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 Santander Argentina S.A. (el "Banco" o "Santander Argentina") genera una cultura ética de trabajo a través de una estrategia orientada a la creación de valor a largo plazo para todos los grupos de interés, apoyando el crecimiento de sus colaboradores, clientes y proveedores, y contribuyendo con el progreso de las comunidades en las que opera. Forman parte de su cultura y valores los de ser un banco sencillo, personal y justo.

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.

Anualmente, el Directorio aprueba las distintas políticas relevantes a implementarse en el Banco y el plan estratégico, en donde se tienen en cuenta factores ambientales, sociales y de gobierno. Asimismo, el Directorio efectúa un seguimiento a través de las distintas presentaciones que el Gerente General y/o la Alta Gerencia realizan en sus reuniones, así como también, a través de los informes de los Comités que reportan al Directorio. Para mayor información al respecto, consultar el Código de Gobierno Societario (en adelante, el "Código") https://www.santander.com.ar/banco/wcm/connect/fa01b0e2-2aab-4b25-86fe-4c8c5af9f907/C%C3%B3digo+de+Gob.+Societario+2022.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-fa01b0e2-2aab-4b25-86fe-4c8c5af9f907-nZG93FT

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 supervisa a la Alta Gerencia a través del Gerente General y sus reportes al Directorio, y de la participación activa en los distintos Comités. Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el Código, la Alta Gerencia coordina las actividades y negocios del Banco en concordancia con el plan estratégico y las políticas establecidas por el Directorio. De esta forma, se encarga de delegar y controlar a los gerentes y al personal, y de la toma de decisiones relevantes relacionadas con las actividades del Banco. La Alta Gerencia es responsable frente al Directorio de los resultados de su gestión informando a dicho órgano, de cualquier asunto que sea de importancia o que por su magnitud deba ser puesto en conocimiento del Directorio. Asimismo, el Directorio, procurará que exista un contacto frecuente con los miembros de la Alta Gerencia a los fines de ser informados de la gestión de su competencia, y la Alta Gerencia provee toda la información

en forma adecuada y oportuna al Directorio.

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.

Santander Argentina, al ser una entidad financiera, cumplimentó a través del Código con lo requerido en la Comunicación "A" 5201 y modificatorias del Banco Central de la República Argentina (en adelante el "BCRA"), la cual sentó las bases sobre los lineamientos para el gobierno societario. El Código es revisado y actualizado anualmente por el Directorio.

A su vez, el Directorio constituyó en el año 2011 el Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento[1], encargado de asistir al Directorio en la implementación de las políticas de gobierno corporativo y de cumplimiento normativo y coordinar los temas jurídicos relevantes.

El Directorio aprueba y participa en el diseño de las estructuras y prácticas de gobierno societario, designando como responsable de su implementación, monitoreo y efectividad a la Secretaría de Directorio (Gobierno Interno) y, en materia de Control Interno, a la Gerencia de Auditoría Interna y la Gerencia de Cumplimiento y Conducta. Asimismo, con una periodicidad anual, el Directorio recibe por parte de la Secretaría de Directorio un informe con las cuestiones más relevantes que se han tratado a lo largo del año, una opinión respecto de la efectividad del gobierno societario de la entidad y un plan de acción.

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.

Los miembros del Directorio cuentan con suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente.

El Directorio posee reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, tanto en el Estatuto Social, en el Código y a través de sus mejores prácticas implementadas. Entre las buenas prácticas implementadas, los candidatos y miembros del Directorio, completan anualmente un cuestionario de idoneidad donde indican tiempo de dedicación a otros órganos de administración y/o actividades profesionales.

Los mencionados documentos se encuentran disponibles en la página web de la compañía para consulta del público en general en el siguiente link: https://www.santander.com.ar/banco/online/personas/acerca-de-nosotros/accionistas/gobierno-corporativo

Cada Comité cuenta con un reglamento, el cual se encarga de regular su funcionamiento y principales funciones, así como determinar su periodicidad, formas de realizar las convocatorias, entre otras.

El Banco cuenta con una política tendiente a garantizar la disponibilidad de información relevante para la toma de decisiones de su Directorio y una vía de consulta directa de líneas gerenciales por igual y con antelación suficiente para el análisis de su contenido.

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.

[1] Comité discontinuado a partir de febrero 2024.

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.

El Presidente del Directorio, conjuntamente con los Directores y la Secretaría de Directorio, se encarga de organizar y preparar las reuniones de Directorio.

Al iniciar cada ejercicio, se construye una Agenda anual donde se establecen los principales asuntos a ser abordados por el Directorio, definiendo las fechas de reunión. Todos los Directores tienen una participación activa en la elaboración de la mencionada Agenda, la cual es flexible en función de las necesidades que se vayan presentando a lo largo del año.

En relación a los temas que se presentan en Agenda, la Alta Gerencia (Gerente General y Gerentes Principales) realizan presentaciones periódicas sobre los temas de gestión, así como aquellos que deben ser elevados para conocimiento y aprobación del Directorio. Asimismo, aquellas cuestiones en las que el Directorio desea profundizar son comunicadas a la Alta Gerencia y se preparan informes específicos para dar respuesta.

La información que será tratada en cada reunión, así como las presentaciones y materiales necesarios, son distribuidos con anterioridad a cada reunión de Directorio, lo cual favorece al debate informado, profundo y participativo por parte de todos los miembros del Directorio. La función encargada de la preparación y distribución de los mismos es el Chief of Staff junto a la Secretaría de Directorio.

Los Presidentes de cada Comité y sus secretarios, tienen las mismas tareas y responsabilidades en el armado de sus reuniones y material a ser presentado. El detalle de sus funciones está dado por los reglamentos de cada Comité y disponen de un repositorio digital destinado a tal efecto.

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

El Presidente del Directorio, en coordinación con la Secretaría de Directorio, lidera anualmente un ejercicio de autoevaluación para los miembros del Directorio y de los Comités que reportan en forma directa al Directorio.

La evaluación del funcionamiento del Directorio y de sus Comités se realiza mediante un cuestionario con una serie de preguntas sobre la organización, funcionamiento y contenidos de las reuniones: número y frecuencia, agenda, información que se facilita, participación de directivos, funciones que tienen asignadas, identificando las áreas de mejora. Luego se elabora un informe, el cual es compartido con los miembros del Directorio, donde se exponen los principales resultados.

Este proceso permite valorar el funcionamiento y desempeño de los miembros y del propio órgano. Asimismo, tiene como fin conocer la opinión de los Directores sobre aspectos cualitativos y cuantitativos del funcionamiento del Directorio del Banco y sus Comités, sobre la organización, funcionamiento y contenidos de las reuniones, evaluando la gestión del Órgano en el ejercicio finalizado y, al mismo tiempo, les permite emitir sugerencias para el ejercicio en curso.

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 Presidente, con la colaboración de la Secretaría de Directorio, distribuye el material con la antelación suficiente a la reunión de Directorio con la finalidad de favorecer al debate participativo y profundo. En el seno de cada reunión, el Presidente promueve el tratamiento y debate de cada uno de los temas presentados, invitando a participar a todos los miembros del órgano, de manera tal que todos puedan emitir su opinión. Adicionalmente, se generan encuentros especiales fuera del ámbito de la reunión de Directorio, a los efectos de promover un intercambio y conocimiento enriquecedor por parte de todos sus miembros.

En lo referente a la capacitación continua el Presidente, en coordinación con la Secretaría de Directorio y el área de Aprendizaje del Banco, revisa anualmente el Plan de Formación para los Directores, que toma como referencia sus conocimientos previos, habilidades, las nuevas tendencias y las necesidades de evolución del negocio.

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 Banco cuenta con una Secretaría de Directorio (área de Gobierno Interno), la cual apoya al Presidente en la administración efectiva del Directorio, coordinando sus reuniones, su Agenda y las Asambleas anuales, entre otras cuestiones (para mayor información respecto a este punto ver la pregunta N°25 y 26).

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

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, en coordinación con el Comité de Nombramientos de acuerdo a los procedimientos internos establecidos.

El mencionado plan tiene por objetivo principal identificar posibles candidatos que puedan cubrir la posición de Gerente General teniendo en cuenta su formación, carrera, experiencia y habilidades, entre otros aspectos.

La periodicidad con la que se revisa el plan de sucesión es anual y, por ser Santander Argentina una entidad financiera, se encuentra sujeta a la aprobación final y evaluación de antecedentes del candidato elegido por parte del BCRA.

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 está compuesto por nueve Directores Titulares, todos ellos no ejecutivos, de los cuales cinco son independientes según los criterios establecidos en las Normas de la Comisión Nacional de Valores (en adelante "CNV"). Asimismo, la totalidad de los integrantes del Directorio han sido debidamente autorizados por el BCRA para ejercer el cargo.

El Directorio cumple con el requisito de que al menos dos de sus miembros posean el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la CNV.

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

El Banco cuenta con un Comité de Nombramientos, el cual se encarga de asesorar al Directorio estableciendo criterios y procesos para las designaciones y propuestas de nombramientos y reemplazos de los miembros del Directorio, la Alta Gerencia y Puestos Clave, de acuerdo a los procedimientos de nombramiento vigentes. Se encuentra conformado por tres Directores Titulares, todos ellos revisten la calidad de independientes.

13. El Directorio, a través del Comité de Nombramientos, 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.

El Directorio, a través del Comité de Nombramientos, aprobó un plan de sucesión para sus miembros, el cual es revisado anualmente. Este procedimiento fue confeccionado teniendo en cuenta la normativa vigente del BCRA y la CNV, y tiene por finalidad identificar un número de posibles candidatos que cuenten con el perfil, las habilidades y la formación requerida para integrar el Directorio del Banco y puedan, eventualmente, suceder a los actuales miembros titulares.

El plan de sucesión cuenta con una matrix de habilidades a través de la cual se incluyen y analizan los criterios, diversidad de género y geográfica, así como habilidades y experiencia de los miembros del Directorio y los posibles candidatos. A través de ella, se busca lograr la mayor diversificación de competencias a los efectos de tener un órgano de administración netamente equilibrado y diverso.

En ese mismo contexto, Santander Argentina cuenta con una Política de Sucesión, la cual establece los principios que permiten contar con diversidad de género, edad, procedencia geográfica, experiencia y conocimientos.

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

El Directorio posee un "Programa de Inducción" para los nuevos miembros del Directorio y de la Alta Gerencia, ayudando a la integración de los mismos y proveyéndoles de los conocimientos necesarios para desempeñarse en el rol para el cual han sido elegidos.

El programa de inducción tiene en cuenta los siguientes pilares: i) introducción al rol y la estructura del Banco, modelo de gobierno interno y panorama regulatorio; ii) estrategia e indicadores clave; iii) la voz del cliente, el empleado y la banca responsable; iv) planificación financiera y prioridades de gestión; v) perfil de riesgos; y vi) transformación digital. Asimismo, el Programa incluye cursos normativos interactivos en temas relevantes como ciberseguridad y prevención de blanqueo de capitales y financiamiento al terrorismo, como así también, visitas a la red de sucursales y al contact center.

En concreto, para nuevos ingresos, el programa de inducción abarca los siguientes temas:

- Estrategia Santander
- Política y economía local
- Plan de negocios y Gestión Financiera
- Riesgo
- Speedboats
- IT Transformación
- Estrategia en Gestión y Desarrollo de Personas
- Banca Comercial / Corporate & Investment Banking / Wealth Management – Nuestro Negocio
- Banca Responsable
- Auditoría interna
- Marco regulatorio y Gobierno Interno

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 Banco cuenta con un reglamento de funcionamiento y la composición del Comité de Retribuciones. Se encuentra integrado por tres Directores Titulares, de los cuales dos de ellos revisten la calidad de independientes, siendo su Presidente uno de ellos.

La remuneración de los miembros del Directorio es aprobada en ocasión de la Asamblea anual y en concordancia con lo establecido por la Ley General de Sociedades. De manera previa a ser elevada la propuesta al Directorio y la Asamblea de Accionistas, es considerada por el Comité de Retribuciones, teniendo en cuenta remuneraciones de mercado para puestos similares.

En este sentido, el Comité de Retribuciones asesora al Directorio sobre todas las políticas de remuneración y los planes de incentivos al personal, así como también participa en las propuestas de retribución de los miembros del Directorio y la Alta Gerencia. La estrategia de remuneraciones tiene en cuenta la equidad interna y externa.

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

De acuerdo con lo establecido en el Código, la política general de remuneraciones es aprobada por el Comité de Remuneraciones y consiste en compensar competitivamente a los funcionarios con una remuneración fija acompañada por una parte variable sujeta al cumplimiento de objetivos individuales y conjuntos, dentro de los mejores valores de mercado a fin de procurar que el Banco cumpla con sus objetivos y asuma niveles adecuados de riesgos.

Por su parte, el Directorio percibe remuneración conforme lo estipulado en la Ley General de Sociedades N° 19.550 y las prácticas comunes del mercado.

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 supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos, a través de la aprobación de Marcos Corporativos y Políticas en la materia, así como también, a través del Comité de Gestión Integral de Riesgos (el "CGIR") y la Gerencia Principal de Riesgos, realizando reportes de manera permanente al Directorio en las cuestiones relevantes que deban ser abordadas. Asimismo, la Compañía cuenta con un esquema de gerenciamiento y control formalizado y descentralizado para la administración de los riesgos, tanto Financieros como No Financieros. El mismo se encuentra distribuido entre distintas gerencias, lo cual permite obtener una visión y control integral de los riesgos.

El Directorio, además, determina el apetito de riesgo, definido como el máximo nivel y tipo de riesgo que el Banco está dispuesto a asumir, dentro de su capacidad de riesgo, para alcanzar sus objetivos estratégicos y en el desarrollo de su plan de negocio.

El Directorio aprueba el apetito de riesgo ("RAS") de la entidad, asegura el alineación de los planes estratégicos, de negocio, capital y liquidez con el RAS del Banco, como requisito necesario para su aprobación, incluye en las discusiones estratégicas (como adquisiciones, fusiones, crecimiento en líneas de negocio, etc.) la valoración del apetito de riesgo, realiza un seguimiento periódico de la adecuación del perfil de riesgos a los límites definidos, con especial atención a las métricas primarias, recibe información sobre los excesos o incumplimientos del apetito de riesgo a través del reporte periódico de seguimiento del

apetito y obtiene una evaluación independiente, por parte de auditoría interna, del diseño y efectividad del RAS y su alineación con las expectativas regulatorias.

El CGIR apoya y asesora al Directorio en la definición de políticas y estrategias de riesgos, realiza la propuesta anual del Apetito de Riesgo y su seguimiento, y propone al Directorio los niveles aceptables para cada tipología de riesgo y monitorea la evolución de los mismos y sus posibles desvíos. El Comité de Control de Riesgos revisa y propone al CGIR para su posterior elevación al Directorio, el apetito de Riesgo y los límites de tolerancia, realiza un seguimiento periódico de las métricas de apetito de Riesgo y límites de tolerancia, comprobando si su perfil se encuentra dentro de los establecido en el mismo, informando al CGIR los desvíos relevantes, por tipo de riesgo, su impacto y planes de acción definidos, aprueba los excesos a los límites de las métricas secundarias y valida los excesos a las métricas primarias del apetito de riesgo, así como los planes de encuadramiento, cuando las condiciones y el entorno de la Institución así lo requieran, e informa al Directorio.

El Banco provee productos/servicios financieros y se compromete a hacerlo de forma responsable, teniendo en cuenta las mejores prácticas, tratados y acuerdos internacionales. Con el objeto de mejorar los factores no financieros evaluados habitualmente, el Banco introduce el riesgo socio-medioambiental dentro de sus políticas crediticias. El objetivo es, por un lado, valorar el comportamiento y el riesgo medioambiental potencial de un cliente y su capacidad para hacer frente a sus posibles responsabilidades; y, por el otro, promover una mayor responsabilidad ambiental, así como el desarrollo, la aplicación y difusión de actividades y tecnologías respetuosas con el entorno.

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

Existe una Gerencia de Auditoría Interna que reporta al Directorio y al Comité de Auditoría. Para desarrollar su misión y alcanzar sus objetivos, los equipos de Auditoría Interna tienen acceso completo, libre y sin restricciones a toda la información. Su actuación es permanente e independiente de cualquier otra función, teniendo como misión proporcionar al Comité de Auditoría, al Directorio del Banco y a la Alta Gerencia aseguramiento independiente sobre la calidad y eficacia de los procesos y sistemas de control interno, de la gestión de todos los riesgos y de gobierno; el cumplimiento de la normativa aplicable; la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa; y la integridad patrimonial del Banco. Auditoría Interna es la tercera línea de defensa, independiente de las otras. El Gerente Principal de Auditoría Interna tiene acceso libre e irrestricto al Directorio y a sus Comités.

Asimismo, desarrolla un Plan de Auditoría anual basado en una identificación y evaluación propia de los riesgos existentes en el Banco, en el que se considera el cumplimiento de las normas mínimas de control interno del BCRA establecidas por la Comunicación “A” 6552 y modificatorias.

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

Los auditores internos tienen la independencia, capacitación y experiencia necesarias para la evaluación de temas relacionados con los aspectos regulatorios que deben cumplir las entidades financieras, en particular para la evaluación de los aspectos clave de la gestión integral de riesgos y de cada riesgo en particular, entre otros tópicos, la efectividad, eficiencia y confiabilidad de los sistemas de administración de riesgos y las metodologías de medición de los riesgos y modelos de estimación de capital económico, el control de liquidez y de la suficiencia del capital regulatorio, y las funciones de cumplimiento regulatorio.

En cuanto a la capacitación de la función de Auditoría Interna, existe un plan de formación, el cual se actualiza anualmente.

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.

El Directorio posee un Comité de Auditoría de BCRA. Dicho Comité posee un reglamento donde se regula, entre otros, su funcionamiento, periodicidad de reunión, designación de sus miembros, de conformidad con la normativa vigente.

El Comité de Auditoría de BCRA se encuentra integrado por 3 Directores Independientes y el Gerente Principal de Auditoría Interna. El Gerente General no forma parte de este Comité. Asimismo, los miembros que integran este Comité son profesionales contables y en materia financiera, con amplia experiencia en el sector financiero. Los miembros del mencionado Comité, de conformidad con la normativa vigente del BCRA, poseen un plan de capacitación específico por formar parte de este órgano.

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.

Conforme a lo establecido por el Texto Ordenado de las "Normas mínimas sobre controles internos" del BCRA, el Comité de Auditoría tiene la tarea de recomendar al Directorio los candidatos para desempeñarse como auditor externo de la entidad, así como las condiciones de contratación; opinar respecto de la propuesta de designación o remoción de auditores externos evaluando sus antecedentes y las razones que fundamentan la designación de un contador público en el cargo o las que sustentan el cambio por otro. Asimismo, el Comité de Auditoría se encarga de verificar periódicamente que los auditores externos lleven a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando que con ello se satisfacen los requerimientos del Directorio y del BCRA.

Por otro lado, analiza y opina previamente a la contratación de los diferentes servicios prestados en la entidad por parte de los Auditores Externos y su relación con la independencia de estos analizando, además, la experiencia, recursos, capacitación y la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas se adecuen a los riesgos de la entidad, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados, destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales distintos a los mencionados anteriormente.

Cada año, en oportunidad de designar nuevamente a los Auditores, el Directorio realiza una propuesta teniendo en cuenta la opinión del Comité de Auditoría interna, la cual se sucede previamente a la designación por Asamblea.

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 Banco cuenta con un Código General de Conducta con sus políticas y procedimientos complementarios (en adelante el "CGC"), aprobado por el Directorio, en el cual se establecen las pautas éticas de aplicación a todos las personas que forman parte de Santander Argentina. El CGC es comunicado internamente y es de acceso libre, efectuándose capacitaciones continuas.

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.

El Directorio posee una Plan de Integridad, la cual cuenta con un responsable interno, designado por el Comité de Cumplimiento y Conducta, para su implementación, desarrollo, coordinación y supervisión. El Plan de Integridad se encuentra conformado por las siguientes políticas: CGC, Política de Prevención del Soborno y la Corrupción, Política de Conflictos de interés, Política de Conducta en la gestión de Compras y la Política de Prevención de Delitos e Incumplimientos al CGC. Asimismo, el plan dispone de capacitaciones del CGC, Política de Prevención del Soborno y la Corrupción, Conflictos de Interés y Corporate Defense, las cuales están dirigidas a los empleados de la Compañía, sus gerentes y miembros del Directorio.

Por otro lado, el Directorio estableció un canal anónimo de denuncias para que los empleados y sus proveedores efectúen sus denuncias sobre el incumplimiento de las normas internas. Este canal es gestionado por un externo, con el apoyo del área de Cumplimiento.

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 Banco posee una Política de Conflictos de Interés, destinada a prevenir y gestionar conflictos que puedan producirse como resultado de las actividades de empleados y miembros del Directorio. Asimismo, el Banco establece pautas de actuación en caso de posibles conflictos de interés en el Código de Conducta en los Mercados de Valores, el CGC y el Código de Conducta requerido por las normas de la CNV. Mientras el primero es de aplicación a un grupo determinado de empleados (Alta Gerencia y empleados que trabajan en sectores cercanos a mercados) y es supervisado por el área de Cumplimiento, los dos restantes son de aplicación a todos los empleados del Banco. El Código de Conducta en los Mercados de Valores establece la obligación de poner en conocimiento del área de Cumplimiento cualquier situación en la que las personas, ya sea por vinculaciones o por cualquier otro motivo, puedan encontrarse frente a un conflicto de interés. Adicionalmente, las personas sujetas a este Código deberán presentar al área mencionada un formulario específico de declaración general de vinculaciones. En este formulario se detallarán tanto las vinculaciones familiares como económicas que pudieran poner a la persona sujeta al Código frente a una situación de conflicto de interés. Por último, se detalla la forma de actuar de la persona sujeta frente a un conflicto de interés, el marco en el cual debe resolverse, quiénes son los responsables de hacerlo y reglas específicas para su resolución.

El CGC y el Código de Conducta establecen disposiciones relativas al tema de conflictos de interés. Como regla general, los empleados deberán actuar de manera tal que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas no primen sobre los del Banco o sus clientes. Asimismo, disponen pautas específicas de actuación en la relación del empleado con el Banco, proveedores, clientes como así también una política específica relativa a regalos, comisiones y facilidades financieras. Por otro lado, el mismo estatuto del Banco en su artículo 11, establece que, en el caso de conflicto de intereses entre un director y el interés social, el director deberá hacerlo saber al Directorio y abstenerse de participar y votar en la reunión.

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.

El sitio web del Banco (http://www.santander.com.ar) proporciona toda la información dirigida a la comunidad en general, asegurando el acceso oportuno e igualitario.

Por otro lado, los accionistas cuentan con un canal específico de contacto, un área especializada para la atención de consultas (Área de Relación con Inversores) y con un sitio que contiene información relacionada a sus tenencias. La mayor parte de la información financiera se encuentra en el sitio de accionistas https://www.santander.com.ar/banco/online/personas/acerca-de-nosotros/accionistas, donde pueden visualizarse, entre otros documentos relevantes, los Estados Financieros, las Actas de Asamblea, Informes de Prensa, Memoria, Anexo IV de CNV, Código, y el Informe Integrado.

Asimismo, la comunidad dispone de la Autopista de la Información Financiera, en la cual se publican todos los hechos relevantes y toda la información que deba ser comunicada al Mercado, de conformidad con la Normativa vigente en la materia.

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 área de Relaciones con Inversores es la principal encargada de llevar adelante la identificación y clasificación de partes interesadas y dispone de un canal de comunicación para las mismas. Asimismo, se encuentra encargada de realizar los comunicados de prensa trimestrales sobre la gestión del Banco y la elaboración de la Reseña Informativa.

Adicionalmente, se informa que el Banco dispone de un sitio web (www.santander.com.ar/banco/online/personas/acerca-de-nosotros/accionistas) con toda la información necesaria para el accionista como así también una casilla de correo (accionistas@santander.com.ar) para la atención de sus consultas e inquietudes, garantizando un trato igualitario a todos ellos.

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 Directorio distribuye oportunamente a los accionistas toda la información relevante y necesaria para la toma de decisiones. El principal medio por el cual comunica resultados y documentos relevantes es a través de su página web, donde dispone de una sección específica para los accionistas y donde se ponen a disposición todos los documentos necesarios para asistir a las asambleas y conocer el curso de los negocios de la compañía (Estados Financieros anuales y trimestrales, Código de Gobierno Societario, Informe Integrado, composición accionaria y del Directorio, etc.)

También se difunden a través de los medios que la legislación requiere, las convocatorias a las asambleas del Banco, los EECC y demás documentos relevantes. De esta manera, se promueve la participación de todos los accionistas.

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 estatuto del Banco prevé que la Asamblea de Accionistas pueda celebrarse a través de medios virtuales 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.

Previamente a la Asamblea, mediante el acta de Directorio en la que se convoca a la misma, se establecen los temas que serán tratados en el Orden del Día y la modalidad de celebración.

Respecto de los paquetes de información, informamos que toda la documentación relacionada a la aprobación de Estados Financieros y documentos normativos o que serán tratados en la Asamblea, son puestos a disposición de nuestros accionistas a través de nuestra página web, como así también en la AIF.

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

El Banco dispone de un Marco de Dividendos, alineado a la estrategia del mismo, el cual desarrolla los criterios normativos y las condiciones que deberían cumplirse para la distribución de resultados.

Asimismo, en el artículo 21 de su Estatuto Social, el Banco establece un procedimiento en caso de que existan ganancias realizadas y líquidas al finalizar un ejercicio económico.

No obstante, se recuerda que al ser Santander Argentina una entidad financiera, se encuentra sujeta a las regulaciones del BCRA en la materia y que podrían limitar o condicionar los derechos y el proceso para efectuar pago de dividendos.

Para mayor información, se puede consultar el Código.