

ANEXO IV

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 Industrial S.A (en adelante el “Banco”), como órgano cumple a diario con un comportamiento consistente, honesto y diligente en las relaciones, tanto internas como externas, y en consonancia con las leyes que sean aplicables.

El Código de Ética del Banco constituye un conjunto de principios guía destinado a fortalecer la confianza de los colaboradores y socios de negocios del Banco, así como de sus accionistas, clientes y comunidades con las que se desarrollan los negocios. Asimismo las políticas y prácticas se aplican también a las relaciones con el sector público y sus funcionarios.

El Banco ha elaborado su Código de Ética para contribuir a mantener los estándares más elevados, tanto en el comportamiento personal como en el profesional, y sentar reglas claras de conducta que se espera que guíen los negocios. Asimismo, que asegure el adecuado funcionamiento del sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

Es responsabilidad de todos y cada uno de los colaboradores y socios de negocios del Banco conocer y cumplir con

las disposiciones del Código de Ética y las políticas que puedan regular más detalladamente los referidos estándares. Los miembros del Directorio del Banco estimulan la difusión y comprensión de estos principios, alentando su cumplimiento.

Asimismo, existen otras políticas y prácticas que tratan detalladamente ciertos temas relacionados con la cultura ética, como por ejemplo la Política de la Seguridad de la Información, donde se plasma específicamente el tema de la confidencialidad, o la Política de Transacciones con Partes Vinculadas, donde se tratan los conflictos de interés, y se establece un procedimiento de notificación y aprobación de dichas transacciones.

Las pautas que establece el Código de Ética forman parte del conjunto de normas vigentes en el Banco.

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 instituyen 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.

Los valores que identifican al Banco son los siguientes:

COMPROMISO: Realizar las tareas asignadas en tiempo y forma, hasta su conclusión. Procurar la satisfacción plena de los clientes internos y externos, de modo de ratificar el vínculo con el Banco. Proteger los intereses del Banco y otorgarle mayor importancia que a los propios o a los del sector en el cual se desempeña.

CERCANÍA: Conocer las expectativas y necesidades de los clientes internos y externos del Banco y ofrecer soluciones ágiles, innovadoras, personalizadas y prácticas. Desarrollar el trabajo con pasión y contagiar ese valor a su equipo de trabajo. Generar un buen ambiente de trabajo en el cual todos se desempeñen con felicidad. Expresar la opinión propia sin temor y mantener al equipo de trabajo constantemente informado acerca de las decisiones del Banco.

SIMPLICIDAD: Favorecer un vínculo simple entre el Banco y sus clientes internos y externos. Ser eficiente en la utilización de los recursos. Elaborar soluciones y procesos que sean simples, ágiles, eficientes y fáciles de implementar. Evitar procesos manuales y favorecer procesos automáticos y digitales. Hacer que las reuniones sean ejecutivas y que las decisiones que se adopten se implementen de modo simple. Ser proactivo en la resolución de los distintos temas que se presenten.

INNOVACIÓN Y ORIGINALIDAD: Desafiar el status-quo y generar nuevas soluciones a la medida de las necesidades de los clientes internos y externos. Adaptarse a las situaciones del mercado para brindar soluciones sustentables. Desarrollar ideas innovadoras para mejorar la experiencia de los clientes que se vinculan con el Banco. Generar e implementar al menos en forma anual una innovación significativa en el área de trabajo.

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 es el órgano regente de la Sociedad encargado de la adopción e implementación de las buenas prácticas de Gobierno Societario, y quien canaliza la estructura y el funcionamiento de sus órganos sociales en interés del Banco.

El Directorio, como órgano decisorio conduce al Banco determinando las estrategias y las políticas para su

desenvolvimiento interno y externo, y encomienda la coordinación e implementación con las diferentes Gerencias.

En este orden, el Directorio tiene facultades de dirección y de administración de los negocios del Banco. Las principales funciones son las siguientes: definir la estrategia global del negocio; establecer las políticas para cumplir los objetivos societarios; instruir a la Gerencia General; asegurar que las actividades del Banco cumplan con niveles de seguridad y solvencia necesarios; velar por la liquidez, que las decisiones, prácticas, planes de acción, proyecciones, objetivos, procedimientos, negocios, y actos en general, se ajusten a las leyes y demás normas vigentes; definir los riesgos a asumir por el Banco; asumir responsabilidades frente a los accionistas; aprobar y supervisar los procedimientos para la realización de las operaciones diarias; aprobar y controlar la implementación del Código de Gobierno Societario, como así de los principios y valores societarios, y las acciones de responsabilidad social empresarial; promover y revisar en forma periódica las estrategias generales de negocios y las políticas del Banco, controlar los niveles gerenciales, entre otras.

La Gerencia de Control de Gestión es la responsable de llevar adelante el proceso de elaboración y definición del Plan de negocios que inicia con la presentación al Directorio de una propuesta preliminar la cual es revisada, discutida y modificada hasta arribar a la versión final que se eleva posteriormente para la aprobación del Directorio.

Asimismo, la Gerencia de Control de Gestión revisa de manera continua su cumplimiento como modo de verificar la marcha de la estrategia de negocios trazada y para su eventual modificación si los resultados reales estuviesen fuera de lo presupuestado. Ante la existencia de desvíos respecto de las proyecciones previstas, identifica las causas que originan las diferencias y da cuenta de ello al Comité de Gestión Integral de Riesgos.

El Comité de Gestión Integral de Riesgos es el encargado de controlar el correcto cumplimiento de las pautas establecidas por el Directorio para una gestión de los riesgos alineada con los objetivos y la estrategia del Banco. Es el responsable de monitorear el cumplimiento de las políticas de riesgos, los umbrales y límites fijados y el impacto económico de los principales riesgos.

El plan de negocios es la principal herramienta de gestión del riesgo estratégico y es reportado al Banco Central de la República Argentina (en adelante el “BCRA”) en cumplimiento del Régimen informativo del Plan de negocios y proyecciones. Esta herramienta se complementa con la realización de pruebas de estrés periódicas y adicionalmente con métricas específicamente definidas a efectos de monitorear su evolución mensual en el ámbito del Comité de Gestión Integral de Riesgos.

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 tiene a su cargo la administración del Banco y toma todas las decisiones relacionadas con ese fin. Este, es el responsable de ejecutar las decisiones asamblearias, de desarrollar las tareas especialmente delegadas por los accionistas y de establecer la estrategia de negocios debiendo aprobar las políticas generales y particulares con el fin de lograr una buena administración de los negocios. Sus objetivos son, entre otros, coordinar y supervisar que el funcionamiento operativo responda a los objetivos institucionales, facilitar el desarrollo de los negocios con eficiencia, control y productividad, y generar una cultura de mejora permanente en los procesos administrativos y comerciales.

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 Banco valora y asume la importancia que para el sistema financiero y sus participantes representa la adopción de un Código de Gobierno Societario que oriente la estructura y funcionamiento de sus órganos sociales en interés de

la sociedad, de sus accionistas, depositantes, clientes, colaboradores y público en general (en adelante “Código de Gobierno Societario”).

El Código de Gobierno Societario, sus normas y principios que lo componen, tienen por objetivo propender a la mejora continua de la disciplina de la gestión integral de todos los riesgos del Banco, asegurando al mismo tiempo, el cumplimiento cabal de las disposiciones legales vigentes.

El sistema de gestión del Gobierno Societario implementado por el Banco comprende el Código de Gobierno Societario, el Estatuto Social, los Reglamentos de los Comités y Reuniones Periódicas de Gestión, el Código de Ética, la adhesión al Código de Prácticas Bancarias, las acciones de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), las distintas políticas y procedimientos vigentes, entre otros, como así también otros textos normativos que en el futuro se dicten para mejor gobierno del Banco.

El Banco se rige por su Estatuto Social, la Ley General de Sociedades N° 19.550 y modificatorias (en adelante la “Ley de Sociedades”), las normas legales vigentes que rigen la actividad de intermediación financiera, Ley de Entidades Financieras N° 21.526 y modificatorias (en adelante la “Ley de Entidades Financieras”) y las disposiciones que le son aplicables del Código Civil y Comercial de la Nación y concordantes. En su marco institucional, la implementación de los objetivos y misiones, emana de su Estatuto Social y comprende a toda la organización.

El Código de Gobierno Societario se basa en los principios, valores, ética y transparencia de la organización, con el fin de velar por los intereses en la creación de valor para el Banco, sus accionistas, inversores, depositantes, clientes, colaboradores, público en general y el ente de contralor.

La implementación del Código de Gobierno Societario alcanza a todas las actividades y negocios del Banco y del Grupo Económico del que forma parte. El Banco asume el compromiso y responsabilidad por la efectiva adopción y cumplimiento de las reglas, políticas y procedimientos que de éste deriven.

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.

El Estatuto y el Código de Gobierno societario vigentes, prevén los lineamientos básicos a considerar para la composición y el funcionamiento del Directorio.

Adicionalmente, siendo el Banco una entidad financiera regulada por el BCRA, las autoridades designadas deben observar los requisitos exigidos en la normativa emitida por ese organismo de control.

Los procesos de gestión de riesgos se transmiten a todo el Banco, estando alineados a directrices del Directorio del Banco que, por medio de Comités y Reuniones Periódicas de Gestión, definen los objetivos globales expresados en metas y límites para las unidades de negocio gestoras de riesgos. Para la correcta identificación, medición, monitoreo y mitigación de los riesgos, se considera fundamental el armado de Políticas y Procedimientos que garanticen el correcto proceso de gestión de riesgos.

La estructura antes citada comprende distintos comités separados e independientes, y ciertas Reuniones Periódicas de Gestión. A continuación, se incluye la denominación de los Comités Directivos, con un detalle de sus funciones:

COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO: es el encargado de planificar, coordinar y velar por el cumplimiento de las políticas que, en materia de Prevención de Lavado

de Activos y Financiamiento del Terrorismo, fije el Directorio atendiendo a lo establecido en la normativa vigente de los Organismos de Contralor correspondientes. Asimismo, informa al Directorio sobre las decisiones que en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo se han tomado.

COMITÉ DE AUDITORIA: tiene como misión evaluar el funcionamiento de los sistemas de control interno del Banco y las observaciones emanadas de las actas de Auditoría Interna, Auditoría Externa, Comisión Fiscalizadora y las realizadas por el BCRA y cualquier otro organismo de contralor, asegurando de contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos del Banco y el cumplimiento de las regulaciones vigentes. El Comité implementará programas de capacitación para que sus miembros tengan una base de conocimientos apropiada que les permita realizar sus tareas.

COMITÉ DE SISTEMAS Y TECNOLOGÍA: gestiona los temas relacionados con el avance del Plan de Sistemas de la Gerencia de Tecnología y Sistemas, respecto de los objetivos fijados por la Dirección, incluyendo las estrategias, las políticas y los presupuestos en la materia. Asimismo, mantiene informado al Directorio del cumplimiento de los niveles de servicios de las Gerencias intervinientes.

COMITÉ DE COMPENSACIONES Y BENEFICIOS: trata los temas relacionados con la nómina salarial y los beneficios asignados a los colaboradores, la estrategia, las políticas y los presupuestos en la materia. Asume las responsabilidades en materia de Incentivos Económicos al Personal, en línea con recomendaciones establecidas por la normativa del BCRA y normas vigentes.

COMITÉ DE ÉTICA Y GOBIERNO SOCIETARIO: es el encargado de asegurar que el Banco cuente con medios adecuados para promover la toma de decisiones apropiadas y el cumplimiento de las normas internas. Asimismo, vela por la aplicación y gestión efectiva de las reglas del Código de Gobierno Societario en sus respectivos ámbitos de actuación.

COMITÉ DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS: es el encargado de controlar el correcto cumplimiento de las pautas establecidas por el Directorio para una gestión de los riesgos alineada con los objetivos y la estrategia de la Banco. Se reúne para identificar, evaluar y mitigar las fuentes de riesgo incluyendo el desarrollo y mantenimiento de metodologías diseñadas para cumplir con tal fin. Asimismo verifica el cumplimiento de las Políticas emitidas por el Directorio en materia de gestión de Riesgos y la tolerancia al riesgo del Banco.

COMITÉ DE ACTIVOS Y PASIVOS (ALCO): es responsable de la gestión de los riesgos globales de los activos y pasivos del Banco, y de la adopción de las estrategias de inversión o de cobertura más adecuadas para mitigar el impacto de la variación de los tipos de interés, así como de la fijación de las políticas de manejo de liquidez y de financiamiento.

COMITÉ DE CRÉDITOS Y NEGOCIOS: es responsable de la gestión del riesgo crediticio del Banco, para el segmento que contempla cliente PyMEs y/o Grandes Empresas, participando como instancia de aprobación de las líneas vigentes, segmentado en niveles de aprobación, los cuales están basados en una combinación de distintos niveles de firma de la Gerencia de Créditos, del área de Negocios y de la Gerencia/Directorío del Banco en las instancias superiores.

COMITÉ DE CRÉDITOS FINANCIEROS: es el responsable de la gestión del riesgo crediticio del Banco para el segmento que contempla a Entidades Financieras, incluyendo a Bancos, Cooperativas Financieras, SGR, Empresas Corporativas, Fideicomisos Financieros, Aseguradoras y otras con necesidades financieras específicas, participando como instancia de aprobación de las líneas vigentes, segmentado en Niveles de aprobación, los cuales están basados en una combinación de distintos niveles de firma de la Gerencia de Créditos, del área de Negocios y de la Gerencia/Directorío del Banco en las instancias superiores.

COMITÉ DE PROTECCIÓN DE USUARIOS DE SERVICIOS FINANCIEROS: es responsable de articular los mecanismos necesarios para que el Banco pueda dar el tratamiento correcto y resolución a las consultas y reclamos que presenten los usuarios de servicios financieros, cumpliendo con las normas legales y disposiciones del BCRA. Asimismo, debe adoptar decisiones que tendientes a reducir la reiteración de los mismos.

REUNIÓN PERIÓDICA DE CONTROL DE GESTIÓN Y NEGOCIO: trata los temas relacionados con la gestión de los diferentes negocios, incluyendo la estrategia, benchmark, OKRs (Objectives and Key Results) y presupuestos en la materia. Revisa y define la estrategia de las diferentes unidades de negocio, los presupuestos en la materia. Asimismo, planifica los objetivos y proyectos, alineados al plan estratégico del Banco.

REUNIÓN PERIÓDICA DE LEGALES: trata las acciones judiciales, extrajudiciales, y todas aquellas situaciones en las cuales el Banco es parte litigante. También, realiza el seguimiento de litigios en contra el Banco.

REUNIÓN PERIÓDICA DE MORA: Trata los temas relacionados con la evolución de los trámites de recupero de los créditos en mora, y define los planes de acción judiciales y/o extrajudiciales, en cada caso.

REUNIÓN PERIÓDICA DE BANCA MINORISTA: es responsable del tratamiento de los temas relacionados con el diseño y operatividad de los productos dirigidos específicamente a la cartera de clientes del segmento minorista, incluyendo la estrategia, la política y presupuestos en la materia.

REUNIÓN PERIÓDICA DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y MARKETING: trata los temas relacionados con la gestión de acciones relacionadas con el mecenazgo y asignación de donaciones, estrategias de comunicación y posicionamiento del Banco incluyendo, políticas y presupuestos en la materia.

REUNIÓN PERIÓDICA DE OPERACIONES: se reúne para tratar temas relacionados con la operatividad en los productos ofrecidos por el Banco, y alineación de las normas internas a las pautas fijadas por el Directorio, por el BCRA y otros Organismos de control. Asimismo, analiza los indicadores de las distintas gerencias intervinientes, evaluando las estrategias, los presupuestos y los nuevos proyectos.

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 Gerencia de Legales cumple la función de Secretaría de Directorio. Entre otras tareas de índole jurídica, la Gerencia de Legales asiste a la Sra. Presidente en la organización de las reuniones del Directorio y de las asambleas de accionistas. En ese marco, se ocupa de la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas.

Los coordinadores de cada uno de los Comités y Reuniones Periódicas aprobados por el Directorio tienen similares funciones respecto de las reuniones que coordinan. Atento que la mayoría de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo), y mantienen una fluida comunicación entre sí, contando con información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como de cuestiones críticas de estrategia, por lo que participan informadamente de las reuniones que les corresponde.

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

Los accionistas evalúan anualmente la gestión y desempeño del Directorio en ocasión de celebrarse la Asamblea Ordinaria que considere las cuestiones contempladas en el artículo 234 incisos 1 y 2 de la Ley General de Sociedades..

Asimismo, el Directorio evalúa su propio desempeño como órgano colegiado y el de sus miembros individuales, siguiendo principios de buenas prácticas en materia de Gobierno Societario y realizando la autoevaluación de desempeño en forma anual.

El proceso de autoevaluación diseñado y adoptado por el Banco contiene aspectos de órdenes sobre diversas aristas de desempeño del Directorio a los fines de la implementación de buenas prácticas de Gobierno Societario en esta materia.

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.

Los miembros del Directorio del Banco cuentan con los conocimientos y las competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones en ejercicio de un juicio independiente para la toma de decisiones respecto del punto de vista de las áreas de administración y de intereses externos inapropiados en el marco del buen Gobierno Societario, a fin de obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios en los asuntos del Banco.

Por su parte, el Sector de Gestión de Talento de la Gerencia de Capital Humano diseña anualmente el Plan de Capacitación para el Banco. Dicho plan se orienta a satisfacer los siguientes objetivos:

- Consolidar la Cultura del Banco, promoviendo comportamientos acorde a sus Valores y Principios de Liderazgo.
- Mejorar el Índice de Desarrollo, formando y fidelizando a los talentos clave.
- Desarrollar conocimientos y habilidades para incrementar la productividad individual y grupal y, por ende, los resultados de negocio.

Es oportuno señalar que, la mayoría de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo), manteniendo una fluida comunicación entre sí, contando con información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como sobre cuestiones críticas de estrategia, manteniéndose permanentemente actualizados en materias de su competencia. Por último, es importante destacar que, conforme el procedimiento de verificación y certificación de antecedentes personales, se controla debidamente que los Directores conserven las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional.

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 función de la Secretaría de Directorio es llevada a cabo por la Gerencia de Legales, en la que el Directorio delega tanto tareas de índole administrativa, como aquellas vinculadas a la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas, entre otras.

En lo referido a la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencias cabe señalar que:

- La mayoría de los miembros del Directorio desempeñan funciones ejecutivas en la organización por lo que mantienen una fluida comunicación entre sí y con el resto de las gerencias.

- Similar situación que la descrita anteriormente, se registra respecto de algunos accionistas del Banco que son asimismo miembros de su Directorio.

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.

A partir del mes de abril de 2020, el Banco realizó la adecuación de la composición del Directorio estableciendo dos clases de Directores, una por cada clase de acciones del Banco, de esta manera, actualmente cuenta con cinco miembros titulares de los cuales dos de ellos corresponden a la clase A (Carlota Evelina Durst de Meta y Leonardo Esteban Dillenberger) con dos directores suplentes para esa misma clase (Salvador Pristera y Javier Alejandro Popowsky) y tres directores titulares para la clase B (Andrés Patricio Meta, Andrés Gustavo Prida y Hernán Patricio Lede) con otros tres directores suplentes (Gastón Augusto Eckelhart, Héctor Alejandro Coscia y José Carlos de los Santos). Todos ellos, cuentan con la debida aprobación del BCRA respecto de su idoneidad para cumplir con ese rol directivo.

De esta manera, el Banco se asegura que el Directorio cuente con un plan de sucesión y suplentes que le permita al mismo continuar con su operatoria y gestión de asuntos con normalidad. Ello, sumado a un programa de reemplazos que se establecerá próximamente.

Respecto a los roles críticos de la Alta Gerencia del Banco, destacamos que se viene realizando un recambio de las principales Gerencias con el fin de lograr el mejor perfil que encare el proceso de mejora que se continua realizando en este sentido. Al efecto, se han centralizado en la Gerencia de Capital Humano los casos que se consideran relevantes de la Alta Gerencia, para que Capital Humano implemente y lleve registro del plan de sucesión que ya es iniciado y es monitoreando por ellos y trakeado periódicamente por la Dirección de Banco en su Comité de Compensaciones y Beneficios.

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.

El Directorio del Banco como órgano colegiado y por cada uno de sus miembros en el ejercicio de sus funciones busca atender, ejercer y fomentar los principios de buenas prácticas en materia de Gobierno Societario.

Sobre estas bases, en su visión y estrategia de crecimiento, junto a la mejora continua y profundización en el desarrollo de las mejores prácticas de buena gobernanza, evaluará incorporar la figura de director independiente. Esta medida se alinearán en justa proporción a la dimensión, complejidad, importancia económica y perfiles de riesgos que irá adquiriendo el Banco.

En tanto ello se efectivice, se adoptan todas aquellas medidas tendientes a mitigar los eventuales riesgos derivados de la función ejecutiva. En el mismo sentido, con la conformación de los distintos Comités se busca un control por oposición, en cada uno de los miembros con voz y voto.

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.

El Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones.

La Asamblea de Accionistas, es quien designa el número de Directores. La administración de la sociedad está a cargo de un Directorio, integrado por cinco directores titulares con mandato por tres ejercicios sociales. La clase A designará dos Directores titulares y dos Directores suplentes, la clase B designará tres Directores titulares y tres Directores suplentes. A tales efectos, se celebrarán asambleas especiales de clases.

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 Asamblea de Accionistas es quien designa el número de Directores. La administración de la sociedad está a cargo de un directorio, integrado por cinco directores titulares con mandato por tres ejercicios sociales. La clase A designará dos Directores titulares y dos Directores suplentes, la clase B designará tres Directores titulares y tres Directores suplentes. A tales efectos, se celebrarán asambleas especiales de clases.

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.

14. 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 Banco no cuenta con un Comité de Remuneraciones del Directorio, sino que posee un Comité de Compensaciones y Beneficios que es el responsable de tratar temas relacionados con la nómina salarial y los beneficios asignados a los colaboradores, incluyendo la estrategia, las políticas y los presupuestos en la materia. De esta forma, este Comité asume las responsabilidades atribuibles a un Comité de incentivos económicos al personal, en línea con recomendaciones establecidas por la normativa vigente.

Dicho Comité es dependiente del Directorio. El Comité de Compensaciones y Beneficios está integrado por los siguientes funcionarios titulares:

- Presidente
- Vicepresidente
- Director Titular
- Líder de Compensaciones y Beneficios
- Gerente General (*)

(*) El Gerente General podrá participar en las reuniones de Comité cuando así lo ameriten los temas a tratar, o cuando el mismo considere oportuna su participación, como integrante con voz y voto.

Las funciones del Comité son las siguientes:

- Revisar y definir la estrategia y las políticas relacionadas con la nómina salarial y los beneficios del personal.
- Revisar y definir los presupuestos en la materia.
- En caso de existir incentivos económicos, asegurar la incorporación en las evaluaciones del personal del ajuste al riesgo de los resultados de las operaciones del Banco.

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

La Asamblea de Accionistas aprueba anualmente el monto de la retribución del Directorio basándose en criterios de razonabilidad en función de los resultados obtenidos durante su gestión, teniendo en cuenta las disposiciones vigentes, pudiendo delegar en el Directorio la facultad de asignación individual de las remuneraciones aprobadas, en tanto la misma haya fijado la remuneración global para el conjunto de los integrantes del Directorio. Asimismo, la Asamblea de Accionistas podrá aprobar autorizar al Directorio a efectuar anticipos de remuneraciones a los miembros de dicho órgano que así lo soliciten durante el ejercicio económico en curso, “ad referéndum” de la aprobación de los mismos por parte de la próxima Asamblea de Accionistas que considere la gestión y remuneración del Directorio, pudiendo también delegar las facultades pertinentes para su asignación individual.

Siguiendo los lineamientos expuestos, el Banco no cuenta con un Comité de Remuneraciones, y por su parte el Comité de Compensaciones y Beneficios no interviene en el proceso de determinación de las remuneraciones correspondientes al Directorio, las cuales son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas. No obstante ello, dicho Comité verifica el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal, incluyendo las percibidas por los miembros del Directorio que desempeñan adicionalmente funciones ejecutivas.

Asimismo, el Banco posee una Política de remuneraciones al Directorio, que establece lineamientos a ser considerados en la determinación de la misma; de modo de cumplimentar con la legislación vigente, preservar la equidad, adoptar una posición competitiva respecto del mercado y contar con personas capacitadas y motivadas.

En la determinación de las remuneraciones se tendrán en cuenta las responsabilidades, el tiempo dedicado a las funciones, la experiencia y reputación profesional. Este criterio se basa en que la remuneración debe ser competitiva y adecuada para atraer, retener y motivar a los Directores, incorporando las especificidades que sean necesarias para reflejar, desde el punto de vista retributivo, el elevado grado de responsabilidad y complejidad de las funciones que estos desempeñan.

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.

16. 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.

Los riesgos son inherentes a las actividades propias del Banco y se administran a través de un proceso de identificación, medición y control constante, sujeto a los límites y controles del riesgo.

El Directorio tiene a su cargo la administración del Banco y toma todas las decisiones relacionadas con ese fin. Este, es el responsable de ejecutar las decisiones asamblearias, de desarrollar las tareas especialmente delegadas por los accionistas y de establecer la estrategia de negocios, debiendo aprobar al efecto, las políticas generales y particulares con el fin de lograr una buena administración de los negocios. Sus objetivos son, entre otros, coordinar y supervisar que el funcionamiento operativo responda a los objetivos institucionales, facilitar el desarrollo de los negocios con eficiencia, control y productividad, tendiendo a generar una cultura de mejora permanente en los procesos administrativos y comerciales.

En cuanto a la estructura de manejo de riesgos:

El Banco ha conformado una estructura de control de riesgos, basada en la supervisión del Directorio, que es responsable de la aprobación de las políticas y estrategias vigentes, y es quien proporciona los principios para el manejo

de riesgos en general.

Aprueba las políticas de control de riesgos para las áreas específicas como riesgo de crédito, liquidez, tasa, mercado y operacional, entre otros, mediante su intervención en los diferentes Comités Directivos. En este sentido, el involucramiento del Directorio en los temas tratados por los diferentes comités implica una disminución de los riesgos que pudieran surgir asociados con la gestión del negocio.

Asimismo, el Banco ha implementado un proceso de gestión integral de riesgos conforme a los lineamientos sugeridos por las Comunicación “A” 5398, concordantes y modificatorias del BCRA, encontrándose en línea adicionalmente con las buenas prácticas bancarias recomendadas por el Comité de Basilea.

En este sentido la Gerencia Ejecutiva de Riesgos y Control tiene a su cargo la gestión amplia de los riesgos que afronta el Banco, actuando de manera independiente respecto de las áreas de negocios.

Por otra parte, el Comité de Gestión Integral de Riesgos, se encuentra integrado por dos Directores Titulares, la Gerente de Auditoría Interna, y la Gerente de Riesgos integrales pudiendo asimismo el Gerente General participar en las reuniones del Comité cuando así lo ameriten los temas a tratar, o cuando el mismo considere oportuna su participación.

Este Comité tiene como objetivos principales proponer al Directorio la estrategia para la gestión de riesgos de crédito, mercado, tasa, liquidez, operacional, estratégico y reputacional, entre otros, así como los límites globales de exposición a dichos riesgos. Asimismo, toma conocimiento de las posiciones de cada riesgo y del cumplimiento de las políticas. El alcance de sus funciones comprende tanto al Banco como su influencia hacia las subsidiarias.

La gestión de los riesgos del Banco se encuentra alineada con las exigencias regulatorias, promovidas por Basilea III y por el BCRA. A través de estos principios rectores se han definido una serie de procedimientos y procesos que permiten identificar, medir y monitorear y mitigar los riesgos a los que está expuesta, siempre buscando la consistencia con su estrategia de negocio.

Los procesos de gestión de riesgos se transmiten a toda la Institución, estando alineados a directrices del Directorio del Banco que, por medio de Comités y Reuniones Periódicas, definen los objetivos globales expresados en metas y límites para las unidades de negocio gestoras de riesgos. Siendo fundamental para la correcta identificación, medición, monitoreo y mitigación de los riesgos, el armado de Políticas y Procedimientos que garanticen el correcto proceso de gestión de riesgos.

17. 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 ha designado un Gerente como autoridad máxima del área de auditoría interna que es el responsable por la evaluación y el monitoreo del control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario. Como parte de su tarea realiza exámenes independientes de la gestión de riesgos del Banco y de sus controles internos evaluando su efectividad, de conformidad con los lineamientos definidos por el BCRA, los cuales en términos generales están alineados con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna.

El Auditor interno depende funcionalmente y forma parte del Comité de Auditoría que está integrado además por otros dos miembros del Directorio.

El Directorio ha aprobado un Marco Normativo de Auditoría Interna que establece directrices para la función, define

la misión, el alcance del trabajo, autoridad y responsabilidades que se revisa periódicamente y es comunicado a todo el Banco.

A los efectos del desarrollo de su tarea, la Gerencia de auditoría interna presenta al Comité de Auditoría para su aprobación, el planeamiento anual de sus actividades el cual, una vez validado, es remitido al Directorio para su toma de conocimiento y aprobación.

El referido planeamiento contiene referencias a: a) identificación de los riesgos del Banco, b) la evaluación de riesgos, c) la definición de los ciclos y sucursales relevantes, d) naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos a aplicar sobre los ciclos y sucursales, e) coordinación de tareas con el auditor externo, f) los recursos necesarios y los disponibles para cumplimentar el plan.

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

El responsable máximo de Auditoría es personal en relación de dependencia que reporta directamente al Directorio y cuenta con independencia respecto de las restantes áreas que conforman la estructura Organizativa. El equipo está altamente capacitado.

En el marco del Proceso de Gestión del desempeño, en cada ejercicio económico todos los empleados (incluidos los que forman parte de la Gerencia de Auditoría Interna) son evaluados mediante la valoración y el análisis de objetivos e indicadores de desempeño individuales como de las competencias genéricas y específicas que el Banco ha aprobado para cada rol, favoreciendo de este modo un proceso de mejora continua que promueve el fortalecimiento de las capacidades de los equipos.

19. 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.

El Comité de Auditoría, el cual es dependiente del Directorio del Banco, es el responsable de asistir, en el marco de sus funciones específicas, al Directorio en el monitoreo de:

- Los controles internos, gestión de riesgos individuales y corporativos y el cumplimiento de normas establecidas por el Banco, por el BCRA y por las leyes vigentes,
- El proceso de emisión de los estados financieros,
- La idoneidad e independencia del Auditor Externo,
- El desempeño de la Auditoría Interna y Externa,
- La solución de las observaciones emanadas de las Auditorías Interna y Externa, del BCRA y de otros organismos de contralor, mediante la evaluación y seguimiento de los plazos y medidas adoptadas para su regularización; y de la coordinación de las funciones de auditoría interna y externa.

El Comité está integrado por lo menos, por dos miembros del Directorio, y la Gerente de Auditoría Interna del Banco. También podrán intervenir el Auditor Externo, miembros de la Comisión Fiscalizadora y el Gerente General, sólo como invitado sin voz ni voto. Los funcionarios que integran el Comité son designados por el Directorio en tiempo y forma, de acuerdo a lo establecido en la Comunicación “A” 5042 del BCRA, complementarias y modificatorias.

Por último se destaca que el Comité de Auditoría es presidido por un Director Titular, quien se abstendrá de votar en las resoluciones del Comité que estén relacionadas con aspectos de “Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo” en los cuales él podría tener injerencia. Asimismo, si por razones de estructura algún miembro del Comité de Auditoría forma parte de otro Comité o tuviera alguna función que pudiera no estar de acuerdo con las buenas prácticas, en materia de segregación de funciones, debe documentarse la evidencia de controles por oposición de intereses, para determinar su intervención en la decisión del tema a tratar.

20. 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.

Dentro del Comité de Auditoría, se informa al Directorio de la idoneidad e independencia del Auditor Externo, como así también del desempeño de la Auditoría Interna y Externa.

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.

21. 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 Gerencia de Capital Humano tendrá la responsabilidad de dar a conocer el Código de Ética, sus actualizaciones y/o modificaciones que en el futuro existan, debiendo ser revisado al menos cada dos años. También tendrá a su cargo la realización de entrenamientos periódicos dirigidos a profundizar el compromiso de los colaboradores y socios de negocios del Banco con los valores éticos descriptos en el Código de Ética asegurando su efectivo cumplimiento.

Todos los colaboradores y socios de negocios recibirán un ejemplar del Código de Ética, debiendo comprometerse a cumplirlo y aplicarlo.

La Gerencia de Capital Humano seguirá el mismo procedimiento con los nuevos colaboradores y socios de negocios que ingresen o se vinculen con el Banco, a quienes se les explicará los principios y los valores fundamentales contenidos en el Código de Ética durante las actividades de inducción en las que participen, asegurando que los ingresantes confirmen su lectura y firmen la carta de compromiso, la cual se adjuntará a cada legajo personal.

Adicionalmente a los valores que definen al Banco, existen ciertos valores éticos que dirigen la actividad de los colaboradores y de los socios de negocios en su actividad diaria en el Banco:

RESPONSABILIDAD: Efectuar las tareas de acuerdo con los objetivos institucionales, asumiendo con responsabilidad su cumplimiento obligatorio, teniendo en cuenta los sistemas de Prevención de Lavado de Activos y del Financiamiento del Terrorismo, y las disposiciones de la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, en su ámbito de incumbencia.

SEGURIDAD: Favorecer condiciones de seguridad y transparencia para cualquier operatoria realizada en el Banco.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN: Respetar y hacer respetar el carácter confidencial de la información que administra el Banco.

RESPETO POR LA LEY: Todas las acciones realizadas por el Banco deben estar encuadradas bajo las leyes vigentes. Las acciones, dentro y fuera de la institución, deben ser respetuosas de la ley.

LEALTAD COMERCIAL: Obrar con lealtad hacia la institución y sus objetivos comerciales, hacia los clientes y terceros relacionados con el Banco, con los compañeros y superiores jerárquicos. No existen razones para falsear u omitir información necesaria para concretar las actividades comerciales y financieras propias del Banco. Las decisiones que se tomen deben ser transparentes y la información que se maneja completa y concreta.

HONESTIDAD: Mantener un comportamiento recto, transparente y honesto, y de acuerdo con lo expresado en los valores respeto por la ley y lealtad comercial.

EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD: Valorar las características que nos hacen únicos como personas, promoviendo la pluralidad y la inclusión como pilares fundamentales del éxito del Banco y el desarrollo profesional y humano de quienes forman parte.

22. 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.

Todo colaborador del Banco debe evitar cualquier situación en la que su interés personal (o los intereses de otros individuos o personas jurídicas con las cuales esté relacionado o tenga cercanía) entre en conflicto con los intereses del Banco y/o las entidades que conforman BIND, ya ello puede afectar su objetividad o independencia de juicio en la

toma de decisiones y/o en el desarrollo de la actividad, dificultando actuar tendiente a los mejores intereses del Banco.

Los colaboradores deben evitar realizar operaciones, tareas, trabajos, actividades, negocios, servicios y/o inversiones con clientes, proveedores o competidores que pudieran causar un conflicto de interés directo o indirecto, o influir en sus decisiones y en sus acciones en el trabajo, brindando una ventaja personal en una decisión potencial del Banco.

Asimismo, los colaboradores deben abstenerse de actuar en nombre del Banco en alguna transacción en la que se tenga un interés personal, financiero o de otra clase, utilizar el nombre del Banco indebidamente, aceptar algún tipo de favor de cualquier persona o entidad con la cual el Banco mantenga una relación comercial, beneficiarse personalmente de una oportunidad comercial en la que el Banco estuviera involucrado, y proporcionar asistencia a un competidor del Banco en su actividad comercial.

Por su parte, las cuentas sueldo de los colaboradores son abiertas exclusivamente a los efectos de percibir el salario y no deberán ser utilizadas para fines comerciales.

Por otra parte, los colaboradores no deben invertir en valores negociables que emita el Banco o donde el Banco actúe como fiduciario financiero u organizador de la emisión.

Los colaboradores deben abstenerse de involucrarse en cualquiera actividad que entre en competencia con el Banco, como por ejemplo beneficiar a un proveedor por sobre otro porque se trata de un familiar o de una persona conocida de los mismos.

Está prohibido utilizar información interna no pública del Banco, de sus proveedores o de sus clientes para beneficio propio. También, está prohibido copiar para sí, y/o disponer de material impreso o programas de software amparados por derechos de autor o propiedad intelectual del Banco y/o protegidos por contratos de licencias.

Estas restricciones son aplicables no sólo a los colaboradores y socios de negocios del Banco, sino también a los familiares cercanos o amigos personales, o personas cuya situación financiera esté ligada a la del colaborador o socio de negocios del Banco (como por ejemplo, el co-titular de una cuenta bancaria).

Por otra parte, los colaboradores deben declarar inmediatamente a la Gerencia de Capital Humano, cualquier atraso en el pago de compromisos financieros asumidos en otras entidades financieras, u otras personas físicas o jurídicas.

Es responsabilidad de cada colaborador y socio de negocios evitar que se produzcan conflictos de intereses. Los colaboradores y los socios de negocios que pudieran considerarse incurso en un potencial conflicto de interés, deberán informarlo de inmediato al Comité de Ética y Gobierno Societario, con carácter previo a la conclusión de la operación o negocio respectivo. También, cualquier colaborador o socio de negocios que advierta la potencial existencia de un conflicto de interés de otro colaborador y/o socio de negocios, deberá informarla y consultar en forma inmediata al Comité de Ética y Gobierno Societario.

23. 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 responsabilidad de los colaboradores y de los socios de negocios no se limita al cumplimiento del Código de Ética, sino que incluye el denunciar de buena fe cualquier violación que se produzca al mismo, a los valores éticos u organizacionales, a cuestiones de recursos humanos, a posibles ilícitos, y a cualquier situación anormal que a su criterio se aparte de lo normado en el mismo o sea en, violación a la ley, se incluyan al efecto, de modo no taxativo, los hechos

relativos a los delitos contemplados en la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, o los vinculados a la prevención del lavado de activos y al financiamiento del terrorismo, del cual puedan tener conocimiento.

Quien advierta una violación, irregularidad o comportamiento contrario a lo previsto en el Código de Ética, deberá formular una denuncia por medio de los canales habilitados por el Banco a tal efecto, la que, tras ser analizada, será canalizada y considerada en el Comité de Ética y Gobierno Societario.

Cuando un colaborador reciba una denuncia de otro colaborador de jerarquía inferior, procederá a informar inmediatamente dicha circunstancia a la Gerencia de Capital Humano, quienes podrán solicitar la intervención de Auditoría Interna o requerir su tratamiento en el Comité de Ética y Gobierno Societario. Igual procedimiento seguirán las denuncias que pueda realizar cualquier socio de negocios.

Siguiendo este lineamiento, como parte esencial del sistema de cumplimiento, y para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas del Código de Ética, el Banco instauró un servicio externo de recepción y administración de denuncias que permite efectuar las mismas a través de determinados canales, las que pasarán a ser analizadas para su tratamiento conforme lo determina el Procedimiento de Investigación Interna - Línea Ética, y lo dispuesto en los párrafos anteriores.

En este sentido, las denuncias podrán ser realizadas libremente, durante las 24 horas y los 7 días de la semana, incluso en forma anónima, confidencial y segura, a través de los siguientes canales: Línea Telefónica, Página Web, Correo Electrónico, Correo Postal y Entrevistas personales.

Las denuncias recibidas por la línea ética serán informadas inmediatamente por parte de la/s firma/s externa/s que sea contratada al efecto y que se encargue de tal cuestión, a las Gerencias de Capital Humano y de Auditoría Interna, a fin de que inicien el proceso de investigación correspondiente, debiendo elaborar un informe con sus comentarios y sugerencias citando a las diferentes gerencias involucradas. El tema será tratado por reunión del Comité de Ética y Gobierno Societario, órgano que decidirá las acciones y las medidas a tomar. Las denuncias se tratarán formalmente con diligencia y prontitud, promoviendo las medidas oportunas para su resolución, y analizando la información de manera objetiva, imparcial y confidencial.

El Banco no tomará una decisión definitiva respecto de una denuncia durante el curso de investigación, tal como una medida disciplinaria, hasta que la parte denunciada haya sido debidamente citada para que pueda exponer los hechos y aportar todas las pruebas que considere relevantes. El Banco mantiene la creencia de la integridad de cada uno de sus colaboradores y socios de negocios hasta tanto no sea inequívocamente acreditada una conducta o situación en violación al Código de Ética y/o a la normativa aplicable.

De igual modo, se iniciará un curso de investigación en los casos en que existan sospechas de violación a cualquiera de las disposiciones del Código de Ética y/o la normativa concordante, aun cuando no sean expresamente denunciadas por un pacto de silencio entre colaboradores o por existir ocultamiento de información necesaria para descubrirlo. Estas conductas serán consideradas como faltas muy graves por la deslealtad que las mismas conllevan.

El Banco garantiza que quienes denuncien de buena fe hechos o actuaciones a la Línea Ética no serán objeto de represalias en el marco laboral o contractual, ni sufrirán alguna otra consecuencia adversa. Cualquier tipo de represalia contra una persona por haber intentado denunciar, denunciado, asistido a un denunciante o facilitado información para una investigación interna a través de la Línea Ética o cualquier otro medio y de buena fe, está prohibida y es denunciable a través de esta línea, y/o en el área de Auditoría Interna, Capital Humano y/o en el Comité de Ética y Gobierno Societario.

A este efecto, quienes participen del procedimiento de análisis de una denuncia deberán mantener absoluta reserva hasta su conclusión y siempre velarán por resguardar la identidad del denunciante original. La divulgación fuera del ámbito del procedimiento de investigación interno será considerada una falta grave.

Si durante el proceso de investigación se llegara a descubrir que algunas de las faltas o su denuncia provocan actos de venganza o represalias directas o indirectas, se anularán los actos administrativos considerados injustos y se adoptarán medidas contra sus ejecutores. El Procedimiento de Investigación Interna - Línea Ética del Banco se funda en los principios de expedición, transparencia, confidencialidad, responsabilidad y eficacia, estableciendo un protocolo para la realización de denuncias, regulando el proceso de investigación interna, resolución y registro de las sanciones.

En definitiva, a fin de garantizar el cumplimiento del Código de Ética, para el Banco es fundamental contar con un mecanismo de denuncias que permita a sus colaboradores y socios de negocios cumplir con sus obligaciones de denuncia en caso de tener noticia o sospecha de la comisión de cualquier violación del Código de Ética y/o de cualquier hecho constitutivo de delito.

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.

24. 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.

El Banco cuenta con una página web en la que se difunde información financiera y no financiera. El sitio es: www.bind.com.ar. Allí, se detallan los diferentes canales habilitados para el contacto con el Banco.

Por otro lado, allí se destaca:

- Un responsable de relaciones con el público inversor: La persona designada tiene por función atender al público en general al sólo fin de responder preguntas, dudas o reclamos recibidos.
- Un responsable de atención al usuario de servicios financieros, mediante el cual se pueden realizar consultas, pedidos y/o reclamos a través de los diferentes canales habilitados (presencial telefónico, correo o mail). La persona designada como Responsable de atención al usuario de servicios financieros dará el tratamiento correcto y resolución a las consultas y reclamos que presenten los usuarios de servicios financieros, cumpliendo con las normas legales y disposiciones del BCRA. Asimismo, debe adoptar decisiones tendientes a reducir la reiteración de los mismos.

25. 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 Memoria del Banco contiene un párrafo sobre sociedades vinculadas y en los Estados Financieros por el ejercicio económico cerrado al 31 de diciembre de 2022 se expone en la nota 32 y Anexo "N" información sobre las operaciones efectuadas con partes relacionadas durante el ejercicio económico finalizado en dicha fecha. Cabe destacar que estas operaciones se realizan en las mismas condiciones que con el resto de la clientela, observando el cumplimiento de las Políticas de Créditos y los límites a las exposiciones que reglamenta el BCRA. Asimismo, el Banco emite mensualmente un informe sobre las operaciones con personas físicas y jurídicas vinculadas con la sociedad, en cumplimiento con lo dispuesto en la Circular LISOL - II, sección 5, punto 5.1 del BCRA y cuenta con una Norma Interna sobre Fraccionamiento de Riesgo crediticio y Asistencia crediticia a personas físicas y jurídicas vinculadas. Dicha norma establece los procedimientos internos sobre límites en las relaciones sobre Concentración del riesgo, Grandes exposiciones al riesgo crediticio, Graduación del Crédito y asistencia a empresas o personas vinculadas en el marco de las normas del BCRA que regulan la materia.

Asimismo, el Banco cuenta con una Política de transacciones con partes vinculadas, cuyo objetivo es lograr propósitos comunes. Siendo que este tipo de transacciones generalmente originan intercambios de recursos económicos y procedimientos de tipo legal, operativo, administrativo, financiero, impositivo o contable y de control, la mencionada Política tiene como finalidad: (i) proporcionar directrices y lineamientos para prevenir y gestionar conflictos de interés que puedan producirse como resultado de sus actividades; (ii) que las transacciones entre partes vinculadas se celebren con transparencia, equidad, imparcialidad, y en condiciones de mercado; y (iii) establecer los procedimientos que el Banco y cualquiera de las compañías del grupo deben seguir para celebrar una transacción con una parte vinculada.

Siguiendo esos lineamientos, las operaciones de riesgo de crédito, cualquiera sea el monto que se otorgue, se registrarán y estarán sujetas a límites determinados por el BCRA.

26. 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.

Anualmente, el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de los Estados Financieros auditados y la Memoria anual, los cuales están disponibles para los accionistas en forma previa a la Asamblea que los debe considerar. Estos documentos incluyen, información financiera y no financiera del Banco, datos relativos a la estructura de gobierno, autoridades, responsables de las distintas áreas de negocio, información sobre gobierno societario, y de responsabilidad social empresaria, aspectos de la gestión más importantes ocurridos en el año, razones sobre el estado actual de los negocios, proyecciones futuras y razones de las variaciones significativas del activo, pasivo y resultados, entre otros.

En virtud de lo expuesto, los accionistas cuentan con toda la información relevante y necesaria para la toma de decisiones, en forma previa a la Asamblea y en el mismo acto de la Asamblea.

No obstante, también se difunden a través de los medios que la legislación y los órganos de contralor requieren, las convocatorias a las asambleas del Banco, los Estado Contables y demás documentos relevantes. Adicionalmente, y una vez efectuada la convocatoria a Asamblea, los accionistas pueden realizar las consultas y propuestas que estimen convenientes relacionadas a los puntos del orden del día que se estarán tratando en la Asamblea.

27. 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 estatuto social del Banco no prevé esta cuestión de manera expresa, solo autoriza a las reuniones a distancia para el Directorio. Sin perjuicio de ello, se podrá analizar la viabilidad de reformar el Estatuto social a los efectos de incorporar este tema en un futuro.

Con respecto a la documentación de respaldo de los temas incluidos en la convocatoria a asamblea, toda la información relevante, relacionada con la aprobación de Estados Financieros, y/o concerniente a la celebración de la misma, así como la documentación a ser considerada y las propuestas que realice el Directorio, se encuentran a disposición de los accionistas en la sede social del Banco o por medios electrónicos habilitados al efecto.

28. 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.

El Banco cuenta con una Política de Dividendos, cuyo objetivo es establecer claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo los cuales se realizará la distribución de dividendos, manteniendo un adecuado equilibrio entre los montos distribuidos y las políticas de inversión y expansión del Banco, no pudiendo comprometer la liquidez y solvencia de la misma. Dicha política puede estar condicionada en el futuro por la existencia de regulaciones en el mercado y/o por los planes estratégicos que el Banco vaya adoptando en cada momento.

La decisión de distribuir dividendos corresponde de forma exclusiva a la asamblea de accionistas, en base a una propuesta previa del Directorio, la cual expresará el monto máximo de dividendos que puede distribuirse en el ejercicio económico en consideración, conforme los parámetros, y márgenes normativos, los resultados acumulados, la anticuación de las partidas y saldos contables, la situación financiera del Banco, sus eventuales requerimientos de liquidez y capital, las regulaciones aplicables y cualquier otro factor que se considere relevante.

Es decir que la determinación del pago de dividendos queda sujeto a exclusivo criterio de la asamblea de accionistas así como el monto máximo, la oportunidad y forma de pago de los dividendos a distribuir, pudiendo la misma delegar esta última facultad en el Directorio.

Por su parte, los dividendos deberán ser pagados en proporción a las respectivas tenencias accionarias que surgen del registro de accionistas del Banco.

Una vez llevada a cabo la propuesta del Directorio en los términos expuestos con anterioridad, celebrada la asamblea de accionistas y habiendo obtenido la autorización correspondiente del BCRA por no mediar prohibiciones a la distribución de dividendos, los mismos se pondrán a disposición de los accionistas en el menor tiempo posible, considerando los plazos máximos establecidos por las normas de la Comisión Nacional de Valores y normativa complementaria de los entes reguladores.