

Anexo: Reporte de Código de Gobierno Societario

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

El Directorio de Banco Columbia S.A. (el "Banco", "Columbia" o la "Entidad", de manera indistinta) se encuentra comprometido con la generación de una cultura ética de trabajo, siendo parte de su misión dirigir las actividades del Banco con transparencia, ética y profesionalismo, así como establecer la visión, misión y valores de la Entidad y definir las estrategias de negocios y políticas generales basadas en ellos.

En dicho contexto, el Directorio estableció un Código de Ética y Conducta Corporativa cuyo objetivo es reflejar los valores y principios éticos y de integridad, y la cultura de comportamiento de Columbia y el cual resume las pautas generales que deben regir la conducta organizacional a los fines de promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas. El Código de Ética y Conducta Corporativa está dirigido a, y es de conocimiento de, todos los colaboradores y autoridades del Banco, a quienes se les exige conocer y cumplir su contenido, y se encuentra disponible en todo momento a través del aplicativo interno de publicaciones normativas.

Por otro lado, se destaca que el Directorio adhirió al Código de Prácticas Bancarias del Consejo de Autorregulación y, a su vez, estableció una Política de Transparencia y Exhibición de la Información, una Política de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros y un Código de Protección al Inversor, que establecen las pautas de conducta para una mayor transparencia, lealtad y diligencia y para garantizar los derechos de sus clientes usuarios de servicios financieros, inversores y público en general.

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

El Directorio de la Entidad es el encargado de definir la estrategia global de la Entidad y aprobar el plan estratégico que desarrolle la Alta Gerencia, en el cual se consideran -entre otros- factores sociales, de gobierno societario y ambientales.

Como es de público conocimiento, en virtud de la Ley 27.541 se declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social hasta el 31/12/2020, y en el marco de la pandemia por el coronavirus (COVID-19), el Decreto 168/2021 extendió la emergencia sanitaria hasta el 09/04/2021, adoptándose luego medidas de aislamiento y distanciamiento social, preventivo y obligatorio y prohibición de circular a lo largo del país, que continúan vigentes a la fecha del presente.

Dichas medidas implicaron -entre otras- la prórroga de la presentación de los distintos regímenes de información a cargo de las entidades financieras, en particular, del Régimen Informativo "Plan de Negocios y Proyecciones y Autoevaluación del Capital". No obstante ello, y ante requerimiento del ente regulador, en fecha 12/11/2020 la Alta Gerencia preparó y presentó al BCRA el Plan de Negocios y Proyecciones con el estado de situación de la Entidad al 31/07/2020, así como la evolución de los dos meses posteriores, y la planificación de los seis meses siguientes (hasta marzo de 2021 inclusive).

Asimismo, el Comité de Gobierno Societario es el órgano encargado de realizar el control y monitoreo de la evolución de dicho Plan de Negocios y Proyecciones, en base al reporte de seguimiento que presente la Alta Gerencia.

Por otro lado, y en el marco de proceso formal y gradual de implementación de mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable que el Banco comenzó desde el año 2011, ha continuado trabajando en línea a lo mencionado conforme lo ha detallado en el Reporte de Sustentabilidad publicado en la página web institucional.

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

El Directorio de la Entidad es el encargado de: (i) establecer estándares de desempeño para la Alta Gerencia compatibles con los objetivos y las estrategias de la Entidad, (ii) supervisar a la Alta Gerencia, ejerciendo su autoridad para obtener información suficiente en tiempo y forma que permita evaluar su desempeño, (iii) generar reuniones regulares con la Alta Gerencia para revisar las políticas, establecer canales de comunicación y monitorear el cumplimiento de los objetivos societarios, y (iv) asegurar que la Alta Gerencia realice un seguimiento apropiado y consistente de la implementación de sus políticas, supervisando su gestión a tal efecto.

En tal sentido, y a través de su participación en los Comités del Banco, monitorea los riesgos relevantes asumidos por la Entidad y participa en el diseño e implementación de las políticas de gestión integral de riesgos, de control interno, y de prevención de fraudes.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, participó en los Comités de Gobierno Societario N° 15 y 16, en los Comités de Auditoría N° 456 a 467, en los Comités de Gestión Integral de Riesgos N° 27 a 30, en los Comités de Riesgo de Crédito Minorista N° 102 a 112, en los Comités de Riesgo de Crédito Mayorista N° 771 a 800, en los Comités de Activos y Pasivos celebrados el 14/01, 13/02, 13/03, 14/04, 14/05, 12/06, 14/07, 13/08, 10/09, 08/10, 12/11 y 17/12 de 2020, en los Comités de Control y Prevención del Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo N° 200 a 218, en los Comités de Tecnología Informática y Sistemas N° 136 a 138, en los Comités de Productos y Servicios N° 13 a 17, y en los Comités de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros N° 4 a 7.

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

El Directorio de la Entidad entiende que un buen gobierno societario resulta fundamental para establecer las políticas adecuadas para cumplir los objetivos societarios, asegurar que las actividades cumplan con los niveles de seguridad y solvencia necesarios, definir los riesgos que el Banco asumirá y proteger los intereses de los depositantes.

En tal sentido, ha creado el Comité de Gobierno Societario, cuya misión es regular que la Entidad lleve adelante en debida forma los lineamientos contenidos en las disposiciones sobre gestión de riesgos y gobierno societario en forma proporcional a la dimensión, complejidad y perfil de la Entidad. En dicho ámbito, se aprueba y monitorea el cumplimiento del Código de Gobierno Societario de la Entidad, el cual refleja la manera en que los Accionistas, el Directorio, la Comisión Fiscalizadora, los Comités, la Alta Gerencia, la Auditoría Interna y la Auditoría Externa dirigen y controlan sus actividades y negocios protegiendo los intereses de la Entidad, de los depositantes y del público inversor en general.

Asimismo, durante las reuniones de Comité de Gobierno Societario N° 15 (14/02/2020) y 16 (27/08/2020), la Entidad verificó el cumplimiento de los lineamientos para la gestión de riesgos y el gobierno societario de las entidades financieras, y la adecuación del Código de Gobierno Societario, en forma proporcional a la dimensión, complejidad y perfil del Banco.

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.

A los fines de poder ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente, el Directorio asumió la obligación de comprometer el tiempo y la dedicación necesarios para cumplir con sus responsabilidades.

Por otra parte, estableció sus misiones y funciones, y las de cada uno de los Comités especializados creados por éste, en el Código de Gobierno Societario (disponible en la página web institucional) y en los reglamentos que rigen el funcionamiento de aquellos últimos.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

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

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

La Entidad cuenta con un proceso interno destinado a proveer al Directorio de toda la información relevante necesaria para tomar decisiones en sus reuniones y garantiza la información a través de su política de transparencia y de la participación en los Comités de la Entidad.

El Presidente del Directorio -con la asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia- y los referentes de cada uno de los Comités preparan el orden del día de las próximas reuniones y aseguran que la información disponible sobre los temas a ser tratados sea recibida en tiempo y forma por los demás integrantes e invitados a fin de que puedan participar de manera eficiente e informada en las mismas.

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

El Directorio realiza anualmente su autoevaluación del desempeño como órgano y de cada uno de sus miembros en la reunión de convocatoria a la Asamblea Ordinaria de Accionistas. Luego, la Asamblea Ordinaria de Accionistas evalúa la gestión y desempeño del Directorio al considerar las cuestiones contempladas en los incisos 1 y 2 del Artículo 234 de la Ley General de Sociedades.

Asimismo, realiza también una autoevaluación anual de su desempeño a través de los siguientes controles en el ámbito del Comité de Gobierno Societario: (i) revisión del Código de Gobierno Societario, en cuanto a su adecuación conforme a la estructura, principios y valores de la Entidad, (ii) revisión de la estrategia de negocio, en virtud del seguimiento de la evolución del Plan de Negocios y Proyecciones presentado al BCRA, y (iii) monitoreo de los riesgos relevantes, asumidos por la Entidad, en virtud de las observaciones de Auditoría Interna y Externa, el monitoreo y control de cumplimiento de las nuevas normativas que dictan los distintos entes de contralor del Banco y la supervisión y participación en los distintos Comités de la Entidad.

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

El Directorio ha asumido la función de promover la capacitación y desarrollo de, y definir programas de entrenamiento continuo para, sus miembros y para la Alta Gerencia de manera tal de mantener un nivel adecuado de conocimiento y experiencia que les permita cumplir correctamente sus funciones a medida que la Entidad crezca en tamaño y complejidad.

Con la asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia del Banco, diseña e implementa los programas de capacitación y entrenamiento, que luego son considerados y aprobados durante las reuniones del Comité de Gobierno Societario.

A través de los Comités de Gobierno Societario N° 15 (14/02/2020) y 16 (27/08/2020), y en el marco de la Política de Capacitación de la Entidad, se expuso y realizó el seguimiento del proyecto de reorganización del plan y procedimientos de capacitación interna, y se tomó nota de las principales conferencias y jornadas de capacitación a las que asistieron los colaboradores del Banco.

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.

El Presidente del Banco encuentra apoyo en sus asistentes administrativas y la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia para sus tareas y responsabilidades organizativas.

Colaboradores de dicha Gerencia participan activamente en la organización de las reuniones de Directorio y de dicho órgano con la Alta Gerencia, arman y disponibilizan la información que será considerada en las mismas y toman notas detalladas para luego formalizar las minutas.

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.

El Directorio ha asumido la función de seleccionar y, cuando sea necesario, reemplazar a los principales ejecutivos -incluido pero no limitado al Gerente General-, contando con un plan apropiado para su sucesión de modo que los candidatos reúnan los requisitos necesarios para administrar la Entidad.

En tal sentido, a través del Comité de Gobierno Societario, actualiza el Plan de sucesiones y reemplazos de la Alta Gerencia con el objetivo de asegurar la sucesión ordenada de puestos críticos y necesarios para la conducción del Banco. A tales efectos, y con la asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia del Banco, anualmente se considera un mapa de talentos donde se identifican áreas de riesgo (de puestos y de personas) a cubrir y los sucesores más adecuados para cada caso, identificando en cada uno de los integrantes de la Alta Gerencia sus principales fortalezas y aspectos a desarrollar.

Conforme surge de las Actas de sus reuniones del 18/08 30/09 de 2020, 06/01/2021 y 26/02/2021, aprobó modificaciones al Organigrama, modificando la estructura y seleccionando a nuevos integrantes de la Alta Gerencia. Asimismo, en las reuniones del Comité de Gobierno Societario N° 15 (14/02/2020) y 16 (27/08/2020), aprobó actualizaciones al Plan de sucesiones y reemplazos de la Alta Gerencia.

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.

Conforme la integración del Directorio aprobada por Asamblea de Accionistas de Banco Columbia, uno de sus Directores reviste el carácter de independiente de acuerdo con las normas sobre "Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras" del BCRA.

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.

Conforme se encuentra previsto en el artículo 10 del Estatuto Social de Columbia, los miembros del Directorio son elegidos por la Asamblea de Accionistas.

En función al criterio de proporcionalidad, la Entidad considera que no es necesario poseer un Comité de Nominaciones en vista que su envergadura no lo requiere, constituyéndose en un exceso operacional.

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.

Sin perjuicio que la Entidad no cuenta con un Comité de Nominaciones, el Directorio asumió la responsabilidad de seleccionar y, cuando sea necesario, reemplazar a sus principales ejecutivos, desarrollando para ello un plan apropiado para su sucesión de modo que los candidatos reúnan los requisitos necesarios para administrar el Banco.

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

El Directorio asegura que sus nuevos miembros electos, mientras tanto el BCRA se expida sobre la evaluación de sus antecedentes, estén informados sobre los aspectos relevantes del Banco y de sus órganos de gobierno a través de la lectura del Código de Gobierno Societario, del Código de Ética y Conducta Corporativa y demás políticas y manuales de la Entidad, el involucramiento en los Comités, las entrevistas con integrantes de la Alta Gerencia y otro personal clave, y el envío de documentación e información relevante previo a las reuniones.

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.

El Directorio asumió la responsabilidad de aprobar, vigilar y revisar el diseño y el funcionamiento de la Entidad, de su estructura operativa, de su sistema de retribuciones al personal y, de corresponder, de su sistema de incentivos económicos al personal, conforme las disposiciones legales vigentes, asegurando que se implementen conforme lo previsto y que sean competitivas y consistentes con el rendimiento, la cultura, los objetivos de largo plazo, la estrategia y el ambiente de control.

En función al criterio de proporcionalidad, la Entidad considera que no es necesario poseer un Comité de Remuneraciones en vista que su envergadura no lo requiere, constituyéndose en un exceso operacional. En tal sentido, ha delegado en el Comité de Gobierno Societario el diseño del sistema de incentivos económicos al personal y el monitoreo de su implementación, a fin de asegurar que el diseño y definiciones sean acordes con la cultura, estrategia, objetivos y negocios a largo plazo. En dicho contexto, y a través del Comité de Gobierno Societario N° 16 (27/08/2020), se aprobó una versión

actualizada de la Política de Remuneraciones, en la que se incorporaron los principales lineamientos de un sistema de incentivos económicos al personal.

Asimismo, el Comité de Gobierno Societario se encuentra integrado por todos los miembros del Directorio y las Gerencias y/o Áreas de la Entidad a las cuales el Directorio les delega ciertas atribuciones y facultades decisorias en virtud de su experiencia y conocimiento en temas relativos a la gestión de gobierno societario y políticas de recursos humanos. Tal como se menciona en la Práctica 11, uno de los Directores integrantes reviste el carácter de independiente.

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

El Comité de Gobierno Societario tiene la función de diseñar el sistema de incentivos económicos al personal y monitorear su implementación, asegurando que el diseño y definiciones sean acordes con la cultura, estrategia, objetivos y negocios a largo plazo.

En las reuniones del Comité de Gobierno Societario N° 15 (14/02/2020) y 16 (27/08/2020), se tomó nota de los incentivos puntuales por productividad, garantizando la equidad y considerando la oportunidad en materia retributiva.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

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

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

El Directorio tiene la misión de velar por la liquidez y solvencia de la Entidad, y es el responsable último de las operaciones que esta realice, de aprobar su estrategia global de negocio y su política, de instruir a la Alta Gerencia para que implemente los procedimientos, procesos y controles en materia de gestión de riesgos, y de monitorear el perfil de riesgo de la Entidad.

Por otra parte, estableció una Política de Gestión Integral de Riesgos que define las estrategias, prácticas y procedimientos para la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los riesgos. El marco de gestión de los riesgos establecido por la Entidad incluye la definición por parte del Directorio de límites a la exposición de cada uno de los riesgos (apetito y tolerancia al riesgo), el monitoreo de las operaciones en función de dichos límites, la elaboración de reportes periódicos al Directorio y el seguimiento de alertas. El proceso incluye, además, el desarrollo de pruebas de estrés, la elaboración de planes de contingencia en función de los resultados y el cálculo del capital económico necesario para el desarrollo de las actividades y negocios, ajustado al grado de exposición de la Entidad a los riesgos significativos.

La Entidad reconoce y considera las interacciones existentes entre los diferentes riesgos a los que se encuentra expuestos, como así también establece como premisa la independencia de las áreas de negocio con funciones y atribuciones bien definidas y diferentes entre sí, a fin de integrar dichas áreas en la toma de decisiones materializadas a través del Comité de Gestión Integral de Riesgos.

Los riesgos que la Entidad considera como relevantes son: Riesgo de Crédito, Riesgo de Liquidez, Riesgo de Mercado, Riesgo de Tasa de Interés en la Cartera de Inversión y Riesgo Operacional. El impacto de estos riesgos en todas sus dimensiones es monitoreado, periódicamente, por la Gerencia Gestión Integral de Riesgos y evaluado, trimestralmente, por el Comité de Gestión Integral de Riesgos.

En dicho contexto, y a los fines de garantizar una adecuada gestión de los negocios y riesgos a los cuales se encuentra expuesta la Entidad, ha creado los Comités de Gestión Integral de Riesgos, Riesgo de Crédito Minorista, Riesgo de Crédito Mayorista, Riesgo Operacional, y Activos y Pasivos.

Conforme surge de las Actas de sus reuniones del 31/01, 06/05, 24/08 y 04/11 de 2020 tomó conocimiento y ratificó los temas tratados en el Comité de Gestión Integral de Riesgos; de sus reuniones del 31/01, 28/02, 08/04, 27/04, 01/06, 30/06, 31/07, 30/08, 30/09, 29/10 y 27/11 de 2020 tomó conocimiento y ratificó los temas tratados en el Comité de Riesgo de Crédito Minorista; de sus reuniones del 31/01, 02/03, 08/04, 12/05, 01/06, 08/07, 02/10, 04/11, 01/12 y 30/12 de 2020 tomó conocimiento y ratificó los temas tratados en el Comité de Riesgo de Crédito Mayorista; de sus reuniones del 31/01, 02/03, 08/04, 17/04, 18/05, 18/06, 17/07, 26/08, 28/09, 29/10, 27/11 y 30/12 de 2020 tomó conocimiento y ratificó los temas tratados en el Comité de Riesgo Operacional; y de sus reuniones del 31/01, 17/02, 17/03, 17/04, 18/05, 18/06, 17/07, 18/08, 18/09, 12/10, 27/11 y 30/12 de 2020 tomó conocimiento y ratificó los temas tratados en el Comité de Activos y Pasivos.

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

El Directorio se encarga de que la Auditoría Interna cuente con los recursos, tiempo y conocimiento para poder constituir una sólida línea de defensa.

En efecto, a través de su participación en el Comité de Auditoría se asegura a los auditores internos el acceso irrestricto a todos los sectores y a toda la información de la Entidad para la correcta implementación del plan de auditoría.

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

Columbia ha delegado la función de Auditoría Interna en un equipo de profesionales independientes y altamente capacitados en la materia (firma Becher y Asociados SRL).

La independencia de los profesionales que llevan a cabo la función de Auditoría Interna en el Banco se acredita a través de sus reportes al Directorio por intermedio del Comité de Auditoría, el cual es integrado -entre otros- por el responsable de la labor de Auditoría Interna.

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 Entidad no cuenta con un Comité de Auditoría en los términos del artículo 109 de la Ley de Mercado de Capitales, ya que no realiza oferta pública de sus acciones. Sin perjuicio de ello, y en cumplimiento de las normas del BCRA, cuenta con un Comité de Auditoría (interna), integrado por dos Directores y por el responsable de la labor de Auditoría Interna, todos ellos con vasta experiencia en áreas financieras y contables.

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.

Los responsables de la Auditoría Externa son elegidos por Asamblea General Ordinaria de Accionistas de cierre de ejercicio, a propuesta del Directorio y previa recomendación del Comité de Auditoría. Asimismo, en virtud de las Normas de la CNV, que establecen la rotación de los miembros de los Auditores Externos, el Directorio evalúa la continuidad o no de los mismos teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, personales, razones presupuestarias y la satisfacción de los servicios prestados.

Además, el Directorio monitorea (a través de su participación en el Comité de Auditoría) que los auditores externos cumplan con los estándares profesionales para la auditoría externa, así como su idoneidad y desempeño.

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.

El Directorio de la Entidad estableció un Código de Ética y Conducta Corporativa cuyo objetivo es reflejar los valores y principios éticos y de integridad, y la cultura de comportamiento de Columbia y el cual resume las pautas generales que deben regir la conducta organizacional a los fines de promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas.

El Código de Ética y Conducta Corporativa está dirigido a, y es de conocimiento de, todas las autoridades y colaboradores del Banco, a quienes se les exige conocer y cumplir

su contenido, y se encuentra disponible en todo momento a través del aplicativo interno de publicaciones normativas.

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

Desde agosto de 2017, Columbia cuenta con una línea de denuncias para que en forma anónima, confidencial y segura, sus colaboradores puedan comunicar irregularidades, tales como omisiones o ausencia de controles en los procesos o procedimientos, sospechas de prácticas comerciales equivocadas, abuso de la condición de administrador, funcionario o colaborador del Banco para obtener beneficios propios, participación en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, revelación a terceros de información confidencial, conflictos de interés, entre otras infracciones contrarias a estándares éticos o de conducta. Dicho servicio es provisto por profesionales externos que cuentan con amplia trayectoria en la materia, garantizando la integridad de la información recibida y que la misma sea procesada con total independencia y objetividad.

El análisis de las situaciones planteadas lo realiza una comisión receptora integrada por miembros de la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia, con escalamiento a una comisión de ética, integrada por los miembros del Directorio y el Gerente General, la que ratifica o rectifica la labor de la comisión receptora y determina el curso de acción a seguir y sanciones a aplicar, de corresponder.

Asimismo, el Directorio -con asistencia de la Gerencia de Recursos Humanos, Administración, Legales, Planeamiento e Inteligencia- continuó durante el año 2020 el proyecto de revisión y mapeo iniciado en 2019, de sus políticas organizacionales incluidas en el Código de Gobierno Societario, así como de los principios y valores éticos y de conducta incluidos en el Código de Ética y Conducta Corporativa, a fin de robustecer y/o elaborar las políticas que fueren menester y enmarcarlas, de corresponder, en un programa de ética e integridad.

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.

El Directorio del Banco es el encargado de evitar conflictos de intereses, incluso potenciales, en relación con sus actividades y compromisos con otras organizaciones, y debe abstenerse de tomar decisiones cuando haya conflicto de intereses que le impida desempeñarse adecuada y objetivamente en sus obligaciones con la Entidad.

En dicho sentido, en su Código de Ética y Conducta Corporativa estableció el principio conforme el cual el Banco no debe ser utilizado para fines personales y las personas que mantengan una relación laboral o de prestación de servicios a favor de la Entidad deben

evitar cualquier tipo de conflicto de intereses entre sus actividades personales y el desarrollo de sus actividades como colaboradores del Banco.

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.

Banco Columbia cuenta con un sitio web (www.bancocolumbia.com.ar) con información institucional, y un formulario de contacto para que los clientes, inversores y público en general realicen consultas y ciertos reclamos.

En la sección Institucional de la página web (de actualización constante) se brinda información para inversores y público en general que comprende los estados financieros anuales y trimestrales, la nómina de accionistas y antecedentes de las autoridades, los informes de Disciplina de Mercado, el Código de Gobierno Societario, el Código de Protección al Inversor, el Código de Prácticas Bancarias al cual se encuentra adherida la Entidad, reseña histórica de la Entidad, reportes de sustentabilidad anuales, nómina de sucursales, términos, condiciones y precios de productos y servicios, y otra información de interés.

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.

El Directorio se asegura que la información relevante de la Entidad sea puesta a disposición mediante el sitio web institucional (www.bancocolumbia.com.ar).

Adicionalmente a este canal de comunicación, garantiza otros canales directos para mantenerse en contacto con sus partes interesadas como la vía telefónica, el correo electrónico y la atención en Sucursales distribuidas en todo el país. Además, ha designado responsables de atención al Usuario de Servicios Financieros y responsable de la función de relaciones con el público inversor (cuyos datos se publican en el sitio web institucional).

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.

El funcionamiento de la Asamblea de Accionistas de Columbia se rige por la Ley General de Sociedades y modificatorias, las Normas de la CNV (N.T. 2013 y modif.) y el Estatuto Social vigente de la Entidad.

Si bien no se ha instrumentado un canal de comunicación formal para remitir un paquete de información previo a la celebración de las Asambleas, toda vez que los dos accionistas de Columbia forman parte del Directorio éstos cuentan con información permanente sobre la gestión de la Entidad a través de los reportes periódicos de la Alta Gerencia y su participación e involucramiento en los distintos Comités del Banco.

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

El artículo 12 del Estatuto Social de la Entidad prevé que el Directorio podrá sesionar con la mayoría de sus miembros presentes en forma física y/o comunicados entre sí a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, y siempre que los participantes puedan ser identificados y seguir las deliberaciones e intervenir en las mismas en tiempo real.

A la fecha del presente, y considerando la estructura de capital de Columbia (dos accionistas con una participación distribuida entre el 92% y el 8%), no se considera necesario modificar el Estatuto a fin de permitir la participación en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación. A todo evento, y en atención a la situación de emergencia sanitaria y medidas de aislamiento y distanciamiento social preventivo y obligatorio y restricciones a la circulación, la Asamblea General Ordinaria de Accionistas N° 86 (24/04/2020) fue celebrada a distancia, a través de un canal de comunicación que permitió la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, así como su grabación en soporte digital, en un todo respetando las disposiciones de la Resolución General N° 830/2020 de la Comisión Nacional de Valores y la Resolución General N° 11/2020 de la Inspección General de Justicia.

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 política de destino de resultados acumulados de la Entidad que deriven en constitución de reservas legales, estatutarias, voluntarias, pase a nuevo ejercicio y/o pago de dividendos se encuentra contemplada en el Estatuto Social y el Código de Gobierno Societario, y es asimismo regulada por la Ley General de Sociedades y las normas del BCRA sobre "Distribución de resultados".

El Directorio define la Capitalización y Distribución de Utilidades con el fin de mantener un adecuado equilibrio entre los montos distribuibles y las políticas de inversión y expansión de la Entidad. La decisión sobre la distribución de dividendos es tratada en la Asamblea de Accionistas de Columbia, conforme la propuesta que el Directorio eleva a su consideración y la cual debe: (i) resultar razonable y encontrarse justificada en términos económicos y financieros, considerando siempre el interés social de los accionistas del Banco, (ii) respetar la proporcionalidad procurando una adecuada estructura patrimonial de la Entidad conforme las exigencias regulatorias y la participación de cada accionista en su capital social, (iii) contemplar la prudente administración de la Entidad, procurando evitar riesgos innecesarios y utilizando medidas razonables para la consecución y desarrollo de los objetivos propuestos para el siguiente ejercicio económico, y (iv) contemplar el cumplimiento de los requisitos regulatorios y estatutarios establecidos a esos efectos.

A todo evento, se destaca que la última vez en la que se distribuyeron dividendos fue a través de la Asamblea Ordinaria de Accionistas llevada a cabo el 02/05/2005, quedando registrada bajo Acta N° 57.