



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Febrero 2026 – V8

Índice

A. Introducción.....	3
B. Descripción General de Banco VOII S.A.	5
C. Visión, Misión, Objetivos estratégicos y valores organizacionales.....	6
D. Marco Normativo.....	8
E. Asamblea de Accionistas	9
F. Política de dividendos y capitalización.	9
G. Directorio	10
H.- Comisión Fiscalizadora	13
I. Alta Gerencia.....	13
J. Comités	14
K. Política de “Conozca su Estructura Organizacional”	15
L. Política de Selección de Proveedores.....	15
M. Política de Recursos Humanos.....	16
N. Política de transparencia	16
Ñ. Política de incentivos económicos al personal	16
O. Política de Responsabilidad Social Empresaria.....	17
P. Política de gestión de riesgos	17
Q. Controles Internos y Externos.....	19
R. Revisión y Actualización del Código de Gobierno Societario	20

A. Introducción

El presente código de gobierno societario (el “Código”) de Banco Voii S.A. (el “Banco” y/o la “Entidad”) fue elaborado conforme con los lineamientos enunciados por el Banco Central de la República Argentina (el “BCRA”) en las normas sobre “Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras” (Comunicación “A” 5201 y sus normas modificatorias y complementarias), según las cuales resulta adecuado que las entidades financieras implementen efectivamente en su organización un código de gobierno societario en forma proporcional a su dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo.

No obstante ello, cabe aclarar que el Directorio de la Entidad está conformado en el marco de las prescripciones establecidas por la Comunicación “A” 6111 y sus normas modificatorias y complementarias, las cuales establecen para las entidades del Grupo C que no se requerirá una separación de funciones ejecutivas y de dirección, quedando a opción de la entidad financiera el criterio a adoptar, conforme a los negocios y actividades operativas que desarrolle.

Se entiende por “Gobierno Societario” al sistema de normas, prácticas y procedimientos que determinan y regulan las acciones hacia el interior de la Entidad, estableciéndose derechos, roles y obligaciones a los diferentes actores involucrados, como ser el Directorio, al conjunto de Directores ejecutivos, Gerentes y Subgerentes designados (la “Alta Gerencia”), los Comités, y los accionistas. Establece las normas que rigen o determinan la toma de decisiones y los mecanismos de control.

El presente Código de Gobierno Societario tiene por objeto exponer la manera en la que el Directorio y la Alta Gerencia de Banco Voii S.A., dirigen sus actividades y negocios, especialmente para:

- Establecer las políticas para lograr el cumplimiento de los objetivos societarios.
- Asegurar que las actividades de la Entidad cumplan con niveles de seguridad y solvencia necesarios y que se ajusten a las leyes y demás normas vigentes.
- Definir los riesgos a asumir por la Entidad.
- Proteger los intereses de los clientes/depositantes.
- Asumir sus responsabilidades frente a los accionistas y tener en cuenta los intereses de otros terceros relevantes.
- Garantizar la ejecución de la operatoria diaria en cumplimiento de las responsabilidades fijadas en el presente para cada involucrado.
- Atraer capitales y generar valor para accionistas e inversores.

La organización formal del Banco hasta los niveles de responsabilidad del área que conforman su estructura, y la descripción de sus responsabilidades, relaciones de autoridad y funciones específicas se describen en el Manual de Funciones de la Entidad, que presenta el contenido que se describe a continuación, y se incorpora por referencia y forma parte del presente Código:

- Conceptos de autoridad
- Funciones y Responsabilidades comunes
- Organigrama
- Descripción de Comités, Gerencias y Áreas, indicando:
 - Objetivos de su gestión
 - Relación de Reporte y Supervisión

- Funciones y Responsabilidades
- Información que emite y recibe
- Perfil requerido para su Desenvolvimiento.

La estructura del Banco tiene como órgano de administración principal al Directorio. Este y cada uno de sus miembros, deberán velar por la liquidez y solvencia de la Entidad financiera, siendo los responsables últimos de las operaciones, de aprobar la estrategia global del negocio y la política, y de instruir a la Alta Gerencia para que implemente los procedimientos de gestión de riesgos, los procesos y controles en esa materia, y en general por la administración de los recursos del Banco. El Directorio delega responsabilidades de definición y aprobación en distintos Comités especialmente organizados para dar asistencia en temas específicos, a saber: Auditoría, Riesgo, Crédito, Informática, Prevención de Lavado y Ejecutivo.

Las estructuras departamentales están organizadas en forma de Gerencias, partiendo de una Gerencia General, y las distintas Gerencias y Áreas que reportan directamente a la Gerencia General. La estructura también cuenta con funciones ejercidas por terceros independientes, como es el caso de la Auditoría Externa, Recupero, Marketing y la Asesoría Legal Externa.

Serán consideradas Gerencias: Administración, Finanzas, Operaciones, Auditoría Interna, Tecnología, Aplicaciones, Asuntos Legales, Comercial, Mercado de Capitales, Recursos Humanos y Riesgo Integral. Serán consideradas Áreas: Prevención del Lavado de Activos y Financiamientos del Terrorismo (en este caso dependiendo directamente del Comité de Prevención del Lavado), Protección de Activos de la Información y Gestión Integral de Riesgos.

Cada responsable de Gerencia o de Área a su vez supervisa el accionar de los sectores que se encuentran bajo su dependencia que se describen en los organigramas respectivos.

La distribución de autoridad y responsabilidad se ha diseñado a fin de que la misma tienda al óptimo logro de los objetivos de la Entidad, evitando superposición de funciones, conflictos de autoridad y duplicación de actividades.

Ámbito de aplicación

La actuación de los directores, gerentes, personal, colaboradores, proveedores y público interesado en general, se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones de este Código.

Con el presente Código, el Directorio compila y sistematiza en un único cuerpo los principales lineamientos relacionados con el perfil de la Entidad, su estructura societaria, su visión, misión, objetivos estratégicos y valores organizacionales, la organización administrativa y funcional, sus políticas y, en particular, el funcionamiento de su gobierno societario.

Vigencia y difusión

El presente Código entra en vigencia desde el momento de su publicación interna y a través de su web www.voii.com.ar, luego de su aprobación por parte del Directorio de la Entidad.

El Directorio, por medio del Comité Ejecutivo, será el máximo responsable por su difusión, actualización permanente y verificación de su cumplimiento.

La Alta Gerencia, por medio de la Gerencia General, deberá realizar las acciones necesarias para su adecuada divulgación, actualización y cumplimiento por parte de todo el personal de la Organización.

Mecanismos de divulgación

El presente Código será divulgado internamente y externamente por los medios adecuados que se definan en cada caso en los procedimientos que se establezcan sobre el particular, sin perjuicio de la publicación que se realiza por medio de notas a los estados financieros de la Entidad.

B. Descripción General de Banco VOII S.A.

Banco Voii S.A. (anteriormente denominado MBA Lazard Banco de Inversiones S.A.) fue constituida bajo las leyes de la República Argentina como sociedad anónima.

En febrero de 2014, el BCRA mediante su Resolución N° 35, autorizó la adquisición por parte de Nexfin S.A., Arroyo Ubajay S.A. y el Señor Walter Roberto Grenón, del 99,9185% del capital accionario y votos de MBA Lazard Banco de Inversiones S.A. El cambio accionario importó también el cambio de denominación de MBA Lazard Banco de Inversiones S.A. a Banco Voii S.A.

Nexfin S.A., Arroyo Ubajay S.A. y el Señor Walter Roberto Grenón conforman el grupo de principales accionistas de la Entidad, quienes cuentan con antecedentes y experiencia en la actividad financiera y lideran la ampliación de objetivos de perfil y de negocios del Banco, principalmente de banca de inversión, hacia un banco comercial minorista orientado a brindar productos y servicios a los clientes y público en general, promoviendo el desarrollo de las economías regionales del sector de individuos.

El objetivo de los accionistas es que la Entidad se desarrolle como un banco universal con cobertura regional, proyectando en el mediano y largo plazo su cobertura geográfica al interior del país, tanto mediante la utilización de plataformas tecnológicas que permitan la asistencia a distancia de los clientes, como la apertura de sucursales o centros de atención a localizarse en ciudades del interior del país.

Se destacan como fortalezas de los principales accionistas para lograr los objetivos planteados:

- Experiencia en la evaluación, control y administración del riesgo en créditos de consumo.
- Experiencia en la comercialización y vinculación de clientes para productos y servicios financieros.
- Conocimiento y relación con canales alternativos de originación.
- Infraestructura operacional y tecnológica vinculada con la actividad financiera.
- Experiencia en la estructuración de operaciones financieras cuyo activo subyacente son créditos de consumo (fideicomisos financieros).
- Experiencia en banca de inversión, banca corporativa, mercado de capitales y comercio exterior.
- Obtención de líneas de financiamiento por identificación hacia los principales accionistas por parte de entidades financieras locales.
- Conocimiento de las plazas donde la Entidad desarrollará su actividad, por la experiencia en dichos mercados a través de su actuación en el asesoramiento sobre management de entidades de la economía social y su participación como distribuidor de productos financieros para entidades financieras locales.
- Experiencia en el desarrollo de herramientas informáticas tendientes a facilitar el contacto con los potenciales clientes.

El desarrollo en el negocio financiero se basa en la actividad de intermediación, potenciando la capacidad prestable a través de la captación de ahorro del público y de la utilización de estructuras de financiamiento (Mercado de Capitales) tanto a nivel regional como nacional, aprovechando al máximo los recursos humanos altamente calificados de los que dispone y de la calidad de la conformación de la cartera crediticia originada.

La Entidad desarrolla productos y servicios de banca minorista necesarios para atender las necesidades insatisfechas de la comunidad, teniendo como principal objetivo, mejorar las prestaciones para sus clientes y desarrollar y promover la economía regional donde ejerza su actividad.

C. Visión, Misión, Objetivos estratégicos y valores organizacionales

Visión

Banco de alcance nacional de servicios múltiples.

Misión

La misión de la Entidad es brindar productos y servicios a los clientes y público en general, promoviendo el desarrollo de las economías regionales del sector de individuos. Para satisfacer estas necesidades, la Entidad busca posicionarse como una institución financiera comprometida con la innovación en productos y servicios a la medida de los requerimientos de sus clientes y sustentada en la tecnología, alta capacidad y vocación de los recursos humanos.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos fijados apuntan a posicionar a la Entidad como un banco universal con cobertura regional, proyectando en el mediano y largo plazo contar con presencia en el interior del país, intentando convertirse en el tiempo en un banco líder en su segmento, que estimule el crecimiento y el desarrollo, con foco en el segmento individuos, bajo el principio rector de ética y profesionalismo en los negocios. Para ello, los principales objetivos fijados son los siguientes:

- Crecimiento en activos, aumentando el apalancamiento financiero y operativo del Banco.
- Diversificar fuentes de fondeo y captación de fondos, buscando participar más activamente en el mercado de capitales y en el mercado de depósitos a plazos de individuos, con mejor costo de fondeo y menor concentración.
- Mantener un esquema equilibrado y activo de venta de cartera que actúe como una herramienta de provisión de liquidez.
- Dar mayor volumen a otras líneas de negocio que hemos desarrollado en el último tiempo (compra de carteras de créditos de consumo, préstamos comerciales, sindicados, underwriting, etc.)
- Otorgar créditos atomizados en cuanto a los prestatarios y montos financiados, en particular orientados a pequeños comerciantes y profesionales independientes y a agentes de la Administración Pública Provincial y Municipal y a empleados en relación de dependencia del sector privado.
- Desarrollar productos acordes con las necesidades concretas de cada plaza y del segmento de clientes establecido como objetivo, tales como productos de mercado de capitales y, en la medida

que estos servicios fueran demandados por la cartera de clientes, servicios de banca de inversión, servicios de banca corporativa y servicios de comercio.

- Abonar tasas pasivas que permitan mantener un nivel de capacidad prestable acorde con la tendencia de demanda crediticia de la clientela sin que ello encarezca la asistencia.
- Mantener un adecuado margen de utilidad, aplicando tasas activas y comisiones acordes a las normas y al mercado.

Valores organizacionales

Código de Ética y Conducta

El Banco expone en su Código de Ética y Conducta, el cual se incorpora por referencia y forma parte del presente, los valores organizacionales dispuestos para la Entidad.

El Directorio supervisará la definición y cumplimiento de los objetivos estratégicos y los valores societarios, comunicándolos a toda la organización. A tales efectos, el Directorio establecerá los objetivos estratégicos, mantendrá su Código de Ética y Conducta, y se responsabilizará de que esos objetivos y estándares sean ampliamente difundidos dentro de la Entidad.

El Código de Ética y Conducta contiene estándares profesionales, valores societarios, conductas y reglas inherentes a la responsabilidad social tanto interna como externa, para el Directorio, para la Alta Gerencia, las Áreas, para todo el personal y/o externo que tenga una relación contractual con la Entidad. Estos estándares abarcarán aspectos referidos a la regulación de los actos en competencia, la prevención de la corrupción y de otras prácticas ilegales o no éticas.

La Alta Gerencia es la encargada de implementar los procedimientos para promover conductas profesionales y que prevengan y/o limiten la existencia de actividades o situaciones que puedan afectar negativamente la calidad del gobierno societario, tales como:

- Asegurar que las actividades de la Entidad sean consistentes con la estrategia del negocio, las políticas aprobadas por el Directorio y los riesgos a asumir.
- Implementar las políticas, procedimientos, procesos y controles necesarios para gestionar las operaciones y riesgos en forma prudente, cumplir con los objetivos estratégicos fijados por el Directorio y asegurar que éste reciba información relevante, íntegra y oportuna que le permita evaluar la gestión y analizar si las responsabilidades que asigne se cumplen efectivamente.
- Monitorear a los gerentes de las distintas áreas de manera consistente con las políticas y procedimientos establecidos por el Directorio. Uno de los roles clave de la Alta Gerencia será establecer, bajo la guía del Directorio, un sistema de control interno efectivo.
- Asignar responsabilidades al personal de la Entidad sin perder de vista su obligación de vigilar el ejercicio de éstas y de establecer una estructura gerencial que fomente la asunción de responsabilidades.
- Los resultados de su gestión en la Entidad frente al Directorio.
- Utilizar efectivamente el trabajo llevado a cabo por las auditorías interna y externa y las funciones relacionadas con el sistema de control interno.
- Entender la estructura operativa de la Entidad.

Código de Prácticas Bancarias

El Banco adhiere al Código de Prácticas Bancarias. Dicho Código ha sido elaborado con la participación de todas las Asociaciones de Bancos y Entidades Financieras de la República Argentina, como una iniciativa de autorregulación destinada a promover las mejores prácticas bancarias del país.

La adhesión al Código de Prácticas Bancarias permite contar con un instrumento destinado a mejorar la transparencia en la información suministrada al cliente y en la calidad de servicio bancario prestado.

Su aplicación implica para la Entidad asumir el compromiso de adecuar su conducta a las reglas incluidas en él y cumplir fiel y lealmente las obligaciones que en él se contraen en beneficio del Cliente.

El Código de Prácticas Bancarias, dicta lineamientos en cuanto a:

- Compromiso con los clientes
- Transparencia en la información
- Atención al cliente
- Reclamo de clientes
- Monitoreo
- Tratamiento de la información relativa a los clientes
- Consideraciones sobre los productos
- Implementación, administración y control interno
- Actualización del código
- Productos que el Banco comercializa
- Implementación y control interno
- Administración y monitoreo

Código de Conducta del Agente y Protección al Inversor

El Banco posee un Código de Conducta del Agente y Protección al Inversor, el que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones de:

- La CNV, en lo atinente a las funciones y responsabilidades de Banco Voii S.A., en su carácter de Agente de Liquidación y Compensación integral y Agente de Negociación (“ALyC”). - La normativa del BCRA.
- La normativa de los Mercados a los que Banco Voii S.A. adhiere (MAE, ROFEX, BYMA). - Las políticas de cumplimiento de Banco Voii S.A.

EL Código de Conducta del Agente y Protección al Inversor alcanza a todas las relaciones que el Banco mantenga con su clientela en cumplimiento de los siguientes roles:

- Actuando como ALYC.
- Actuando como agente del Mercado Abierto Electrónico S.A.
- Actuando como agente del Mercado a Término de Rosario S.A.
- Actuando como Fiduciario Financiero (en su caso).

D. Marco Normativo

El Banco desarrolla sus actividades conforme a su Estatuto Social y bajo el siguiente marco regulatorio:

- Código Civil y Comercial de la Nación.
- Ley de Entidades Financieras N° 21.526 y sus normas modificatorias y complementarias.
- Ley General de Sociedades N° 19.550 y sus normas modificatorias y complementarias (la “Ley General de Sociedades”).
- Ley de Protección de Defensa del Consumidor N° 24.240 y sus normas modificatorias y complementarias.
- Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y sus normas modificatorias y complementarias.
- Normas de la CNV (N.T. 2013 y sus modificatorias y complementarias) (las “Normas de la CNV”).
- Normativa dictada por la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P)
- Marco Normativo del BCRA
- Código de Prácticas Bancarias elaborado por las Asociaciones de Bancos y Entidades Financieras de la República Argentina.
- Normativa emanada de la Unidad de Información Financiera (“UIF”)
- Aquellas normas específicas que regulen la actividad de la Entidad en virtud de roles que asuma el Banco en el desarrollo de sus actividades, tales como las normas dictadas en los mercados autorizados en el ámbito de la oferta pública en los que opera como el Mercado Abierto Electrónico S.A. (“MAE”), Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (“BYMA”), Mercado a Término de Rosario S.A. (“Rofex”) y el Mercado Argentino de Valores S.A. (“MAV”).

E. Asamblea de Accionistas

Las Asambleas de Accionistas de la Entidad se rigen conforme con lo dispuesto en la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social, garantizando los derechos de los Accionistas y el trato equitativo.

F. Política de dividendos y capitalización.

La gestión de la Entidad se desarrolla dentro del cumplimiento del marco regulatorio que le es aplicable como una entidad financiera establecida como sociedad anónima, es decir, según las disposiciones de Ley General de Sociedades, del Banco Central de la República Argentina y de su Estatuto Social. En consecuencia, la política de distribución de utilidades de la Entidad estará basada en una adecuada remuneración del capital invertido por sus accionistas y estará enmarcada en el cumplimiento de los principios y normas citadas junto con un análisis de la situación de liquidez y solvencia de la Entidad luego de efectivizada la distribución.

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 de la Entidad, 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 la Entidad abonará dividendos en el futuro, o que los montos sean similares a los abonados en el pasado.

El Estatuto Social establece un procedimiento de distribución de utilidades, en caso de que existan ganancias realizadas y líquidas al finalizar un ejercicio económico. Por su parte, siguiendo 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. Si una entidad financiera no cumple con esta exigencia, no puede pagar dividendos a sus accionistas.

Asimismo, tanto la Ley General de Sociedades como el Estatuto Social 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, la Entidad tiene presente que, a los efectos de considerar la distribución de resultados, el texto ordenado vigente sobre “Distribución de Resultados” del BCRA establece las condiciones y/o limitaciones en dicha materia.

La política de distribución de dividendos de la Entidad tiene fundamento en mantener un adecuado equilibrio entre los montos distribuidos y las políticas de inversión y expansión. Cabe señalar que esta política de dividendos puede estar condicionada en el futuro por la existencia de regulaciones en el mercado y/o por los planes estratégicos que el Banco vaya adoptando en cada momento.

G. Directorio

El Directorio, como órgano social de administración dicta los lineamientos para la gestión de todos los asuntos de la Entidad, buscando agregar valor al Banco para todos sus accionistas, proporcionando servicios y productos de calidad a todos los clientes.

El Directorio asegurará la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por las gerencias, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, mediante las cuales se deberá asegurar la integridad en las operaciones de la Entidad y de sus reportes financieros. Por medio de la Alta Gerencia y los Comités existentes, el Directorio asegurará la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que le permitirá a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la Entidad hacia sus objetivos estratégicos.

Elección, composición y duración

Los miembros del Directorio son elegidos y designados por la Asamblea de Accionistas en un número de entre 3 y 10 miembros titulares y menor o igual número de suplentes, y por el término de 3 ejercicios, buscando mantener en su composición adecuados niveles de independencia y diversidad que faciliten la tomar decisiones en pos del mejor interés del Banco. Su elección estará sujeta a la previa aprobación del BCRA para poder ejercer el cargo.

Requisitos que deben reunir los Directores

Los miembros del Directorio deberán contar con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del gobierno societario y obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, por lo que implementarán todos los mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

Los miembros del Directorio deberán garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la Entidad. Asimismo, es el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la Entidad, la que deberá estar alineada a los valores y la cultura de la misma.

El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la Alta Gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la Entidad, ejerciendo un debido control y supervisión permanente de la gestión de la Entidad, asegurando que todas las áreas tomen acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado.

No pueden ser Directores los afectados por las inhabilidades e incompatibilidades establecidas por la Ley General de Sociedades o por la Ley 21.526 de Entidades Financieras.

Los Directores deberán reunir los siguientes requisitos:

- Gozar del respeto de la Comunidad y una reputación de ética e integridad incuestionables.
- Sentido común y criterio equilibrado.
- Demostrar antecedentes positivos con respecto a los logros obtenidos en sus cargos actuales y pasados.
- Capacidad para trabajo en equipo.
- Conocimientos y experiencia de negocios y/o áreas relevantes para las metas y las perspectivas del Banco
- Lealtad y Diligencia.

Requisitos que deben reunir los Directores Independientes

Se considera como una buena práctica que el número de integrantes y la composición del Directorio sea tal que permita ejercer un juicio independiente para la toma de decisiones respecto del punto de vista de las áreas de administración y de intereses externos inapropiados. Un miembro del Directorio de la Entidad financiera no reúne la condición de independiente cuando se dé alguna de las situaciones definidas en el Título II, Capítulo III, Sección III de las Normas de la CNV y en las normas del BCRA sobre la materia.

La Entidad no considera a las cuestiones de género, origen geográfico, edad, perfil étnico, como limitantes para la elección y composición del Directorio y la Alta Gerencia. La Entidad promueve mantener actualizado y profesionalizado su funcionamiento.

Presidente de Directorio

El rol que ocupa el Presidente del Directorio tiene gran importancia dado que es el responsable de velar por el buen funcionamiento y desempeño del Directorio y de la Entidad junto con la contribución de todos sus miembros. El Presidente, mediante el cumplimiento de sus funciones, deberá generar un ambiente propicio para que las buenas prácticas de gobierno societario sean desarrolladas eficientemente.

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

Reglas que deben aplicarse en caso de vacancia, por ausencia, renuncia, cese o remoción del mandato de los Directores.

En caso de vacancia, ausencia, renuncia, cese o remoción del mandato de los Directores, se actuará conforme con lo dispuesto en la Ley General de Sociedades y el Estatuto Social.

Los Directores suplentes asumirán como Directores titulares en forma permanente: por renuncia, remoción, cese, incapacidad, inhabilidad o fallecimiento del Director titular. El suplente que se incorpore permanecerá en el ejercicio del cargo hasta el cumplimiento del mandato del Director titular saliente.

Cuando la ausencia de los Directores afectara el quórum mínimo para la celebración de la reunión, luego de transcurrida una hora de la fijada en la convocatoria, el Presidente podrá invitar a que se incorpore a la reunión a él o los Directores suplentes hasta alcanzar el quórum requerido. El Director suplente sólo asumirá para el caso mencionado precedentemente, previa resolución del Directorio y cumplimiento de los requisitos previstos bajo el título “Reglas que deben aplicarse en la designación y elección de los miembros del Directorio”.

Por otra parte, cuando algún Director renunciase, fuere removido o por cualquier otra causa dejara su función, la misma deberá ser comunicada por la Sociedad, al BCRA, a la CNV, y eventualmente a los Mercados en los que participe la Entidad.

Plan de sucesión de los Directores y principales ejecutivos

En el caso de vacancia de algún Director, gerencia general o miembros de la Alta Gerencia, se evalúa al personal y a la Alta Gerencia, confeccionando un mapa de talentos donde se identifican áreas de riesgo (de puestos y de personas) a cubrir y los sucesores más adecuados para cada caso, ya sea dentro del propio equipo de trabajo de la Entidad.

Con los candidatos identificados y las competencias requeridas para cada puesto definidas por el Directorio y la Alta Gerencia, se prioriza desarrollar y/o conservar dichos talentos, dentro de la Entidad, atendiendo sus necesidades y/o motivaciones.

En caso de ser necesario o considerarse conveniente, se evalúan candidatos externos para cubrir los puestos vacantes.

Retribución de los Directores

La determinación de la remuneración de los Directores es efectuada por la Asamblea de Accionistas, la cual establece un monto determinado como retribución anual a los directores de acuerdo a criterios de razonabilidad, en función de los resultados obtenidos durante su gestión, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley General de Sociedades, el Estatuto Social, las Normas de la CNV y la normativa del BCRA al respecto.

Política de no discriminación en la Integración del Directorio

El Banco toma como premisa fundamental la adhesión al compromiso de no discriminación, no solo en lo que respecta a la elección de los directores, sino también ante cualquier circunstancia ya sea en el ámbito interno como en el externo.

Evaluación de desempeño

Los Directores titulares realizan anualmente una auto-evaluación del desempeño del Directorio como órgano de gobierno y de su rol individual como miembros del mismo, la que luego es enviada al Presidente del Directorio para su correspondiente análisis y desarrollo del plan de acción.

H.- Comisión Fiscalizadora

El Banco cuenta con un órgano de fiscalización colegiado denominado Comisión Fiscalizadora, que es el órgano colegiado de control cuyo fin es vigilar la actuación del Directorio en relación con la ley, normas aplicables, disposiciones estatutarias y las resoluciones asamblearias. La Comisión Fiscalizadora deberá conformarse por 3 miembros titulares e igual número de suplentes designados por la Asamblea Ordinaria. Los síndicos suplentes, en el orden de suplencia determinado por la Asamblea, reemplazarán a los titulares en caso de renuncia, muerte, inhabilitación, enfermedad o ausencia.

La propuesta y selección de los miembros de la Comisión Fiscalizadora es potestad de los accionistas, por lo que el Directorio no puede establecer lineamientos para su designación.

La Comisión Fiscalizadora sesionará válidamente con la presencia de por lo menos dos de sus miembros y las resoluciones se adoptarán por el voto de no menos de dos de sus integrantes. Los síndicos durarán en sus funciones por un ejercicio, pudiendo ser reelectos. Su remuneración será fijada por la Asamblea.

Funciones:

- Fiscalizar la administración, a través del examen de libros y documentación cuando lo juzgue conveniente.
- Convocar a Asamblea General Extraordinaria cuando lo estime necesario y a la Asamblea General Ordinaria cuando el Directorio omita hacerlo en los plazos estipulados por la Ley.
- Asistir con voz a las Asambleas y a las reuniones del Directorio.
- Verificar y facilitar el ejercicio de los derechos de los Accionistas.
- Presentar un informe escrito sobre todos los documentos presentados por el Directorio a la Asamblea Ordinaria.
- Hacer incluir, en el Orden del Día de las Asambleas, los temas que considere procedentes.
- En general, velar para que el Directorio cumpla la ley, el estatuto, las resoluciones asamblearias y las normas internas que le sean aplicables. La Sindicatura debe ejercer sus funciones de modo que no entorpezca la regularidad de la administración social. La función de fiscalización se limita al derecho de observación; cuando las decisiones significan, según su concepto, infracción a la ley, al estatuto o a normas internas, para que la impugnación sea procedente debe, en cada caso, especificar concretamente las disposiciones que considere transgredidas.
- Producir los informes que requiera el BCRA en relación con las funciones que surgen del Estatuto y/o aquellas que asigna específicamente dicha entidad.

I. Alta Gerencia

La Alta Gerencia es responsable de la gestión del negocio y debe asegurarse de implementar las estrategias y objetivos aprobados por el Directorio.

Debe desarrollar y llevar adelante procesos adecuados para evaluar, identificar, controlar y mitigar los riesgos en que incurre la Entidad.

La Alta Gerencia deberá implementar sistemas apropiados de control interno y establecer un canal de información periódica con el Directorio a los efectos de la evaluación del nivel de cumplimiento, que permita el eventual ajuste a las políticas y objetivos.

Las normas que rigen el funcionamiento y los requisitos que deben cumplir la Alta Gerencia, sus integrantes, responsabilidades y funciones se encuentran establecidas en el Manual de Funciones de la Entidad.

Capacitación y entrenamiento

Con respecto a la capacitación de la Alta Gerencia, la Entidad promueve la capacitación y desarrollo focalizado en atender las necesidades específicas de cada Gerencia y equipo de trabajo. Se busca garantizar una asignación mínima de horas de capacitación en cursos relacionados a seguridad de la información y fraudes internos y externos, así como actualizaciones técnicas, normativas o sobre nuevos productos.

Respecto a la capacitación en prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, la Entidad exige a la Alta Gerencia, al igual que a todos sus empleados, la realización de un curso presencial y/o a distancia, y actualizaciones periódicas ante cada modificación de las normas vigentes.

Asimismo, es un objetivo crítico para el Banco mantener actualizado en las últimas tendencias al equipo de Seguridad Informática, con el objetivo de mantener saludable al banco frente a los constantes riesgos cibernéticos.

J. Comités

El Directorio del Banco cuenta con los siguientes Comités:

- Comité de Auditoría
- Comité Ejecutivo
- Comité de Riesgo
- Comité de Crédito
- Comité de Informática
- Comité de Control y Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
- Comité de Crisis

Las normas que rigen los requisitos que deben cumplir sus integrantes, sus responsabilidades y funciones se encuentran establecidas en el Manual de Funciones de la Entidad.

Cabe mencionar que todos los Comités están integrados por uno o más Directores Titulares y los Gerentes de Área referentes del tema. El Gerente de Auditoría Interna y el Gerente de Riesgo Integral participan también en algunos de ellos.

Asimismo, el Gerente General integra todos los Comités con excepción del Comité de Auditoría. Los Comités informan periódicamente al Directorio de las decisiones de cada uno de ellos, que quedan registradas en las actas respectivas.

K. Política de “Conozca su Estructura Organizacional”

El Directorio de la Entidad ha aprobado un Código de Ética y Conducta de la Entidad, que refleja los valores y principios éticos y de integridad como la cultura de la Entidad. Asimismo, entiende que resulta relevante para el desarrollo del negocio y la gestión de la organización que todos sus integrantes conozcan y comprendan la estructura organizacional y las normativas internas vigentes.

Por ello, se informa adecuadamente a sus empleados -con actualizaciones periódicas- la estructura, con descripción de misiones y funciones, los procedimientos y normativa de cada área.

Las normas internas vigentes se encuentran publicadas en la red interna de la Entidad, de libre acceso a los empleados de la Institución. Asimismo, se encuentran en la página de internet del Banco www.voi.com.ar y de la CNV www.cnv.gob.ar el Código de Gobierno Societario, el Código de Ética y Conducta y otras normas que hacen al funcionamiento de la Entidad.

Adicionalmente, se prevé un plan estratégico de capacitación permanente para asegurar la comprensión técnica y adecuada de los negocios desarrollados por la Entidad, de las normativas y de la organización; ello, con el objeto de maximizar el funcionamiento de los recursos humanos. Se hará especial foco en aquellos temas que contribuyan al conocimiento detallado de los negocios definidos como parte del objetivo estratégico de la Entidad.

Complementariamente, los distintos referentes de la organización (incluyendo los Directores y miembros de la Alta Gerencia), asesoran a todos los integrantes de la organización respecto de los temas que resulten de su especialidad.

L. Política de Selección de Proveedores

El Banco adoptó las políticas y parámetros de contratación que están establecidas en el Manual de Compras y Contrataciones, de acuerdo a lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

La Entidad aplica criterios corporativamente establecidos que regulan la adquisición de bienes y servicios, de manera que ésta se realice conforme a los siguientes principios:

- Promover, siempre que sea posible, la concurrencia de una pluralidad de proveedores de bienes y servicios cuyas características y condiciones ofertadas se ajusten, en cada momento, a las necesidades y requisitos del Banco;
- Asegurar que las adquisiciones de bienes y servicios se produzcan conciliando la búsqueda de las condiciones más ventajosas para el Banco en cada transacción, con el mantenimiento del valor atribuido a las relaciones sostenidas en el tiempo con determinados valores estratégicos;
- Garantizar la objetividad y transparencia en los procesos de decisión, eludiendo situaciones que pudieran afectar la objetividad de las personas que participan de los mismos.

La elección y contratación de proveedores siempre deben estar fundamentadas en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de la Entidad, debiendo ser conducidas por medio de procesos predeterminados, tales como competencia o cotización de precios, que garanticen la mejor relación

costo/beneficio. Es fundamental evitar la realización de negocios con proveedores de reputación dudosa. Se debe evitar también la contratación de parientes o hacer que otra persona lo haga.

M. Política de Recursos Humanos

Como principio fundamental, el Banco entiende que la disposición del capital humano debe ser adecuadamente planificada, para responder eficientemente a las necesidades presentes y futuros del negocio, aportando conocimiento y capacidad de gestión.

Esta planificación tiene por objetivo la cobertura de las posiciones vacantes con la persona más adecuada para el puesto en cuestión, dando prioridad a los postulantes internos, garantizando el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género.

En función de lo expuesto resulta fundamental incentivar el desarrollo profesional de los colaboradores, brindándoles oportunidades para ocupar posiciones de mayor responsabilidad en la organización.

N. Política de transparencia

El Banco considera la transparencia como un principio básico que debe regir la relación con sus accionistas, u con los accionistas de su controlante, garantizando que la información que comunique a éstos, a los mercados en los que se encuentren listados los valores negociables que emita y a los entes reguladores, sea veraz y completa, reflejando su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones.

La Entidad brinda al público en general y en especial a sus clientes el acceso libre a su sitio Web, el cual es actualizado constantemente. Allí se accede, tanto a información de la Institución como a los productos que la Entidad ofrece a la clientela en general.

La publicación de información contable adoptada por la Entidad facilita el proceso de transparencia. Por ello y a través del sitio web del BCRA www.bkra.gov.ar, y www.cnv.gov.ar pueden consultarse sus estados contables, indicadores financieros, composición y actas del Directorio y Accionistas, políticas de riesgos y de Gobierno Societario, entre otra información relacionada con la organización.

Asimismo, se proveen diversos canales para comunicación con los inversores, los clientes y los entes reguladores y para la distribución de información relacionada a la operatoria de la Entidad, por ejemplo: página web de Banco VOII, páginas web de la CNV y del BCRA, servicios de atención telefónica y servicios de atención de reclamos.

Ñ. Política de incentivos económicos al personal

Los programas de incentivos son dinámicas para la motivación y fidelización que consiste en actividades y beneficios dirigidas al esparcimiento, bienestar y al crecimiento del personal de la Entidad.

Mantener a los empleados motivados y atender a su desarrollo profesional es una forma de invertir en eficiencia, competitividad y buena atención al cliente.

Las mejores políticas de incentivos son las que pueden motivar y hacer más eficiente al grupo de trabajo o al individuo y esto incluye eventos de esparcimiento y capacitación, beneficios para el grupo familiar e incentivos económicos.

La gestión de las personas exige cuidar, sobre todo, los aspectos siguientes:

- Los sistemas de motivación e incentivos.
- El trabajo en equipo y la gestión de interfaces entre departamentos.
- La gestión del conocimiento como una estrategia para multiplicar la capacidad competitiva.

Nuestra Entidad plantea la prestación de los siguientes incentivos:

- Dinerarios.
- Capacitación.
- Salud.
- Otros.

La citada política y los beneficios que se acuerden serán autorizados por el Directorio en función a la estrategia propuesta por la Gerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración.

O. Política de Responsabilidad Social Empresaria

El Banco tiene conocimiento de la responsabilidad social que tiene con la comunidad en la cual se desenvuelve su actividad.

El Comité Ejecutivo tiene la misión de colaborar con la incorporación dentro del Banco de los principios que rigen la materia, a través de su vinculación de forma directa de las diferentes áreas con los grupos de interés con los que se relacionan. De este modo se generan instancias de diálogo permanente y trabajo conjunto que tienen como fin último la creación del valor social.

P. Política de gestión de riesgos

La Entidad cuenta con un proceso integral para la gestión de riesgos, que incluye la vigilancia por parte del Directorio y de la Alta Gerencia para identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar todos los riesgos significativos. Este proceso es proporcional a la dimensión e importancia económica de la Entidad, como así también a la naturaleza y complejidad de sus operaciones.

El proceso integral para la gestión de riesgos es adecuado, suficientemente comprobado, documentado y revisado periódicamente en función de los cambios que se produzcan en el perfil de riesgo de la Entidad y en el mercado.

La administración de riesgos se aparta cada vez más de la tradición de la mitigación de riesgos, enfocada en la utilización de controles para limitar la exposición a las amenazas y se orienta fundamentalmente hacia la

optimización de la cartera de riesgos, destacando la necesidad de determinar la capacidad de tomarlos y definir el apetito de riesgo de la organización.

Como consecuencia, la gestión de riesgo es considerada actualmente una parte indisoluble de la administración estratégica de negocios y un requisito indispensable para la sostenibilidad de la rentabilidad en el mediano y largo plazo.

El perfil de riesgo de la Entidad se encuentra definido dentro de las políticas crediticias aprobadas por el Comité de Crédito y el Directorio.

El Comité de Riesgo es responsable de la aprobación y el subsiguiente monitoreo de cumplimiento de las políticas de gestión de riesgo y sus procedimientos relacionados.

El Directorio asegura que se desarrollen políticas, prácticas y procedimientos para la gestión de riesgos, que se establezcan límites apropiados y que la Alta Gerencia adopte las medidas necesarias para seguir y controlar todos los riesgos significativos de manera consistente con la estrategia y política aprobadas por el Directorio.

Las estrategias, políticas, prácticas, procedimientos y límites son comunicadas a todas las áreas de la Entidad.

El análisis de los requerimientos de capital actuales y futuros de la Entidad en relación con sus objetivos estratégicos es un elemento esencial del proceso de planificación estratégica. El plan estratégico y el plan de negocios expresa las necesidades de capital de la entidad financiera, los gastos de capital previstos -tales como pérdidas, distribuciones de utilidades y otras fuentes de reducción del capital-, el nivel de capital deseado y las fuentes externas de capital.

El capital económico es aquel que se requiere para cubrir, no sólo las pérdidas inesperadas originadas por las exposiciones a los riesgos crediticio, operacional, de tasa, de liquidez, de mercado, estratégico y reputacional sino también las que provienen de otros riesgos a los que puede estar expuesta la entidad financiera.

El proceso de aprobación crediticia está en cabeza del Comité de Crédito, debiendo ratificar sus aprobaciones el Directorio en los casos que corresponda, según la normativa del BCRA.

Por otra parte, el Comité de Riesgo ha determinado estándares de monitoreo definiendo umbrales de seguimiento y tolerancia dentro de los límites del apetito de riesgo asumido por la Entidad, los cuales son monitoreados por el área de Riesgo Operativo y Gestión de Riesgo a través del tablero de control. El mismo además contiene información acerca del encuadramiento de la norma de Capitales Mínimos. El Comité de Riesgo evalúa los desvíos que ocurran y las medidas correctivas propuestas.

Roles y responsabilidades

La responsabilidad máxima de la gestión de Riesgos está en cabeza del Directorio, la Alta Gerencia y el Comité de Riesgo. La gestión operativa de los riesgos es delegada a la Unidad de Riesgo Operacional y Gestión de Riesgos.

- Directorio

El Directorio es el responsable de que la Entidad desarrolle su actividad dentro de un marco adecuado, eficaz, viable, consistente y debidamente documentado para la gestión del riesgo, dentro de los límites del apetito de riesgo asumido por la Entidad.

- Comité de Riesgo

El Comité de Riesgo del Banco es la autoridad máxima de administración de riesgo y reporta al Directorio. El Comité de Riesgo realiza el monitoreo de las actividades de la Alta Gerencia relacionadas con la gestión de los riesgos de crédito, de mercado, de tasa, de liquidez y/o de activos y pasivos, operacional, estratégico y reputacional, entre otros:

- Responsabilidades y funciones
- Unidad de Riesgo Operacional y Gestión de Riesgos

Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

El Banco establece las acciones, medidas y procedimientos internos requeridos por las Normas sobre Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo emanadas del BCRA, la UIF, Leyes Nacionales, Provinciales y Municipales, orientados a minimizar los riesgos para el Banco (legales, de reputación, sanciones, multas, etc.), y las 40 Recomendaciones del GAFI (Normativa Internacional). Todos los colaboradores del Banco, sin importar su nivel, deben conocer, comprender, desarrollar, mantener actualizada y cumplir la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo propendiendo al adecuado “Conocimiento del Cliente”, asignando los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención y control correspondientes, capacitándose y capacitando a sus miembros para que obren en consecuencia.

Todos los colaboradores del Banco tienen el deber de:

- i. Mantener reserva y colaborar en relación con las actuaciones que se desarrollen en la materia. Las actuaciones deben regirse por criterios profesionales obviando en todo momento consideraciones personales.
- ii. Dar cumplimiento a los procedimientos y políticas establecidos en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y el Código de Ética y Conducta.
- iii. Seguir un comportamiento acorde con las políticas y procedimientos definidos por la Entidad.
- iv. No intervenir en operaciones fraudulentas, actos simulados, o en cualquier otra actividad que tienda a ocultar, distorsionar o manipular la información del Banco y de sus clientes.

Q. Controles Internos y Externos

Todos los negocios de la Entidad están sujetos a una continua revisión, en concordancia con las regulaciones del BCRA y de acuerdo con los principios generales y lineamientos establecidos por el Directorio del Banco. La Entidad jerarquiza las funciones de auditoría interna y externa, teniendo en cuenta las conclusiones de los trabajos realizados por ellas y realizando un monitoreo continuo para arribar a la solución oportuna de las oportunidades de mejora y recomendaciones informadas por dichas funciones.

Auditoría interna

En relación a la estructura de control interno, la misma se encuentra diseñada a los efectos de asegurar la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información contable, y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. Se implantarán sistemas que permitan un eficaz monitoreo gerencial, la separación de funciones por niveles y responsables y la instauración de controles internos adecuados a la operatoria, que se orienten a lograr los objetivos y estrategias fijados por el Directorio.

Dicho sistema es monitoreado de forma independiente por la Auditoría Interna y Externa, con acceso irrestricto a sectores e información de la Entidad, fomentando la independencia del auditor interno respecto de las áreas y procesos controlados por la auditoría interna.

La Auditoría Interna elaborará un plan anual de actividades que contendrá: i) los ciclos que serán objeto de revisión y evaluación, ii) los procedimientos de auditoría que serán aplicados, y iii) la frecuencia de realización de las tareas antes mencionadas. Esta planificación será considerada para su aprobación por el Comité de Auditoría y el Directorio.

Los miembros del Comité de Auditoría participarán de la capacitación anual obligatoria de normas de prevención de lavado de dinero y financiamiento al terrorismo, así como también en otras capacitaciones que se brinden al personal de la Entidad. Deberán contar con título profesional de Contador Público o Licenciado en Administración.

Auditoría externa

En cumplimiento con las disposiciones del BCRA, el Banco cuenta con una auditoría externa que emite informes sobre los estados financieros trimestrales y anuales, sobre cumplimiento de normas de supervisión y sobre el ambiente de control interno de la Entidad.

El Directorio, por intermedio del Comité de Auditoría, monitorea el plan del Auditor Externo para asegurar que se cumpla con los estándares profesionales, su independencia, que no existan limitaciones a la libertad para el cumplimiento de su cometido y que efectúen bajo esos criterios la evaluación de los procesos de control interno relacionados con la información de los estados financieros. Los informes del auditor externo son presentados ante el Comité de Auditoría para su evaluación.

R. Revisión y Actualización del Código de Gobierno Societario

El Código de Gobierno Societario es dinámico por cuanto debe ser actualizado en función de la evolución de la Entidad y sus procesos.

En este sentido, el presente Código se revisará y actualizará de acuerdo con la dinámica y evolución de la normativa sobre el tema y de conformidad con los resultados que se hayan producido en su desarrollo, así como con las recomendaciones que se hagan sobre las mejoras prácticas de Gobierno Societario adaptadas a la realidad social.

Sin perjuicio de la revisión y actualización permanente de este Código, se realizará de forma anual una revisión, junto con la memoria de los Estados Financieros anuales el que contendrá un Anexo en donde se dirimirá el grado de cumplimiento de la Entidad a los principios y prácticas de gobierno corporativo de acuerdo con los resultados obtenidos de su aplicación y de las disposiciones legales vigentes. Se adjunta como anexo del presente Código de Gobierno Societario el modelo de Informe sobre el Grado de Cumplimiento del Código de Gobierno Societario.

Como mínimo deberá realizarse una revisión anual de las definiciones incluidas en el Código de Gobierno Societario, la cual será tratada por el Directorio de la Entidad.

ANEXO A

ANEXO A - INFORME SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios:

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

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios:

- VI. *El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.*
- VII. *El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.*
- VIII. *El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.*
- 6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.
[]
- 7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.
[]
- 8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.
[]
- 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.
[]
- 10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.
[]

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 CNV.

[]

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

[]

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

[]

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

[]

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.

[]

16. El Directorio establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.

[]

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.

[]

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.

[]

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

[]

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.

[]

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.

[]

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.

[]

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.

[_]

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.

[_]

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.

[]

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.

[]

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.

[]

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.

[]

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.

[]