoria y el estado de cumplimiento de las recomendaciones sobre gobierno societario. Adicionalmente, el Directorio expone los resultados obtenidos en base a lo establecido en el Plan de Negocios y en el Presupuesto Anual.

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

El Presidente genera permanentemente un clima de trabajo positivo y constructivo entre los miembros del Directorio y promueve el trabajo en equipo y los aportes de cada Director en sus respectivos ámbitos de experiencia.

Por otra parte, teniendo en cuenta las cualidades profesionales y la experiencia de los miembros del Directorio, la Sociedad no considera necesario que los mismos reciban capacitación continua desde IMPSA, sin perjuicio de ser informados permanentemente de aquellos cambios normativos, desarrollos en los mercados en los que actúa la Sociedad u otros hechos relevantes para el desempeño de su gestión, a través de informes de las Gerencias respectivas.

Sin perjuicio de lo anterior, los Directores pueden participar libremente de los diversos programas de capacitación desarrollados periódicamente por la Gerencia de Recursos Humanos.

Asimismo, los integrantes del órgano de administración y gerentes de primera línea participan activamente en encuentros empresariales, sectoriales, políticos y económicos a efectos de mantenerse informados en los temas de actualidad mundial.

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

La Sociedad cumple con el principio mediante la aplicación de prácticas distintas.

IMPSA no cuenta con una Secretaría Corporativa. El Presidente del Directorio cuenta con la colaboración de las Direcciones de Legales y de Administración y Finanzas para todo lo relativo a la coordinación de las reuniones de Directorio. Dichas Direcciones colaboran en la determinación de los temas relevantes o necesarios para su inclusión en el Orden del Día, envían las convocatorias por correo electrónico a cada integrante, junto con el link para conectarse remotamente, remiten por la misma vía la documentación o información que resulte relevante para la reunión y responden las inquietudes o aclaran las dudas que puedan surgir con relación a los mismos. También asisten a las reuniones para coordinar el cumplimiento del Orden del Día, intervienen en la redacción de las actas del órgano y se ocupan de reunir los comentarios y conformidad de los Directores y Síndicos que hayan participado de la reunión.

En el mismo sentido (y por los mismos medios), la Dirección de Legales coordina la convocatoria y celebración de las Asambleas y se encarga de enviar a todos los accionistas, con la anticipación suficiente, la propuesta de Orden del Día y el paquete de documentación informativo.

El Presidente del Directorio lleva a cabo una supervisión completa de todas las reuniones en cuestión.

Todas las Asambleas celebradas se han llevado en un excelente ambiente con los accionistas, a quienes se les brinda toda la información que solicitan y se contestan todos los comentarios e inquietudes que han presentado. Desde hace muchos años, todas las Asambleas se han celebrado con el carácter de unánimes, por lo que el 100% del capital social ha estado representado y ha aprobado las cuestiones sometidas a consideración de cada Asamblea. Asimismo, se modificó el Estatuto Social a los fines de prever la celebración de asambleas de accionistas mediante sistemas de comunicación audiovisual de transmisión simultánea, lo cual funciona correctamente. Idéntica reforma se llevó a cabo en relación a las reuniones de Directorio, permitiendo que las mismas se lleven a cabo del mismo modo.

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

La Sociedad aplica el principio por aplicación de prácticas distintas.

IMPSA no establece un plan de sucesión formal para el Gerente General (de hecho, en el Organigrama actual, la función se denomina “Country Manager”) por no considerarlo necesario. Sin embargo, la cuidada selección de los Gerentes de primera línea y su compromiso con los valores, objetivos y políticas de la empresa les permiten desarrollar sólidas carreras profesionales y garantizan la existencia de potenciales candidatos para el eventual reemplazo del “Country Manager”, previa consideración por el Presidente del Directorio y el Comité Ejecutivo del accionista controlante. Ante una vacante, la Gerencia de Recursos Humanos efectúa una selección de las personas que reúnen los requisitos para ocupar el puesto y luego se desarrolla el proceso de selección de conformidad con los procedimientos y políticas establecidos, con la participación del Presidente del Directorio.

Por otra parte, el Directorio, a través del fluido contacto que mantiene con las distintas gerencias, puede abordar las decisiones que correspondan de surgir un eventual reemplazo sin que esta falta de un plan de sucesión formal ocasione problema alguno.

C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

PRINCIPIOS

- IX. *El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.*
- X. *El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.*

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

La práctica no resulta obligatoria para IMPSA.

En efecto, IMPSA sólo hace oferta pública de obligaciones negociables. En virtud de ello, y de conformidad con la normativa vigente, no resulta exigible para la Sociedad la incorporación de miembros independientes dentro de su Directorio.

Sin perjuicio de ello, a pesar de ser una sociedad en la que el 98,94% de las acciones son de titularidad del accionista controlante, cuenta de todas formas con Directores designados por ambas Clases de accionistas minoritarios.

12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

IMPSA no cuenta con un Comité de Nominaciones y no prevé su creación en el corto plazo por no considerarlo necesario. De acuerdo con la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social, los Directores son designados y removidos por los accionistas. Atento a la composición actual de capital social, cada uno de los 3 accionistas elige los Directores a los que tiene derecho según sus propios criterios, siempre respetando los requerimientos de idoneidad aplicables. Respecto de la elección de Gerentes, nos remitimos a lo expuesto en otros puntos del presente.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

Conforme se indicara en el punto anterior, IMPSA no cuenta con un Comité de Nominaciones. No hay propuestas desde el Directorio u otro órgano respecto a los candidatos a designar. La ocupación de vacantes en el Directorio la determina la Asamblea de Accionistas de conformidad a la participación de cada accionista en la Sociedad y sujeto a lo dispuesto por el Estatuto Social (que, como se indicó anteriormente, contempla la elección de directores por clase de acciones) y la Ley General de Sociedades.

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

La Sociedad aplica el principio por aplicación de prácticas distintas.

Ante la incorporación de nuevos miembros del órgano, se realiza una presentación a sus pares y se les realiza una primera introducción sobre las distintas áreas de toma de decisiones. Se les brinda toda la información relativa al funcionamiento del órgano, reglamentaciones aplicables, información institucional, como así también todo lo relativo a procesos productos, aspectos contables y financieros, realidad económica del negocio, entre otros. Asimismo, los nuevos miembros cuentan con la asistencia permanente de las Direcciones de Legales y de Administración y Finanzas. Atento a que los Directores designados por cada accionista tienen amplia experiencia en la industria y el mercado y han integrado o integran otros Directorios en compañías de relevancia, no resulta necesario establecer un plan de inducción específico, sino simplemente imponerlos de las políticas, valores y normas principales que rigen a la Sociedad y al funcionamiento del órgano.

D. REMUNERACIÓN

PRINCIPIOS

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

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

IMPSA no cuenta con un Comité de Remuneraciones porque considera que no es necesario el mismo por el momento.

La Sociedad sí cuenta con una Gerencia de Recursos Humanos que interactúa con el Directorio en todo lo necesario y es la responsable de comparar la posición competitiva de las políticas de remuneraciones de la Sociedad con otros participantes de la industria.

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

La Sociedad aplica el principio por aplicación de prácticas distintas.

Como se indicó anteriormente, la Sociedad no cuenta con un Comité de Remuneraciones que fije una política de remuneración para los Directores y la Gerencia General. La remuneración del “Country Manager” es resuelta por el Directorio en pleno, con el apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos. Por lo general, los Directores designados por el accionista controlante renuncian a su remuneración, mientras que la de los Directores designados por ambas Clases de accionistas minoritarios depende de los resultados del ejercicio y de las funciones que los mismos desempeñen, conforme a lo establecido en la Ley General de Sociedades y es aprobada anualmente por la Asamblea de Accionistas. Los intereses del Directorio y los accionistas se encuentran alineados, a ser los Directores designados por el accionista controlante miembros de su Comité Ejecutivo y al ser los de los accionistas minoritarios designados directamente por los mismos.

E. AMBIENTE DE CONTROL

PRINCIPIOS

- XII. *El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.*
- XIII. *El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.*
- XIV. *El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.*
- XV. *El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.*
- XVI. *El Director deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.*

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

La Sociedad cumple con el principio por aplicación de prácticas distintas.

IMPSPA gestiona sus riesgos como parte esencial de su actividad a través del trabajo coordinado de las distintas Direcciones y Gerencias, aplicando en sus prácticas los procesos de debida diligencia ambientales, sociales, anticorrupción y de cumplimiento. Además, aplica prácticas de gestión de riesgos operacionales, sobre la base de las políticas y normativas internas basadas en las mejores prácticas de la industria y estándares internacionales, de forma de minimizar cualquier impacto negativo y optimizar los beneficios y oportunidades generadas por sus activos. En tal sentido, el inciso m) del Artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento incluye entre las funciones y deberes del Directorio la de *“velar por una sana política de administración del riesgo empresario, estableciendo con el asesoramiento que fuere menester, en su caso, los mecanismos de control adecuados y revisar periódicamente, aprobar y hacer cumplir en todo momento el sistema de cumplimiento que se encuentre en vigencia”*.

Asimismo, IMPSPA implementa el Proceso de Gestión de Riesgos (RMP) de acuerdo con la Norma ISO 3100:2018.

Todo asunto que deba ser tratado por el Directorio cuenta con los informes de las respectivas gerencias, incluyendo la opinión de las mismas con relación a los riesgos involucrados.

Existe, asimismo, una revisión periódica de riesgos de integridad, que realiza la Oficial de Cumplimiento, cuyos resultados se reflejan en una matriz de riesgos y en los procedimientos y políticas internas y son evaluados por el Directorio.

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

La práctica no resulta obligatoria para IMPSPA.

En efecto, IMPSPA sólo hace oferta pública de obligaciones negociables. En virtud de ello, y de conformidad con la normativa vigente, no resulta exigible para la Sociedad el establecimiento de un Comité de Auditoría ni la incorporación de miembros independientes dentro de su Directorio.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

IMPSPA no cuenta en la actualidad con un Comité de Auditoría (cuya constitución no resulta obligatoria para la misma) ni con un área específica de auditoría interna. El Directorio efectúa los controles necesarios con el apoyo del Country Manager, la Gerencia de Eficiencia y la Oficial de Cumplimiento.

20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.

La práctica no resulta obligatoria para IMPSPA.

En efecto, IMPSA sólo hace oferta pública de obligaciones negociables. En virtud de ello, y de conformidad con la normativa vigente, no resulta exigible para la Sociedad el establecimiento de un Comité de Auditoría ni la incorporación de miembros independientes dentro de su Directorio.

21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.

La Sociedad cumple con el principio por aplicación de prácticas distintas.

Como se indicara anteriormente, IMPSA sólo hace oferta pública de obligaciones negociables, por lo que, de conformidad con la normativa vigente, no resulta exigible para la misma el establecimiento de un Comité de Auditoría.

El Directorio selecciona y monitorea la actuación de los auditores externos con el apoyo de la Dirección de Administración y Finanzas. De acuerdo a las prácticas habituales de la Sociedad y a los compromisos asumidos en los términos y condiciones de sus títulos de deuda, los auditores externos elegidos deben ser siempre una firma internacionalmente reconocida de contadores públicos independientes. El Directorio se asegura que los auditores externos cumplan con las normas internacionales aplicables y sean reemplazados con la periodicidad establecida en las mismas.

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

PRINCIPIOS

- XVII. *El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.*
- XVIII. *El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.*

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

IMPSA cuenta con un Código de Ética y Conducta que debe ser aceptado y firmado por todos sus Directores y empleados.

El mismo es aplicable y obligatorio para todas las operaciones y miembros de la compañía como así también respecto de terceros que se vinculen con la Sociedad. IMPSA tiene diversos mecanismos de comunicación y difusión del Código a través de canales como página web, mails a empleados, capacitaciones, entre otros, lo cual es supervisado constantemente por la Oficial de Cumplimiento.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

La Sociedad cuenta con un Programa de Integridad elaborado con asesores legales externos y oportunamente consensuado con sus acreedores institucionales (incluyendo organismos multilaterales, tales como el Banco Internacional de Desarrollo), en el marco del cual se han aprobado el Código de Ética y Conducta y las diversas políticas aplicables. El Código de Ética y Conducta debe ser aceptado y firmado por todos sus directores y empleados, quienes reciben regularmente capacitación y entrenamiento sobre el mismo.

Dicho Código establece lineamientos respecto de relaciones internas, con clientes y con proveedores, contratación de servicios profesionales, uso de los recursos informáticos, canales anónimos disponibles para la denuncia de irregularidades en la organización, entre otros.

Asimismo, se fomenta su aplicación por parte de clientes, socios comerciales y proveedores, y se realiza un proceso de diligencia previa con cada uno de los proveedores y socios comerciales con los que la Sociedad se relaciona a fin de evaluar su alineamiento con los estándares éticos y de transparencia de la Sociedad. Tanto el Código como las políticas dictadas en el marco del mismo son revisados y actualizados periódicamente por la Oficial de Cumplimiento y reportados al Directorio, a fin de ajustar su funcionamiento y el logro de los objetivos de transparencia establecidos en el mismo.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

El Código de Ética y Conducta prevé los supuestos de existencia de conflictos de intereses. Dicho Código contiene pautas relativas a principios, políticas y procedimientos relativos a la transparencia en los ámbitos de las relaciones laborales dentro de la organización y a la interacción con terceros.

Está expresamente establecida la obligación de evitar cualquier situación que cree un conflicto entre intereses personales del colaborador y los de la organización, evitando que los mismos puedan ejercer influencia en su desempeño laboral.

Asimismo, se han implementado diversas líneas de comunicación, incluso anónimas, a través de las cuales se pueden denunciar situaciones de conflicto de intereses.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

PRINCIPIOS

- XIX. *La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.*
- XX. *La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.*
- XXI. *La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.*
- XXII. *La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.*

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

La Sociedad aplica parcialmente la práctica recomendada.

El sitio web www.impsa.com contiene información de nuestra organización y datos de contacto para los inversores y público en general. Asimismo, toda la información relevante de la Sociedad es dada a publicidad y se encuentra disponible en el sitio web de la Comisión Nacional de Valores. La composición del Directorio y la primera línea gerencial se encuentran también informada en la página web de la Sociedad. Las biografías de sus Directores y otra información similar se encuentra incluida en los Prospectos de emisión de sus obligaciones negociables y está a disposición de los interesados en la página web de la Comisión Nacional de Valores.

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

La Sociedad no aplica la práctica recomendada.

La Sociedad cuenta con canales de comunicación con las partes interesadas y mecanismos para identificar a las mismas, pero no ha establecido un procedimiento formal controlado por su Directorio. IMPSA posee un área especializada en relaciones institucionales y en la relación con los inversores, además de áreas especializadas en temas de finanzas y contabilidad para una atención solvente de las consultas que se reciben, además de los Responsables de Relaciones con el Mercado designados conforme a la normativa aplicable. Adicionalmente, todos los instrumentos de deuda emitidos (incluyendo las obligaciones negociables) cuentan con procedimientos y requisitos de información periódica y personas de contacto designadas específicamente a tales efectos. El sitio web www.impsa.com contiene datos de contacto para los inversores y público en general y permite que cualquier interesado pueda descargar el Código de Conducta para Terceras Partes, en el siguiente link: https://www.impsa.com/wp-content/uploads/2025/09/Guia-de-Integridad-terceras-partes_IMPSA_2024.pdf

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.

La Sociedad cumple con el principio por aplicación de prácticas distintas.

IMPSA tiene trato directo con los representantes de todos los accionistas, por lo cual dicho trato es fluido en todo momento.

Cabe destacar que el capital social de IMPSA no cotiza en mercados de capitales y que su composición actual revela la existencia de solo 3 accionistas: Industrial Acquisitions Fund LLC, titular del 98,94% del capital, el Fideicomiso de Acciones de IMPSA (cuyos beneficiarios son los acreedores de la Sociedad, a través de un Fiduciario designado a tales efectos), con el 0,69% del capital y el Fideicomiso de Acciones de los Accionistas Originarios con el 0,37%. Esta estructura facilita la remisión a los mismos en forma directa de toda la información necesaria para la adopción de decisiones asamblearias (la cual, en el caso de los Fideicomisos es distribuida por el Fiduciario a los Beneficiarios de los mismos, a los fines de que éstos emitan instrucciones de voto de acuerdo a lo previsto en los respectivos Contratos de Fideicomiso).

Si bien la Sociedad no posee un Reglamento para el funcionamiento de la Asamblea General de Accionistas, los Contratos de Fideicomiso prevén mecanismos para la provisión anticipada de información a los Beneficiarios que deben instruir el voto en las Asambleas que se celebren. Asimismo, se respetan las normativas vigentes en relación a la difusión de información a ser tratada en dichas Asambleas y su acceso garantizado a todos los accionistas con la debida antelación.

Cabe destacar que, desde hace muchos años, todas las Asambleas se han celebrado con el carácter de unánimes, por lo que el 100% del capital social ha estado representado y ha aprobado las cuestiones sometidas a consideración de cada Asamblea.

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

La Sociedad aplica la práctica recomendada.

Teniendo en cuenta la estructura de capital de la Sociedad descrita anteriormente, los mecanismos allí mencionados facilitan la participación de todos los accionistas en las decisiones asamblearias que se adopten (incluyendo en su caso el envío de las correspondientes instrucciones de voto por parte de los Beneficiarios de los Fideicomisos que son representados en las Asamblea por el Agente de Registro del Fiduciario).

El Estatuto Social prevé la realización de las Asambleas de Accionistas a través de medios virtuales, lo cual ha facilitado la participación de todos los accionistas en cada acto asambleario. Por ello, como se indicó anteriormente, desde hace muchos años todas las Asambleas se han celebrado con el carácter de unánimes, por lo que el 100% del capital social ha estado representado y ha aprobado las cuestiones sometidas a consideración de cada Asamblea.

29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.

La Sociedad no cuenta con una política de distribución de dividendos. El artículo 28 del Estatuto Social prevé el mecanismo de distribución de utilidades.

El Directorio evalúa la posibilidad de distribuir dividendos a sus accionistas al cierre de cada ejercicio social y analizando con particular atención las realidades económicas y financieras subyacentes a cada ejercicio social.

No existen políticas específicas a tal fin que no sean las normativas receptadas en el Estatuto Social. Asimismo, el Plan de Negocios y Presupuesto Anual aprobado por el Directorio anualmente contempla la política a seguir en tal sentido.



DR. JORGE SALCEDO HERNÁNDEZ
PRESIDENTE