



**BANCO SANTANDER RÍO S.A.**

**CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO**

**COMUNICACIÓN "A" 5201 Y MODIFICATORIAS DEL BCRA  
AÑO 2019**

## **Acerca de Santander Río**

Banco Santander Río S.A. (el “Banco”, la “Entidad” o “Santander Río”) es el primer banco privado del sistema financiero argentino en ahorro (depósitos más fondos comunes) y en volumen de crédito. Al 31 de diciembre de 2018, la Entidad cuenta con 468 sucursales, más de 3,70 millones de clientes (entre ellos más de 312.000 PyMEs y Empresas y aproximadamente 1.560 empresas corporativas), más de 8.977 empleados, y tiene presencia en 22 provincias y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es uno de los bancos líderes en medios de pago, servicios transaccionales y cash management. Así como también, uno de los principales protagonistas en los mercados de valores.

## **Reseña histórica de Santander Río**

En 1908 es fundada en La Plata, Argentina, la Compañía de Seguros Contra Incendios Río de la Plata, semilla del actual Banco. La década del '30 se caracterizó por un desarrollo de los servicios bancarios en el país, razón por la cual, en 1932 la compañía cambia de nombre a Banco de Créditos y Seguros Río de la Plata, marcando el inicio de sus operaciones bancarias y la creación de una de las mayores empresas de Argentina. En 1935 se transfiere la actividad de seguros a una compañía separada y el Banco cambia su denominación social a Banco Río de la Plata S.A.

La década del '60 marca el inicio de expansión del negocio a través de un crecimiento tanto orgánico como inorgánico, adquiriendo bancos argentinos de pequeño y mediano tamaño.

En 1997, el Grupo Santander ingresa como accionista mayoritario a través de la adquisición del 91,6% del paquete accionario y en 2007, se adopta el nombre de Banco Santander Río S.A.

En 2010, Banco Santander Río adquiere el negocio retail del banco BNP Paribas, Sucursal Argentina, que incluye 17 sucursales y sus depósitos, que en ese momento representaban el 0,3% de los depósitos privados de Argentina de acuerdo al BCRA.

En 2011, comienza un nuevo periodo de expansión, acompañando el crecimiento económico vivido por Argentina.

En 2016, Santander Río cerró un acuerdo con Citibank Sucursal Argentina para adquirir su negocio de banca minorista en la Argentina. De esta forma, Santander Río sumó una cartera de 500 mil clientes y 70 sucursales, que se incorporaron a los cerca de 3 millones de clientes y 410 sucursales, que poseía el Banco. La Integración finalizó en agosto de 2017.

Santander Río es subsidiaria del Grupo Santander, cuya sede se encuentra en Madrid, España y lleva más de un siglo de historia. El conjunto de entidades que conforman el Grupo Santander tiene más de 202.000 empleados, más de 139 millones de clientes, 13.217 oficinas en más de 10 países (principales mercados) y cuentan con un modelo de negocio centrado en el cliente. Ser parte de un grupo financiero internacional aporta, entre otras cuestiones, sinergias de costos, la posibilidad de compartir mejores prácticas, a la vez que resulta en un gobierno corporativo más robusto. Asimismo, Santander Río se encuentra adherido a los principios del Modelo de Gobierno Grupo-Subsidiarias, el cual recepta las mejores prácticas a nivel internacional en materia de gobierno interno.

En la actualidad, Santander Río está presente en todo el país (exceptuando la Provincia de Formosa) y se consolida como el banco privado número uno de Argentina con una amplia y personalizada oferta de

productos y servicios, canales de atención modernos y ágiles, llegando así a cada segmento con una propuesta de valor diferencial.

Fue nombrado *Mejor Banco Mobile de Latinoamérica; Mejor Banco Digital de Argentina y Mejor Banco en Comercio Exterior de Argentina* por la prestigiosa revista financiera *Global Finance*.. Santander Río también ha sido nombrado como “Mejor Banco de Argentina” por la revista especializada en banca y finanzas *Latin Finance*.

Además, es un banco comprometido con el desarrollo del país y la inclusión financiera de la sociedad, compromiso que se materializa en las alianzas estratégicas selladas con empresas del sector público y privado para el impulso de áreas clave en el desarrollo de Argentina y en su programa de Bancarización e Inclusión Financiera. Asimismo 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 las posibles responsabilidades empresariales derivadas del desarrollo de su actividad y, por otro, promover una mayor responsabilidad ambiental, así como el desarrollo, la aplicación y difusión de actividades y tecnologías respetuosas con el entorno.

Para reafirmar este liderazgo y adaptarlo a los nuevos desafíos que impone el contexto, el Banco ha reformulado su visión estratégica para que sirva como faro hacia el nuevo posicionamiento buscado. El éxito va a depender de un equipo que comparte una misma misión, que se compromete con la visión del Banco y que tiene una forma común de hacer las cosas:

- Misión: contribuir al progreso de las personas y de las empresas.
- Visión: ser el mejor banco comercial, sobre la base de la confianza y fidelidad de nuestros empleados, clientes, accionistas y de la sociedad.
- Valores: Santander Río orienta su actividad sobre la base de los siguientes pilares: **Sencillo, Personal y Justo**. Es la manera de pensar, hacer las cosas y vivir la organización.
- Un banco **sencillo** ofrece a sus clientes productos fáciles de entender y un servicio de calidad, con independencia de cómo, cuándo y dónde quieran operar. Es un banco que mejora sus procesos cada día, haciéndolos más sencillos, claros y accesibles para sus clientes y equipos.
- Un banco **personal** valora y trata a sus clientes como si fueran únicos, ofreciéndoles un servicio profesional y a medida, en el que siempre pueden confiar. Al mismo tiempo, apoya a sus empleados para que desarrollen todo su potencial y alcancen sus ambiciones.
- Un banco **justo** trata a las personas como les gusta ser tratadas y busca construir negocio con crecimiento sustentable, con productos y servicios adecuados y una rentabilidad sostenible, a la vez que contribuye al desarrollo de la sociedad.

## ÍNDICE

1.	ALCANCE Y MARCO NORMATIVO .....	5
2.	DIRECTORIO.....	5
3.	COMISIÓN FISCALIZADORA .....	9
4.	ALTA GERENCIA .....	10
5.	COMITÉS .....	11
6.	AUDITORÍAS.....	14
7.	CONTROLES INTERNOS .....	15
8.	POLÍTICAS ESTRATÉGICAS Y ORGANIZACIONALES .....	16
9.	ANEXOS.....	26

## **1. ALCANCE Y MARCO NORMATIVO**

### **1.1. Alcance del Código**

El presente Código de Gobierno Societario (el “Código”) constituye un conjunto de buenas prácticas de gobierno corporativo que orientarán al Directorio, la Alta Gerencia y a los Comités en la adopción de las políticas estratégicas, en la toma de decisiones y en la gestión de los negocios y recursos del Banco. Asimismo, el Código será de aplicación a las sociedades controladas por el Banco en todas las materias que correspondan.

### **1.2. Marco normativo**

El Banco se rige primordialmente por su Estatuto (**Anexo I** al presente). Asimismo, al ser una Entidad Financiera que realiza oferta pública en Argentina se encuentra sujeto a la Ley de Mercado de Capitales y Financiamiento Productivo; las normas de la Comisión Nacional de Valores (la “CNV”); la Ley de Entidades Financieras y las normas del Banco Central de la República Argentina (“BCRA”); las regulaciones de la Bolsas y Mercados Argentinos; y la Ley General de Sociedades, entre otras leyes, normas y disposiciones aplicables; como así también a los Códigos de Conducta aprobados por el Directorio. Adicionalmente, Santander Río recepta las mejores prácticas internacionales, alineado con los lineamientos de Grupo Santander en materia de buen gobierno.

### **1.3. Implementación del Código**

El Directorio será el órgano responsable de implementar este Código para lo cual podrá ser asistido por un Comité. La Secretaría de Directorio será la encargada de asistir al órgano mencionado en la implementación del Código.

## **2. DIRECTORIO**

### **2.1. Composición**

El Directorio estará compuesto por el número de miembros titulares designados por la Asamblea Ordinaria dentro de los límites establecidos en el Estatuto (entre un mínimo de cuatro y un máximo de diecisiete). El Estatuto establece además el plazo del mandato de los miembros, la forma de elección de los mismos y el plan de sucesión de los miembros titulares.

### **2.2. Integrantes**

Los integrantes del Directorio del Banco no deberán ocupar cargos gerenciales en el Banco en cumplimiento de la Comunicación “A” 5106 y modificatorias del BCRA por la cual se dispuso la separación de las funciones ejecutivas y de dirección. Asimismo, deberán poseer idoneidad, habilidad legal, competencia, probidad y experiencia en la actividad financiera de acuerdo a lo exigido por las normas del BCRA. Los antecedentes

penales y personales de cada miembro del Directorio serán evaluados por el BCRA sobre la base de i) los antecedentes de desempeño en materia financiera y/o ii) sus cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial y el desarrollo de las actividades del Banco. Los Directores asumirán en sus cargos una vez que el Directorio del BCRA haya autorizado su designación.

Asimismo, los miembros del Directorio contarán con la capacitación y experiencia necesaria para comprender y asumir las funciones y responsabilidades inherentes a sus cargos establecidas en la normativa aplicable. Los Directores del Banco podrán ser miembros de otros Directorios o consejos de administración, siempre y cuando su participación en los mismos no perjudique el tiempo y la dedicación que requiere desempeñarse como Director del Banco. No obstante y por una cuestión de incompatibilidad, no pueden integrar el órgano de administración de otras Entidades Financieras o cambiarias no vinculadas.

### 2.3. Presidente del Directorio

El Presidente deberá asegurar un adecuado funcionamiento del Directorio y controlar que las directrices y estrategias aprobadas sean llevadas a cabo por la Alta Gerencia.

En relación con el funcionamiento del Directorio, su Presidente deberá:

- a. Proveer liderazgo y pautas de conducta para todos los Directores.
- b. Establecer los procedimientos para el trabajo del Directorio.
- c. Organizar y presentar el orden del día para las reuniones.
- d. Asegurar un adecuado flujo de información a los otros miembros del Directorio.
- e. Asegurar que el Directorio cumpla sus objetivos asignando responsabilidades específicas entre sus miembros si lo estimare pertinente.
- f. Asegurar el cumplimiento de las normas de gobierno corporativo a través de su supervisión y vigilancia continua.
- g. Velar porque no existan conflictos de interés en la toma de decisiones.

### 2.4. Directores Independientes

El Banco adoptará el criterio de independencia establecido por el artículo 11, sección III, capítulo III del título II de las Normas de la CNV, como así también el criterio de independencia del BCRA, aplicándose a cada Director siempre el criterio más restrictivo.

En la Asamblea Ordinaria, y en oportunidad de la designación de cada miembro del Directorio, se detallará si reviste la calidad de independiente o no.

El Banco procurará mantener un número suficiente de Directores Independientes en la composición de su Directorio.

Es de gran importancia para el Banco el rol que desempeña el Director Independiente por cuanto garantiza una revisión imparcial e independiente de las decisiones que adopta el Directorio en particular las que se relacionan con una adecuada gestión de riesgos, las operaciones entre partes relacionadas (Ver Política de Transparencia – punto 8.5.), las vinculadas a operaciones significativas y a las remuneraciones del personal del Banco, entre otras materias.

## 2.5. Funciones

El Directorio del Banco cumplirá, además de las definidas en el Estatuto y/o en la normativa aplicable, con las siguientes funciones generales:

- i) Establecer y aprobar la estrategia global del Banco y sus políticas generales y particulares, e instruir y supervisar a la Alta Gerencia para que lleve a cabo dichas estrategias y políticas.
- ii) Monitorear el buen funcionamiento del Banco y la adecuada gestión de los riesgos.
- iii) Aprobar las operaciones relevantes que repercutan en la Estructura y/o Capital del Banco.
- iv) Aprobar toda información financiera que deba ser comunicada al mercado y/o reguladores.

El Directorio procurará el buen funcionamiento del Banco, sus negocios y actividades, y verificará la implementación de las estrategias y políticas del mismo, el cumplimiento del presupuesto y el plan de negocios a través de la Alta Gerencia y los distintos Comités.

El Directorio, procurando una gestión adecuada de los riesgos, aprobará:

- a) Declaración de apetito de riesgo o *risk appetite statement* (RAS);
  - b) Niveles aceptables para cada tipología de riesgo y los ejercicios de RIA;
  - c) el Plan de Viabilidad el cual contiene una descripción del negocio, el análisis de los distintos escenarios de estrés, medidas que debería aplicar el Banco ante una situación de crisis severa y los distintos aspectos de la administración del Plan y su aplicación; (**Anexo XV** al presente);
  - d) el Informe de Disciplina de Mercado que regula los requisitos mínimos de relevación de información que deberá cumplimenta el Banco vinculados con la estructura y suficiencia del capital regulatorio, la exposición a los diferentes riesgos y su gestión, a fin de revelar al mercado el verdadero perfil de riesgo; (**Anexo XVI** al presente);
  - e) el Informe de Autoevaluación de Capital (IAC) requerido por la normativa del BCRA (**Anexo XVIII** al presente);
  - f) el Marco Normativo de Riesgos del Banco, en donde se detallarán los procedimientos y actividades necesarias para gestionar y mitigar riesgos (**Anexo XIII** al presente).
- v) Designar, reemplazar, capacitar y supervisar a la Alta Gerencia.

La designación y el reemplazo de miembros de la Alta Gerencia será definida por el Directorio en cada oportunidad en función de la evaluación de sus cualidades profesionales, antecedentes y experiencia en la actividad financiera que efectúe el Comité de Nombramientos. La designación de aquéllos, así como la renuncia o remoción, será informada al público mediante los canales y en los plazos previstos por las Normas de la CNV.

Asimismo, el Directorio revisará y certificará anualmente que los miembros de la Alta Gerencia no se encuentren comprendidos en las inhabilidades previstas en la Ley de Entidades Financieras y que cuentan con antecedentes suficientes que acreditan la competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional.

El Directorio aprobará anualmente el desarrollo de programas de entrenamiento continuo para los gerentes y funcionarios con responsabilidades de decisión del Banco. (Ver Programas de entrenamiento continuo para los miembros de la Alta Gerencia -punto 8.4.2)

Adicionalmente, el Directorio controlará y supervisará el desempeño de la Alta Gerencia, lo que implica que ésta cumpla los objetivos fijados, siempre respetando el interés social de la Entidad, y le efectuará la correspondiente evaluación por objetivos. La supervisión de la Alta Gerencia se realizará a través de los distintos Comités y de las presentaciones de cada Gerente Principal al Directorio. (Ver Política de desempeño y evaluación para la Alta Gerencia - punto 8.3).

vi) Establecer, evaluar y supervisar los objetivos estratégicos y valores organizacionales.

El Directorio establecerá objetivos estratégicos y valores organizacionales del Banco comunicándolos a todo el personal a través de su intranet y de los Comités de Gerentes que se celebren, como mínimo una vez cada tres meses, a estos efectos.

vii) Evaluar la política del gobierno societario del Banco.

El Directorio será también responsable de la creación, difusión y actualización de la política de gobierno societario del Banco. El Directorio controlará el cumplimiento del presente Código de Gobierno Societario con la colaboración de la Secretaría de Directorio.

Asimismo, el Directorio efectúa y aprueba anualmente un "Informe de Gobierno Societario", (**Anexo II** al presente) correspondiente a cada ejercicio económico, conforme lo requerido por las Normas de la CNV. El mismo es publicado en la Autopista de Información Financiera de la CNV ([www.cnv.gob.ar](http://www.cnv.gob.ar)) y en su sitio web especializado (<http://www.santanderrio.com.ar/nosotros/accionistas.jsp>), conjuntamente con la memoria anual, los estados contables y los informes de prensa.

viii) Aprobar, vigilar y revisar el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal y el sistema de incentivos económicos al personal (Ver Política de retribución del personal y sistema de incentivos - punto 8.1), con la asistencia del Comité de Retribuciones.

ix) Realizar la autoevaluación de su desempeño como órgano y de cada uno de sus miembros.

El Directorio, con antelación a la celebración de la Asamblea Ordinaria, efectuará la autoevaluación del cumplimiento de su mandato del ejercicio inmediato anterior valorando el funcionamiento y el desempeño de las funciones encomendadas como miembro y como órgano en el Estatuto Social y en el presente Código.

## 2.6. Responsabilidades

El Directorio cumplirá con la responsabilidad general de monitorear el buen funcionamiento del Banco y de la Alta Gerencia. Para ello, establecerá políticas para cada gerencia, aprobará los manuales que correspondan y constituirá comités especializados que supervisarán las diferentes áreas de la Entidad.

En cuanto a su funcionamiento como órgano societario, el Directorio posee mecanismos de autoevaluación y programas de capacitación continua de sus miembros. Asimismo, el Directorio cuenta con normas sobre conflicto de interés, incluidas en el Capítulo III del Código de Conducta en los Mercados de Valores, adicionales a las regulaciones contenidas en la normativa aplicable (**Anexo III** al presente) y en el Título III del Capítulo II del Código General del Conducta.

## 2.7. Estándares de Conducta

Los miembros del Directorio deberán respetar los siguientes principios de actuación y desempeño:

- (i) La honestidad e integridad en el ejercicio de sus funciones.
- (ii) La actuación conforme a sus competencias, con el debido cuidado y diligencia propia de la actividad profesional.
- (iii) La observancia de los estándares de conducta del sistema financiero, del Banco y/o de las actividades reguladas y relacionadas en las que se desempeñan o se haya desempeñado, evitando conflictos de interés.
- (iv) El cumplimiento de la legislación argentina, las disposiciones, instrucciones y recomendaciones del BCRA y de otros reguladores a los que esté sujeto. Este estándar presupone la abstención de obrar en casos de conflicto de intereses entre la Entidad y sus clientes y la Entidad y los organismos de control.
- (v) La cooperación y provisión oportuna de información relevante a los organismos reguladores, evitando su ocultamiento o falseamiento.
- (vi) El resguardo -dentro de sus responsabilidades- de la confiabilidad de la información contable y no contable de la Entidad y del buen funcionamiento de controles internos y externos.
- (vii) La salvaguardia de que los criterios contables utilizados sean adecuados, acordes con el principio de debido cuidado y diligencia propia de la actividad profesional.
- (viii) La defensa del mejor interés de los clientes y de la protección de los usuarios del sistema financiero, actuando con lealtad y advirtiendo los riesgos de las operaciones.
- (ix) La transparencia de la información relevante hacia los usuarios de servicios financieros y público inversor.
- (x) La no asunción de riesgos desproporcionados que puedan afectar el patrimonio de la Entidad y, en consecuencia, de sus clientes.

### **3. COMISIÓN FISCALIZADORA**

En virtud del artículo 79 de la Ley de Mercado de Capitales y del artículo 12 Sección III, Capítulo III, Título II de las Normas de CNV en las sociedades comprendidas en el régimen de oferta pública por acciones, la totalidad de los miembros de la Comisión Fiscalizadora deberán revestir la calidad de independientes considerando las pautas previstas en las Resoluciones Técnicas dictadas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas.

Los síndicos deberán poseer idoneidad, habilidad legal, competencia, probidad y experiencia en la actividad financiera de acuerdo a lo exigido por las normas del BCRA. Los antecedentes penales y personales de cada miembro de la Comisión Fiscalizadora serán evaluados por el BCRA sobre la base de i) los antecedentes de desempeño en materia financiera y/o ii) sus cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial y el desarrollo de las actividades del Banco. Los síndicos asumirán en sus cargos una vez que el Directorio del BCRA haya autorizado su designación.

La Comisión Fiscalizadora tendrá las atribuciones y deberes que otorga el artículo 294 de la Ley General de Sociedades.

### **4. ALTA GERENCIA**

#### **4.1. Alcance**

A los fines de este Código se entenderá como comprendidos dentro de la Alta Gerencia al Gerente General y a las distintas Gerencias Principales, de acuerdo al organigrama aprobado por el Directorio (**Anexo IV** al presente).

#### **4.2. Funciones y Responsabilidades**

La Alta Gerencia alineará las actividades y negocios del Banco con la estrategia global y las políticas delineadas por el Directorio, las cuales serán revisadas y actualizadas anualmente. Sus integrantes deberán poseer idoneidad y experiencia en la actividad financiera para gestionar el negocio bajo su supervisión, así como también la gestión y control apropiado del personal a su cargo.

Su función esencial consistirá en implementar las políticas, procesos y controles necesarios para desarrollar la actividad comercial del Banco, su buen funcionamiento y para la gestión de los riesgos inherentes a la actividad. Asimismo, la Alta Gerencia delegará y controlará a los gerentes y al personal, y se encargará de la toma de decisiones relevantes relacionadas con las actividades del Banco.

La Alta Gerencia será responsable frente al Directorio de los resultados de su gestión en el Banco informando al Directorio, o en su caso al Presidente, de cualquier asunto que sea de importancia o por su magnitud deba ser puesto en conocimiento del Directorio.

Asimismo, el Directorio, o en su caso el Presidente, procurará que exista un contacto frecuente con los miembros de la Alta Gerencia a los fines de ser informados en forma adecuada y oportuna.

El Directorio aprobará el Manual de Organización que estructurará el funcionamiento de cada gerencia (**Anexo V** al presente), más allá de los manuales específicos que sean emitidos por cada gerencia para su mejor desempeño.

#### 4.3. Política para la toma de decisiones

La Alta Gerencia procurará no involucrarse en la toma de decisiones menores o en el detalle de los negocios, delegando dichas responsabilidades a las gerencias departamentales, sobre las que ejercerá un adecuado control a través de reuniones periódicas.

En la toma de decisiones relevantes, la Alta Gerencia del Banco tendrá por política que (i) sean adoptadas por más de una persona, y (ii) se tenga en consideración la opinión de los Comités afines a dichas áreas. Asimismo, todas las decisiones de la Alta Gerencia deberán ser documentadas.

En el desempeño de su gestión la Alta Gerencia deberá cumplir con lo establecido en el Estatuto Social, con la normativa aplicable, con los lineamientos del presente Código, con los Códigos de Conducta vigentes y con todos los lineamientos internos que apruebe el Directorio.

La Alta Gerencia procurará que su gestión sea de la más alta calidad dedicando el tiempo y el esfuerzo necesario para efectuar una adecuada gestión de los riesgos en forma integral. Asimismo, gestionará los recursos del Banco prudencialmente de acuerdo a los objetivos establecidos y evitando en todos los casos posibles conflictos de interés.

Los miembros de la Alta Gerencia estarán sujetos a las mismas incompatibilidades y estándares de conducta a los cuales se encuentran sujetos los miembros del Directorio.

### **5. COMITÉS**

El Estatuto establece que el Directorio y/o el Gerente General podrán constituir los Comités que sean necesarios para gestionar los asuntos del Banco. Cada Comité contará con un reglamento o manual aprobado por el Directorio (**Anexo VI** al presente). Asimismo, la integración de los Comités será aprobada por el Directorio.

El Directorio fomentará el establecimiento de Comités con el objetivo de que se genere la buena práctica de la gestión colegiada en la asunción de decisiones a partir del intercambio de opiniones y criterios.

Los Comités pasan sus decisiones por actas y se reúnen con la periodicidad que establezca su reglamento. Cada Comité cuenta con su propio secretario quien es el responsable de llevar las actas y de informar en forma periódica de las actividades del Comité al Directorio. Asimismo, la Gerente Principal de Auditoría Interna, el Gerente Principal de Riesgos y el Gerente Departamental de Cumplimiento y Conducta, tienen

acceso libre e irrestricto al Directorio y a los Comités.

A continuación se describen las tareas de los principales Comités del Banco que reportan en forma directa al Directorio:

**5.1. Comité de Dirección:** funciona como enlace entre el Directorio del Banco y la Alta Gerencia a fin de asegurar que los objetivos estratégicos generales sean implementados. Integrado por el Presidente, dos Directores Titulares no Independientes, el Gerente General y todos los Gerentes Principales.

**5.2. Comité de Gestión Integral de Riesgos:** asesora sobre el apetito de riesgo y la estrategia general, teniendo en cuenta el entorno financiero y macroeconómico actual y previsible, y realiza el seguimiento de la gestión de los riesgos a los que está expuesto el Banco con una visión integral de los mismos. Propone al Directorio los niveles de tolerancia para cada tipología de riesgo, y monitorea el cumplimiento del plan de acción vinculado a los “Lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras” del BCRA. El Comité se encuentra integrado por tres Directores Titulares no Independientes, cuatro Directores Titulares Independientes y por el Gerente Departamental de Risk Control & Consolidation. Asimismo, dicho Comité es presidido por un Director Independiente.

**5.3. Comité de Auditoría de CNV:** opina respecto de la propuesta del Directorio para la designación de auditores externos a contratar por el Banco, su remuneración, y vela por su independencia frente al Banco; proporciona información completa al mercado respecto de las operaciones con partes relacionadas o en las cuales pueda existir conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes; entre otras funciones. Integrado por cuatro Directores Titulares Independientes.

**5.4. Comité de Auditoría del BCRA:** es responsable del análisis de las observaciones emanadas de la Auditoría Interna y por el seguimiento de la implementación de las recomendaciones de modificación a los procedimientos. Además, asiste al Directorio en el monitoreo de los controles internos, en la gestión de los riesgos individuales y corporativos y en el cumplimiento de las normas aplicables. Dicho Comité está integrado por tres Directores Titulares Independientes y el Gerente Principal de Auditoría Interna.

**5.5. Comité de Contabilidad e Información Financiera y de Gestión:** tiene por finalidad asesorar y asistir al Directorio sobre las políticas contables, fiscales y de gestión, así como también velar por la implementación de las decisiones del Directorio en el área de su competencia y hacer un seguimiento de la gestión y planificación, control, coordinación e impulso del cumplimiento de las políticas relacionadas. Integrado por dos Directores Titulares no independientes, un Director Titular independiente, el Gerente Principal de Intervención General y Control de Gestión, y un Gerente Departamental.

**5.6. Comité de Sistemas:** tiene como funciones velar por el correcto funcionamiento de los sistemas de tecnología informática del Banco, y contribuir a la mejora de la efectividad de dichos sistemas, entre otras funciones. Integrado por cuatro Directores Titulares, dos de ellos Independientes, el Gerente General, los Gerentes Principales de Tecnología y Operaciones, de Planeamiento Estratégico, de Riesgos, y dos Gerentes Departamentales.

**5.7. Comité de Ciberseguridad:** asiste al Directorio en la implementación y control de políticas de protección de sistemas y programas para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Está conformado por el Presidente, dos Directores Titulares no independientes, el Gerente General, los Gerentes Principales de Riesgos, Tecnología y Operaciones, y por tres Gerentes Departamentales.

**5.8. Comité de Calidad:** propone y monitorea la política y los objetivos de calidad de servicio. Además lidera el desarrollo e implementación del sistema de gestión de calidad y la mejora continua de su eficacia. Integrado por el Presidente, cuatro Directores Titulares no Independientes, el Gerente General, los Gerentes Principales de Banca Comercial, de Corporate & Investment Banking, de Riesgos, de Gestión y Desarrollo de Personas, de Tecnología y Operaciones, de Transformación Digital, Eficiencia & Experiencia del Cliente, de Planeamiento Estratégico, y dos Gerentes Departamentales.

**5.9. Comité de Nombramientos:** asesora al Directorio sobre todas las propuestas de designaciones de los miembros del Directorio, Alta Gerencia, puestos clave y otros cargos de relevancia. Se encuentra conformado por cuatro Directores Titulares, tres de los cuales revisten la calidad de Independientes. Asimismo, uno de los Directores Independientes lo preside.

**5.10. 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. Integrado por cinco Directores, con mayoría de Independientes, siendo el presidente de dicho Comité un Director Independiente.

**5.11. Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento:** coordina y monitorea lo concerniente a los temas jurídicos, a las buenas prácticas de gobierno corporativo, gobierno interno y de cumplimiento normativo. Integrado por cuatro Directores Titulares, de los cuales uno de ellos reviste la calidad de independiente.

**5.12. Comité de Sostenibilidad:** asiste y coordina los proyectos corporativos en el ámbito de la sostenibilidad, a fin de promover el progreso económico y social de las comunidades en las que el Banco está presente, asegurando que el desarrollo sostenible esté firmemente integrado en la estrategia de corto y largo plazo. Está integrado por el Presidente, cuatro Directores Titulares no Independientes, el Gerente General, los Gerentes Principales de Comunicaciones Corporativas, Servicios de Estudios y de Wealth Management, de Riesgos, y cuatro Gerentes Departamentales.

A continuación se describen las tareas de los principales Comités del Banco que reportan en forma directa al Gerente General:

**5.13. Comité de Análisis y Resolución (CAR):** promueve y monitorea el cumplimiento de las políticas de prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo del Banco. Integrado por el Vicepresidente Primero, por el Gerente General por los Gerentes Principales de Banca Comercial, de Tecnología y Operaciones de Riesgos y de Corporate & Investment Banking, por cuatro Gerentes Departamentales y por la responsable de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales.

**5.14. Comité de Activos y Pasivos:** analiza y recomienda al Gerente General las políticas sobre la gestión de activos y pasivos del Banco, con el objeto de capitalizar las ventajas competitivas en operaciones de tesorería, maximizar tanto el ingreso neto de intereses como el retorno sobre activos y capital, al tiempo que intentará limitar el riesgo de tasa de interés y el riesgo de liquidez, dentro de los límites impuestos por la normativa bancaria argentina. Integrado por el Gerente General, los Gerentes Principales de Gestión Financiera, Banca Comercial, de Corporate & Investment Banking, Riesgos, de Comunicaciones Corporativas y Servicios de Estudios y Wealth Management, de Intervención General y Control de Gestión, de Chief of Staff y Costes y por tres Gerentes Departamentales.

**5.15. Comité de Negocios e Inversiones:** tiene por finalidad coordinar lo referente a los temas relacionados con las inversiones que efectuara el Banco anualmente analizando su factibilidad y las estrategias que orientan el día a día de la gestión de los negocios y riesgos del banco. Integrado por el Gerente General, el Vicepresidente Primero, los Gerentes Principales de Gestión Financiera, Banca Comercial, de Corporate & Investment Banking, Riesgos, de Wealth Management, de Tecnología y Operaciones, de Intervención General y Control de Gestión, de Transformación Digital, Eficiencia y Esperiencia del Cliente, de Negocios Digitales, de Chief of Staff y Costes, y de Planeamiento Estratégico.

## **6 AUDITORÍAS**

### **6.1 Auditoría interna**

La auditoría interna del Banco es llevada a cabo por la Gerencia Principal de Auditoría Interna, que es una unidad independiente de cualquier otra función dentro del Banco. Dicha Gerencia supervisa la calidad y eficacia de los procesos y sistemas de control interno; la gestión de todos los riesgos; el cumplimiento de la normativa aplicable; la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa y, su integridad patrimonial. El Directorio y la Alta Gerencia del Banco reconocen la importancia de los procesos de auditoría interna y procurarán que los resultados de los mismos sean divulgados a quienes correspondiere y que sean utilizados para la toma de decisiones.

Anualmente, la Gerencia de Auditoría Interna desarrolla un Plan de Auditoría basado en una evaluación propia de los riesgos existentes, en el que se hayan considerado las expectativas de la Alta Gerencia y el Directorio.

### **6.2. Auditoría externa**

La auditoría externa del Banco es llevada a cabo por una firma especializada, independiente y designada por la Asamblea Ordinaria, conforme lo establecido en el Estatuto y en la normativa aplicable.

El Directorio cumple con lo establecido en el artículo 32, Sección VI, Capítulo III del Título II de las Normas (T.O. 2013) de la Comisión Nacional de Valores para la rotación del Estudio y de los auditores.

El Comité de Auditoría, anualmente y en oportunidad del Informe que acompaña los estados contables de la Entidad, emite su opinión sobre el desempeño del auditor externo y de los miembros del equipo de auditoría de acuerdo a lo establecido en el artículo 110 de la Ley 26.831.

El Directorio, fundamentalmente a través del Comité de Auditoría de CNV y BCRA, y la Alta Gerencia garantiza que las tareas efectuadas por los auditores externos sean las necesarias y convenientes para el Banco, y que existan mecanismos que permitan a estos últimos desempeñar eficientemente sus funciones.

El Directorio y la Alta Gerencia del Banco reconocen la importancia de los procesos de auditoría externa y procura que los resultados de los mismos sean divulgados a quienes correspondiere y que se utilicen para la toma de decisiones.

### 6.3. Independencia y acceso a la información

Las tareas de auditoría interna y auditoría externa serán llevadas a cabo por distintos profesionales de modo de no afectar la independencia y objetividad de ambas funciones.

Asimismo, el Comité de Auditoría establece los mecanismos que permitan que los auditores, tanto internos como externos, tengan acceso a los sectores e información del Banco relevantes para poder llevar a cabo sus tareas. Asimismo, la Alta Gerencia deberá estar disponible para las reuniones informativas que sean solicitadas por los auditores.

## **7 CONTROLES INTERNOS**

El modelo de control (MC) del Banco se define como el conjunto de procesos que se efectúen por el Directorio, la Alta Gerencia y su staff con el propósito de proveer seguridad razonable al logro de los objetivos de control fijados por el Banco. El MC responde a las exigencias del Grupo y a las buenas prácticas del mercado, los supervisores y los auditores.

El monitoreo del cumplimiento de (i) las reglas de gobierno societario establecidas en el presente Código y en las Normas de la CNV y del BCRA, y de (ii) las regulaciones, códigos y políticas a las cuales está sujeto el Banco se encontrarán a cargo del Directorio, quien estará asistido por el Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento.

El Banco ha cumplimentado los requerimientos exigidos por la ley Sarbanes – Oxley (SOX), Reforma de la Contabilidad de Compañías Públicas y Protección de los inversores, y por la Securities Exchange Commission (SEC) en referencia a la eficacia del control interno en la generación y emisión de los estados contable.

El Banco cuenta con un área de profesionales especializados en cumplimiento, que monitorean y aseguran la observancia de las normas y regulaciones aplicables. Los códigos de conducta vigentes son: (i) el Código General de Conducta, que alcanza a todos los empleados y de los cuales se encuentran sujetos al 31/12/2018 un total de 8.775 empleados; y (ii) el Código de Conducta en el Mercado de Valores, que comprende a los empleados que tengan relación con información confidencial vinculada al mercado y de los cuales, se encuentran sujetos al 31/12/2018 un total de 429 empleados. Los miembros de la Alta Gerencia deberán

primordialmente revisar que todas las áreas cumplan con lo establecido en el Estatuto, en los Códigos, la Política Anticorrupción, circulares del Banco y la normativa vigente.

El Directorio establecerá un canal de denuncias para que los empleados efectúen sus denuncias sobre el incumplimiento de las normas internas. Este canal será gestionado por la Dirección de Cumplimiento y Conducta que informará de su seguimiento al Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento.

El responsable máximo de la función de Cumplimiento es el Chief Compliance Officer y se le garantiza acceso libre, directo e irrestricto al Directorio y los Comités que reportan a este de forma directa.

## **8. Políticas estratégicas y organizacionales**

El Banco contará con las siguientes políticas estratégicas y organizacionales:

### **8.1. Política de retribución del personal y sistema de incentivos**

El Banco contará con una estrategia de retribución que resulte en una propuesta de valor distintiva que permita atraer, retener y motivar a los colaboradores adecuados para el Banco.

La política general de remuneraciones consistirá 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 y procurando que el Banco asuma niveles adecuados de riesgos en la estructura del sistema de incentivos económicos al personal.

La remuneración fija se establecerá en función del valor del puesto, la maduración en el mismo, el posicionamiento del puesto en el mercado y los diferentes modelos de carrera progresivos dentro de cada Gerencia. La retribución fija representará una proporción significativa de la compensación total con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.

El área de Compensaciones será la responsable de mapear a cada empleado contra un puesto en el mercado y ese posicionamiento será incluido como parte de los planes anuales de compensaciones. Para poder efectuar este análisis se utilizarán encuestas de mercado preparadas por estudios independientes de reconocido prestigio en el mercado.

Además, el Banco tendrá como objetivo lograr una equidad externa pero también será de suma importancia la equidad interna. Por ello, se analizará dentro de cada Gerencia lo equitativa de la compensación de un colaborador respecto a sus pares.

El posicionamiento que el Banco elegirá para ser competitivo en la compensación total de sus ejecutivos es la mediana del mercado diferenciando a los empleados de alto rendimiento y potencial de crecimiento.

La remuneración variable consistirá en un plan de pago en efectivo anual que estará relacionado con el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados. Estará diseñado para ser lo suficientemente flexible a fin de satisfacer las necesidades o requerimientos internos, tanto en la distribución por puesto, por sector y por Gerencia, entre otros.

Para el diseño del plan de gratificación anual se tendrán en cuenta los siguientes principios: (i) se alineará fiscalmente, a partir del 1 de enero y el 31 de diciembre, (ii) el bono será anual y se relacionará con los resultados obtenidos durante ese año, objetivos que serán tanto por país como por área e individuales, (iii) el bono se basará en porcentajes del bono base en lugar de cantidades monetarias fijas y (iv) el pago estará vinculado a la calificación del desempeño más reciente. De esta forma el plan de bono estará altamente vinculado al desempeño individual.

El Banco tiene una política de remuneración variable diferida para las personas consideradas como tomadores de riesgo, a fin de maximizar la transparencia y minimizar la asunción de riesgos. Dicha política supone la entrega diferida, por un período de tres a cinco años, de parte de la retribución variable que perciban en función de sus responsabilidades en el marco del cual se les diferirá la misma, en un determinado porcentaje de efectivo y de acciones de Banco Santander, S.A. A partir del año 2016, el devengo de una parte de las cantidades diferidas se encuentra sujeta al cumplimiento de objetivos de largo plazo.

De esta manera, el Banco procura asumir niveles adecuados de riesgos en la estructura del sistema de incentivos económicos al personal y que privilegien resultados sostenibles, no solamente a corto plazo sino también a mediano y largo plazo.

El devengo de la retribución diferida queda condicionado a que no concorra ninguna de las siguientes circunstancias durante el período anterior a cada una de las entregas: (i) deficiente desempeño financiero; (ii) incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos; (iii) reformulación material de los estados financieros, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; y (iv) variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo.

## 8.2. Plan de sucesión de los principales ejecutivos

El plan de sucesión para la Alta Gerencia se definirá en forma bianual por el Directorio de acuerdo a la propuesta que efectúe el Comité de Nombramientos. El diseño del plan se llevará adelante a través del proceso de conocimiento y valoración del talento efectuado por el Gestor de Directivos asignado para cada perfil.

A fin de diseñar el plan de sucesión se llevará a cabo un proceso que contará de las siguientes etapas:

-Conocer al Directivo a través de entrevistas con el Jefe del Directivo y con el Directivo, analizando y validando sus datos curriculares, revisando las evaluaciones anuales de desempeño y cualquier otro tipo de evaluación (Feedback 360°), definiendo el cuadrante del Mapa del Talento en que quedará ubicado el Directivo en el cruce entre Desempeño y Potencial.

-Asociar al Directivo a posibles perfiles profesionales que pueda ocupar en el futuro más allá de su posición actual.

-Identificar a que otras posiciones puede ser sucesor y quienes podrían ocupar su posición también. Para cada sucesor se establecerá un plan proyectando si está preparado para asumir esa nueva posición ahora, en el corto (6 meses- 1 año), mediano (1- 2 años) o largo plazo (más de 2 años).

-Establecer, ejecutar y hacer seguimiento de los planes de desarrollo individual para los Directivos, que contemplarán acciones de: formación para la Alta Dirección, movilidad, coaching, mentoring, participación en proyectos especiales, etc.

-Conformar y revisar anualmente un mapa de candidatos a sucesor para los puestos de la Alta Gerencia, los Puestos Clave (Key Positions) y para determinados segmentos.

-Previamente a la designación del candidato, se validará que cumpla con todos los requisitos establecidos en los procedimientos para nombramientos vigentes.

### 8.3. Política de desempeño y evaluación para la Alta Gerencia

El Directorio será el responsable de definir los criterios para la evaluación de desempeño para los miembros de la Alta Gerencia.

La gestión de desempeño constará de una etapa previa de fijación de objetivos, en la que el Jefe Directo en forma conjunta con Planeamiento Estratégico y de acuerdo al procedimiento vigente al efecto, definen los objetivos de cada persona de la Alta Gerencia, en función a las metas estratégicas que la organización posee. Se realizarán dos revisiones anuales, donde se completará la consecución de los objetivos detallados previamente, con la validación y control del área de Planeamiento Estratégico.

La fijación de objetivos de un periodo contemplará aspectos de corto plazo (resultados, gastos, riesgos asumidos, aspectos de control interno y aspectos propios de cada función) con aspectos de largo plazo (clientes, stakeholders, proyectos estratégicos, etc.). También se buscará la alineación de los objetivos individuales a los objetivos organizacionales para generar resultados sólidos y sustentables. El proceso contempla una etapa de revisión intermedia en el cual se evaluará el desempeño del Banco y del negocio; y se ajustarán los objetivos en caso de ser necesario. A fin de año, se evaluarán cada uno de los objetivos y se obtendrá un nivel de cumplimiento de los mismos para cada persona. Esta nota cuantitativa de cumplimiento será la que luego es aplicada a la remuneración variable anual.

Todo el proceso es llevado a cabo sobre una herramienta informática construida especialmente para este fin, llamada *My Contribution*, que es administrada en forma compartida por la Gerencia de Planeamiento Estratégico y la Gerencia de Gestión y Desarrollo de Personas.

### 8.4. Programas de entrenamiento continuo para los Directores y para los miembros de la Alta Gerencia

#### 8.4.1. Programas de entrenamiento continuo para los Directores

La Gerencia de Gestión y Desarrollo de Personas tendrá reuniones individuales con cada Director para identificar su perfil y sus necesidades de formación continua. A partir de esas reuniones de diagnóstico, se elaborará un plan individual que podrá contemplar diferentes acciones de formación y transformación, como, por ejemplo:

- Cursos universitarios de temas específicos del negocio bancario como transformaciones digitales, oferta de valor al cliente, emprendimientos Fintech y otras tendencias de la banca.
- Cursos universitarios de habilidades específicas que el Directivo requiera como por ejemplo: Presentaciones, Negociación, Manejo de Conflictos, Tensiones y Paradojas, Liderazgo, Conversaciones Difíciles o cualquier otra que el Directivo pudiera necesitar.
- Programas de la Escuela de Idiomas interna del Banco: esto aplicaría en los casos que algún Director requiera profundizar su nivel de inglés o portugués.
- Programas de la Escuela de Riesgos: para profundizar este eje estratégico para el Banco.
- Coaching Ejecutivo: para trabajar y desarrollar algún aspecto específico del Directivo y de la cultura organizacional.
- Contenidos a medida. Se pondrá a disposición de los Directores contenido de alto valor e impacto ante necesidades específicas o bien como un complemento de autodesarrollo y formación.
- Programa de inducción para nuevos directores.

#### 8.4.2. Programas de entrenamiento continuo para la Alta Gerencia.

Cada miembro de la Alta Gerencia contará con un Gestor de Directivos perteneciente a la Gerencia de Desarrollo Directivo y Talento que a partir del conocimiento de cada Gerente acompañará su desarrollo, sus expectativas de carrera y sus planes de formación personalizada.

Los programas de formación que se propondrán serán, entre otros, los siguientes:

- Cursos Corporativos en el Centro de Formación del Grupo Santander: oferta formativa orientada a profundizar el desarrollo de algunas habilidades que son clave para los Gerentes como ser temas de comunicación estratégica, dirección de personas, riesgos para no especialistas, diversidad, liderazgo de alto rendimiento, gestión de cambio y conflictos, manejo de energías, emprendedurismo y estrategia digital, entre otros temas.
- Comités de Gerentes: se realizarán encuentros de gestión estratégica y actualización profesional para Directivos, con foco en la generación de valor para el negocio y para el país, la implementación de iniciativas de banca digital y el diseño de modelos de experiencia del cliente y excelencia operativa.
- Coaching Ejecutivo: se ofrecerá esta herramienta para trabajar y desarrollar algún aspecto específico.
- Contenidos a medida: se pondrá a disposición de la Alta Gerencia contenidos de alto valor e impacto ante necesidades específicas o bien como un complemento de autodesarrollo y formación. El gestor de Directivos es quién seleccionará y dirigirá estos contenidos en función de las necesidades de cada miembro de la Alta Gerencia.
- Programas de la Escuela de Idiomas interna del Banco: esto aplicará en los casos que algún Gerente requiera profundizar su nivel de inglés o portugués.

#### 8.5. Política de Transparencia

El Banco se encuentra sujeto a las disposiciones de transparencia establecidas por la Ley 26.831 y la Ley de Financiamiento Productivo, Normas de la CNV y las Normas del BCRA, entre otras disposiciones. El Banco publica regularmente en su sitio web especializado (<http://www.santanderrio.com.ar/nosotros/accionistas.jsp>), en la Autopista de la Información Financiera de la CNV ([www.cnv.gov.ar](http://www.cnv.gov.ar)), y en el sitio web del BCRA ([www.bcra.gov.ar](http://www.bcra.gov.ar)), entre otros sitios de público acceso, información requerida por la normativa aplicable.

Asimismo, el Banco a través de su Dirección de Cumplimiento y Conducta, área encargada de supervisar el cumplimiento del Código de Conducta en los Mercados de Valores, vigilará los temas vinculados a la protección de la transparencia en el ámbito de la oferta pública. A través de este Código (**Anexo III** al presente) se regulará y supervisará la operatoria por cuenta propia de los funcionarios próximos a los mercados de valores con el fin de prevenir potenciales conflictos de interés y gestionará un uso correcto de la información confidencial. Dentro de las tareas que desarrollará en este ámbito, se encontrará también la de llevar adelante, junto con otras áreas, la implementación de la normativa emitida por la Comisión Nacional de Valores relativa a la protección del inversor.

En el marco de esta normativa, el Banco desarrollará procesos para conocer adecuadamente a sus clientes, contemplando distintos aspectos a fin de proporcionar los servicios que correspondan a cada perfil. Entre ellos, pondrá a disposición del cliente un test del inversor mediante el cual este último podrá conocer su perfil. El test evalúa, entre otras cosas, la situación financiera del cliente, sus necesidades y su aversión al riesgo. El objetivo principal de estos procesos será que el cliente podrá determinar y evaluar por sí mismo qué tipo de productos son adecuados para su perfil en función de sus necesidades y del riesgo que está dispuesto a asumir.

Adicionalmente el Banco contará con un Código General de Conducta (**Anexo IX** al presente) que establecerá fuertes principios de ética profesional con claros parámetros de actuación para sus funcionarios y empleados y con la Política Anticorrupción (**Anexo XVII** al presente) con el fin de reforzar el compromiso absoluto al rechazo de cualquier práctica corrupta que establecerá pautas y controles específicos en relación a ofertas de regalos o invitaciones a funcionarios públicos, a particulares y a empleados y directivos del Banco; reglas y procedimientos para solicitar la colaboración de intermediarios y el refuerzo de controles contables y controles en los pagos; y un canal de denuncias en la Dirección de Cumplimiento y Conducta con el fin de que los empleados puedan denunciar incumplimientos a esta normativa.

En diciembre de 2005 el Banco adhirió al Código de Prácticas Bancarias (**Anexo X** al presente) y ha presentado, regularmente, al Consejo de Autorregulación de dicho Código la Declaración Anual de Cumplimiento en la cual manifiesta que la Entidad ha dado cumplimiento a las regulaciones previstas en dicho documento. A través de la implementación y el cumplimiento de este último, el Banco ratifica estándares de calidad de atención, transparencia y profesionalidad en su relación con los clientes.

Los Códigos antes mencionados fijarán estándares de conducta profesional para todos los funcionarios del Banco y serán difundidos a través de la intranet del Banco.

Asimismo, el Código de Conducta en los Mercados de Valores mencionado contendrá un capítulo particular destinado a los conflictos de interés (Ver Capítulo III del Código mencionado).

Adicionalmente a los códigos mencionados, el Banco ha emitido y publicado el Código de Conducta exigido para los Agentes de Liquidación y Compensación requerido por la Comisión Nacional de Valores. Este documento también contempla, en su parte general, pautas de conducta a tener en cuenta en caso de eventuales conflictos de interés y manejo de información sensible, pero a su vez cuenta con disposiciones específicas relacionadas a conductas vinculadas a la transparencia en la oferta pública y políticas de protección al inversor.

Dentro de la política de transparencia, cabe aclarar que las transacciones entre partes relacionadas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 72 de la ley 26.831 deberán ser siempre revisadas y aprobadas por el Comité de Auditoría constituido de acuerdo a las Normas de CNV, integrado por Directores Titulares Independientes. El Comité de Auditoría deberá pronunciarse acerca de si las condiciones de la operación pueden razonablemente considerarse adecuadas a las condiciones normales y habituales del mercado. Los actos o contratos, inmediatamente después de haber sido aprobados serán informados como Hechos Relevantes en la Autopista Financiera de la CNV a través del Responsable de Relaciones con el Mercado.

#### 8.6. Políticas y límites para operar con determinadas jurisdicciones del exterior y para el uso de estructuras complejas o de menor transparencia, para operaciones propias o por cuenta de terceros.

El Directorio tendrá como política la de no crear o adquirir participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales.

El Directorio aprueba el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales (**Anexo XI** al presente) el cual contiene las políticas sobre este tema con el objetivo de profundizar el compromiso frente al crimen organizado y los procedimientos institucionales necesarios para mitigar los riesgos provenientes de la circulación de fondos de origen delictivo y/o que puedan ser utilizados para la financiación de actos u organizaciones terroristas mediante el cumplimiento de la normativa vigente. El Comité de Análisis y Resolución (CAR) vigilará la implementación del Manual en la Entidad con el apoyo de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales del Banco, la cual, entre otras funciones, se encargará de capacitar a los nuevos empleados sobre esta problemática e implementará nuevos sistemas tanto para el control de lavado de dinero como del financiamiento del terrorismo.

#### 8.7. Política de dividendos

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

La declaración, monto y pago de dividendos son determinados por el voto de la mayoría de los accionistas reunidos en Asamblea Ordinaria, generalmente sobre la base de una propuesta del Directorio del Banco, la cual depende de los resultados del ejercicio económico, de la situación financiera del Banco en dicho momento, de sus eventuales requerimientos de liquidez y capital, de las regulaciones aplicables y de

cualquier otro factor que se considere relevante. Consecuentemente, no se puede asegurar al inversor que el Banco abonará dividendos en el futuro, o que los montos sean similares a los abonados en el pasado.

El artículo 21 del Estatuto Social del Banco establece un procedimiento en caso de que existan ganancias realizadas y líquidas al finalizar un ejercicio económico.

En función de lo normado en la Ley Entidades Financieras y las regulaciones del BCRA, las entidades financieras deben asignar un 20% de su ganancia neta anual (con más o menos los ajustes de ejercicios anteriores) a la Reserva Legal. Esta proporción se aplica independientemente de la relación del fondo de Reserva Legal con el capital social.

Asimismo, tanto la Ley General de Sociedades N° 19.550 y sus modificatorias (“LGS”) como el Estatuto Social del Banco indican que ninguna ganancia puede ser distribuida hasta que se cubran las pérdidas anteriores y si se ha deteriorado la Reserva Legal, hasta que la misma alcance el nivel requerido. La Reserva Legal no se encuentra disponible para ser distribuida entre los accionistas.

Por otro lado, el texto ordenado vigente sobre “Distribución de Resultados” del BCRA establece que, a los efectos de la determinación del saldo distribuable, las entidades deberán efectuar un cálculo extracontable, debiendo deducir a la sumatoria de los saldos registrados en la cuenta de resultados no asignados y la reserva facultativa para futuras distribuciones de resultados los conceptos previstos en la referida normativa. Adicionalmente a la exigencia de capital mínimo, se debe mantener un Margen de Conservación de Capital, ampliado en un 1% para los bancos calificados como de importancia sistémica, y se incorpora un margen contracíclico.

Por tal motivo, la exigencia de capital requerida para el pago de dividendos comprende la exigencia básica normativa equivalente al 8% de los APR, incrementada por la importancia sistémica asignada a la entidad según la evaluación efectuada por la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, más el Margen de Conservación de Capital equivalente al 3,5% de los APR. Con fecha 13 de enero de 2015, el BCRA comunicó al Banco que, en el marco de los principios del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, es considerado a todos los efectos como entidad financiera de importancia sistémica local.

Asimismo, y hasta el 31 de marzo de 2020, deberán contar con la autorización previa de la SEFyC para la distribución de resultados las entidades financieras que para determinar el resultado distribuable no hayan incrementado los rangos de Capital Ordinario de nivel 1 neto de conceptos deducibles en 1 punto porcentual.

Por último, todas las acciones actualmente en circulación se encuentran en igualdad de condiciones (pari passu) con respecto al pago de dividendos. El Banco no es parte en ningún acuerdo que contenga restricciones contractuales respecto del pago de dividendos.

#### 8.8. Política de Responsabilidad Social Corporativa

El Banco apoyará a programas sociales que contribuyan al desarrollo de la comunidad en la que opera. Para ello, contará con un Programa de Responsabilidad Social Corporativa, dentro de la política de empresa

responsable, buscando un equilibrio entre los resultados económicos, sociales y ambientales de nuestra actividad.

El programa contará con los siguientes ejes principales:

- Educación: Diseñamos y ejecutamos programas para prevenir la deserción escolar. En lo que se refiere a educación superior, año tras año, el Banco intensifica su vínculo con las casas de altos estudios a través de *Santander Río Universidades*.
- Empleo: buscamos acercar herramientas técnicas y socioemocionales para garantizar igualdad de oportunidades de obtención y mantenimiento de puestos de trabajo de calidad.
- Inclusión Financiera: buscamos acercar soluciones financieras a sectores de la población que se encuentren excluidos.
- Voluntariado: impulsamos la participación de todos nuestros grupos de interés, especialmente los empleados, en actividades que sumen valor a las comunidades en donde operamos.

El Banco es una empresa sustentable que construye a largo plazo. Por eso, elaborará y publicará anualmente la **Memoria de Sostenibilidad (Anexo XIV)** al presente) dando cuenta de sus compromisos en materia de responsabilidad social corporativa y comunicando los hitos de la gestión socialmente responsable del Banco.

Para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad el Banco tendrá en cuenta las normas legales vigentes, así como las directrices y recomendaciones efectuadas por organizaciones internacionales como Global Reporting Initiative (GRI) y sus lineamientos establecidos por el Nivel Exhaustivo de la Guía GRI Standards de Contenido y Materialidad.

El Banco adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas, cuyos principios enuncian y apoyan la protección de los derechos humanos, las normas legales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Asimismo, el Banco cuenta con el Comité de Sostenibilidad, el cual se encarga de desarrollar la agenda concerniente a los proyectos corporativos en materia de banca responsable.

#### 8.9. Política vinculada a la delegación de actividades y a la selección del prestador

El Directorio deberá aprobar los contratos y alianzas con los proveedores estratégicos del Banco, para lo cual la Alta Gerencia deberá aportar los elementos que correspondan para que el Directorio pueda analizar y tomar la decisión con criterio.

En el caso de proveedores vinculados al Grupo Santander, en los casos que corresponda que sea tratado por el Directorio, previamente deberá expedirse el Comité de Auditoría de CNV acerca de si la operación puede razonablemente considerarse adecuada a las condiciones normales y habituales del mercado, de conformidad con la normativa vigente.

El Directorio adoptará las medidas necesarias para un seguimiento adecuado evaluando los riesgos y adoptando los planes de contingencia que resulten necesarios.

#### 8.10. Política para la aprobación de operaciones y nuevos productos

La Dirección de Cumplimiento y Conducta se encargará de los procesos relacionados con la aprobación y seguimiento de productos y servicios ofrecidos a los clientes a través del Comité de Comercialización de Productos y Comité de Seguimiento de Productos (**Anexo XII** al presente). Ambos Comités estarán integrados por miembros de la Alta Gerencia y serán convocados ante la necesidad de aprobación o seguimiento de productos.

El Comité de Comercialización de Productos notificará al Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento acerca de la introducción de nuevos productos y servicios.

Las etapas del proceso de creación y/o modificación de productos y servicios serán las siguientes:

1. Diseño de Producto
2. Presentación del nuevo producto y viabilidad
3. Aprobación
4. Desarrollo, Implementación y Seguimiento

El Comité de Seguimiento de Productos tiene como función principal evaluar si existe riesgo de conducta en la comercialización de alguno de los productos que fueron aprobados por el Comité de Comercialización. Con este objeto, podrá identificar productos específicos y solicitar informes a las áreas encargadas de su comercialización.

#### 8.11. Política Fiscal

La Política Fiscal que aprobará el Banco (**Anexo XIX** al presente) se inspira en la aplicación de una correcta gestión tributaria, prestando especial atención al mantenimiento de una actitud de colaboración con las diferentes administraciones tributarias basada en la buena fe.

A fin de dar cumplimiento a la mencionada política, el Banco cuenta con los siguientes lineamientos:

- Cumplir las obligaciones tributarias que resulten legalmente exigibles, realizando en todo caso una interpretación razonable de las normas aplicables que atienda a su espíritu y finalidad.
- Tributar con arreglo a la verdadera naturaleza jurídica y sustancia económica de los hechos, actos o negocios realizados, evitando aquellas operaciones o negocios que sean notoriamente artificiosos o impropios o que carezcan de motivos económicos distintos del ahorro fiscal.
- Respetar las normas sobre precios de transferencia, atendiendo de forma especial a aquellas operaciones que no se eliminen como consecuencia del proceso de consolidación fiscal o que no respondan al tráfico habitual de la sociedad.
- Contribuir a la configuración de una legislación fiscal y de un desarrollo y aplicación de la misma más equitativa y eficiente, en beneficio simultáneo de los intereses generales y de los empresariales.

El objetivo final es asegurar una adecuada prevención y reducción tanto de los riesgos fiscales como reputacionales, de manera que se genere una mayor seguridad jurídica y económica para el Banco y sus accionistas.

#### 8.12. Políticas de Gestión de Riesgos

El Banco contará con políticas de riesgo definidas y enfocadas en diferentes áreas relevantes y que serán plasmadas en los distintos manuales y documentos.

En particular el Marco Normativo de Riesgos (**Anexo XIII** al presente) será confeccionado siguiendo los lineamientos de la Comunicación "A" 5398, sus modificatorias y otras normas aplicables del BCRA, y detallará la política que la Entidad tiene en materia de riesgos, estableciendo políticas, métodos, normas e instrucciones necesarias para la realización de las actividades de las áreas de Riesgos, garantizando el control interno y el cumplimiento de la normativa vigente.

El Banco contará con un esquema de control y gerenciamiento formalizado y descentralizado para la administración de los riesgos a los que se encuentra expuesto. El mismo se repartirá entre las distintas Gerencias, lo que permite obtener una visión y control integral de los riesgos, de la siguiente forma:

- **Gerencia de Riesgos:** Riesgos de Crédito, Mercado, Liquidez, Tasa de Interés, Titulización, Concentración y Operacional.
- **Gerencia de Conducta y Cumplimiento Normativo:** Riesgos de Cumplimiento y Reputacional.
- **Gerencia de Planeamiento Estratégico:** Riesgo Estratégico.

Los principios de la gestión de riesgos se reflejarán en los marcos locales de gestión y control, que serán los siguientes: i) Todos los empleados son responsables de la gestión del riesgo, y deben comprender los riesgos que generan sus actividades diarias. Son responsables de la identificación, gestión y comunicación de los riesgos y deben evitar asumir riesgos cuyo impacto se desconozca o exceda el apetito de riesgo; ii) Implicación de la Alta Gerencia. El equipo de Alta Dirección debe fomentar, a través de su conducta, sus acciones y sus comunicaciones, una gestión y control de riesgos coherentes; iii) Deberán actuar de acuerdo la regulación aplicable e informar adecuadamente cualquier incumplimiento. Asimismo, promoverán y evaluarán regularmente la cultura de riesgos, revisando que el perfil de riesgo se mantenga dentro de los niveles establecidos por el apetito de riesgo; iv) Independencia de las funciones de gestión y control de riesgos. Las funciones de control de riesgos deberán llevar a cabo sus actividades de forma independiente de las funciones responsables de la gestión de riesgos. La estructura organizativa deberá garantizar la suficiente separación de las funciones de gestión y de control de riesgos; v) Enfoque integral de la gestión y el control de riesgo. La gestión y el control de riesgos deben realizarse de forma exhaustiva en todos los negocios y para todos los tipos de riesgos, incluyendo cualquier impacto que pueda derivarse. El enfoque adoptado para el riesgo debe ser de naturaleza prospectiva y analizar las tendencias durante diferentes períodos de tiempo y en diversos escenarios y vi) Información de gestión. La gestión y el control de riesgos deben basarse en información de gestión oportuna, exacta y suficientemente detallada. Esto permite que los riesgos se identifiquen, evalúen, gestionen y comuniquen al nivel adecuado.

Además del cumplimiento de la normativa del BCRA y los requisitos de control interno establecidos por la Ley Sarbanes Oxley (SOX), las actividades de Riesgos serán un elemento clave de control del Banco, que serán complementadas y evaluadas con las funciones revisoras de las auditorías interna y externa, confeccionando una planificación anual de auditorías sobre las distintas áreas de Riesgos.

Las áreas de Riesgos trabajarán en conjunto con las áreas de negocios sobre carteras definidas, participando activamente de las tres fases del ciclo de riesgos: pre-venta, venta y post-venta. La pre-venta incluye los procesos de planificación y fijación de objetivos, la aprobación de nuevos productos, el estudio del riesgo y proceso de calificación crediticia y propuesta de límites; la venta es el proceso de decisión propiamente dicho; la post-venta incluye los procesos de seguimiento, medición y control y gestión recuperatoria.

La gestión del riesgo crediticio está asociada a un modelo integral de riesgos que incluye la planificación, admisión, seguimiento y recuperaciones, diseñados acorde al tipo de segmento de clientes al que se enfoca la Banca Comercial Individuos, la Banca Comercial Pymes, la Banca Comercial Empresas y Riesgos Corporate & Investment Banking.

#### 8.12.1. Riesgo socio-medioambiental

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 las posibles responsabilidades empresariales derivadas del desarrollo de su actividad y, por otro, promover una mayor responsabilidad ambiental, así como el desarrollo, la aplicación y difusión de actividades y tecnologías respetuosas con el entorno.

El tratamiento del riesgo medioambiental se sustenta en los “Principios de Ecuador” que son un conjunto de diez directrices, de aceptación voluntaria, mediante los cuales las entidades adoptantes se comprometen a evaluar y tomar en consideración en sus análisis, los riesgos sociales y medioambientales asociados a las inversiones que financien en el campo del desarrollo. Se trata de un marco de control y de gestión que debe permitir garantizar la sostenibilidad de las actividades financiadas, que deben basarse en un desarrollo social responsable y en unas prácticas socio-medioambientales seguras y apropiadas.

Al adoptar los “Principios de Ecuador”, el Banco se compromete a otorgar préstamos sólo a aquellos proyectos cuyos patrocinadores puedan demostrar, a satisfacción del Banco, su capacidad y disposición de cumplir con la totalidad de los procesos que buscan asegurar que los proyectos se desarrollen con responsabilidad social y de acuerdo a prácticas de gestión socio-ambientalmente acertadas.

Adicionalmente a la evaluación financiera, en el proceso de aprobación se contemplan consideraciones de tipo económico, social y ambiental en relación con la financiación analizada. En su caso, el análisis incluye el compromiso y la capacidad del cliente para prevenir, reducir, mitigar y gestionar sus posibles impactos negativos sobre la sociedad o el medioambiente.

## 9. INDICE DE ANEXOS AL CODIGO

Anexo I	Estatuto Social
Anexo II	Informes de Gobierno Societario presentados ante la CNV
Anexo III	Código de Conducta en los Mercados
Anexo IV	Organigrama del Banco
Anexo V	Manual de Organización
Anexo VI	Reglamentos de los Comités del Banco
Anexo VII	Manual de Calidad
Anexo VIII	Manual de Riesgo Operacional
Anexo IX	Código General de Conducta
Anexo X	Código de Prácticas Bancarias
Anexo XI	Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales
Anexo XII	Circular de Nuevos Productos
Anexo XIII	Marco Normativo de Riesgos
Anexo XIV	Memoria de Sostenibilidad
Anexo XV	Plan de Viabilidad
Anexo XVI	Informe de Disciplina de Mercado
Anexo XVII	Política Anticorrupción
Anexo XVIII	Informe de Autoevaluación de Capital (IAC)
Anexo XIX	Política Fiscal