Código de Gobierno Societario

Nuevo Banco de Santa Fe S.A.

Índice

1.	***Marco general de Gobierno Societario***	***5***
1.1	Introducción	5
1.2	Normas de cumplimiento	5
1.3	Prácticas de Gobierno Societario	5
1.4	Estructura organizacional	6
1.5	Ámbito de aplicación del Código	6
2.	***Directorio***	***7***
2.1	Estructura y composición del Directorio	7
2.2	Elección de miembros y duración del cargo	7
2.3	Condiciones para ser Director	7
2.4	Independencia y objetividad	7
2.5	Desarrollo profesional	8
2.6	Evaluación de desempeño	8
2.7	Responsabilidades del Directorio	8
2.8	Comisión Fiscalizadora	9
3.	***Gerencias Corporativas***	***9***
3.1	Definición	9
3.2	Objetivos	10
3.3	Funciones	10
4.	***Alta Gerencia***	***10***
4.1	Definición	10
4.2	Responsabilidades	10
4.3	Plan de capacitación	11
4.4	Evaluación de desempeño	12
4.5	Plan de sucesión	12
5.	***Comités***	***12***
5.1	Comité de Gestión	12
5.2	Comité de Auditoría	13
5.3	Comité de Finanzas y Políticas de Liquidez	13
5.4	Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo	14
5.5	Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información	14
5.6	Comité de Riesgos	15
5.7	Comité de Compensaciones Variables al Personal	15
5.8	Comité de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros.	16

6. Control interno y auditorías ***17***
6.1 Control interno 17
6.2 Auditoría Interna 17
6.3 Auditoría Externa 18
6.4 Función de cumplimiento 18
7. Remuneraciones ***18***
7.1 Compensaciones Variables al personal 18
7.2 Política de Remuneración del Directorio 19
7.3 Distribución de resultados 19
8. Transparencia ***19***
8.1 Comunicación con terceros 19
8.2 Código de Conducta 20
8.3 Código de Conducta para lo operatoria del Banco como Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral 20
8.4 Políticas relativas a conflictos de intereses y a la naturaleza y extensión de las operaciones con vinculados 20
9. Gestión de Riesgos ***21***
10. Descentralización y/o tercerización de actividades ***21***
11. Delegación de la atención de los clientes en agencias complementarias de servicios financieros ***22***

Código de Gobierno Societario

Marco general de Gobierno Societario

1.1 Introducción

El presente Código de Gobierno Societario ("Código") tiene como objetivo detallar de qué forma el Nuevo Banco de Santa Fe Sociedad Anónima ("Banco Santa Fe" o "Banco") dirige y controla sus actividades y negocios, protegiendo los intereses del Banco, sus accionistas y depositantes, monitoreando su funcionamiento y brindando transparencia a la información, con una visión global y coordinada de los riesgos del Banco en conjunto con las entidades que integran el mismo grupo económico.

Un buen Gobierno Societario es fundamental para asegurar el crecimiento y su solidez, mejorar la transparencia de la gestión, así como la generación de valor.

En su sentido más amplio, abarca el conjunto de relaciones entre la administración, el Directorio, los accionistas, los depositantes y otras partes interesadas, proporcionando el marco referencial a través del cual:

- Se establecen las políticas para cumplir los objetivos societarios en base a criterios homogéneos y de manera coordinada con las demás entidades que integran el mismo grupo económico.
- Se asegura 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.
- Se definen los riesgos a asumir por la entidad.
- Se protegen los intereses de los depositantes.
- Se asumen las responsabilidades frente a los accionistas y otros terceros relevantes.
- Se realizan las operaciones diarias.

1.2 Normas de cumplimiento

El Banco Central de la República Argentina ("BCRA"), mediante la Comunicación "A" 5201 y modificatorias, aprobó los contenidos mínimos para incorporar conceptos de buen Gobierno Societario a la gestión de las entidades financieras, bajo la forma de lineamientos o recomendaciones que buscan darle transparencia al funcionamiento de las entidades reguladas. A través de dicha comunicación se exige la implementación efectiva en la organización de un código que comprenda en forma integral la gestión de todos los riesgos del Banco tomando en consideración los lineamientos contenidos en forma proporcional a la dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo de la entidad financiera y del grupo económico que integre, fundamentando los criterios adoptados que deben ser puestos a disposición de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.

1.3 Prácticas de Gobierno Societario

El Banco Santa Fe adhiere a los lineamientos y mejores prácticas contenidos en la Comunicación "A" 5201 y modificatorias del BCRA. El presente Código resume las consideraciones del Directorio respecto de las cuestiones contempladas en dicha normativa.

El Código es aprobado y revisado anualmente por el Directorio dejando constancia en acta de sus principales características, fundamentos y objetivos, o cada vez que en el Banco se realicen modificaciones que impacten significativamente.

1.4 Estructura organizacional

El Banco Santa Fe es un banco comercial de capital nacional y de carácter regional. Sus actividades están concentradas en el área de servicios financieros al sector privado y público, impulsando y acompañando el crecimiento de los habitantes y actividades productivas radicadas en el territorio provincial.

El capital social del Banco Santa Fe está dividido en acciones clase "A" suscriptas e integradas por el Holding del Litoral S.A.., las cuales representan un 93,39% del mismo; y acciones de clase "B" suscriptas e integradas por personas físicas o jurídicas, distintas a la Holding antes mencionada, que representan el 6,61% del capital social.

A continuación, se detalla la composición accionaria y el derecho a voto de cada accionista en la estructura del Banco Santa Fe:

Accionistas	Cantidad de acciones	Porcentaje	Votos
Clase "A"			
HOLDING DEL LITORAL S.A	85.117.526	93,39206 %	1

Accionistas	Cantidad de acciones	Porcentaje	Votos
Clase "B"			
Soc. de Trabajadores NBSF S.A.	5.008.686	5,49559578 %	1

Fideicomiso de Adm. Accionistas Clase “B”	780.905	0,85681918 %	1
Accionistas individuales	232.883	0,25552227 %	

El Nuevo Banco de Santa Fe S.A. (NBSF), junto con Banco de Santa Cruz S.A. (BSC), Nuevo Banco de Entre Ríos S.A. (NBERSA) y Banco de San Juan S.A. (BSJ) integran un Grupo Económico, toda vez que resultan sociedades sujetas a control común, dedicado a las actividades bancarias y financieras reguladas por la LEF (“Grupo”).

El Grupo, del cual forma parte Banco Santa Fe, efectuó un proceso de reorganización societaria. En razón de ello, en una primera etapa el BSJ se escindió parcialmente, destinando parte de su patrimonio para crear dos nuevas sociedades con actividad de inversión. Como consecuencia de la escisión mencionada, se constituyeron dos nuevas sociedades que mantienen la misma composición accionaria que BSJ, por un lado el Holding del Litoral S.A.(Holding del Litoral), en cuyo patrimonio quedaron las acciones de NBSF, que eran de titularidad de BSJ, pasando dicha sociedad a ser accionista mayoritaria de BSF -participando del 93,39% del capital social del NBSF y Holding Santa Cruz S.A. (Holding Santa Cruz), en cuyo patrimonio quedaron las acciones de BSC, que eran de titularidad de BSJ, pasando dicha sociedad a ser accionista mayoritaria de BSC, participando del 51% del capital social de BSC. Las sociedades escisionarias mantienen la misma composición accionaria que BSJ y la misma proporción en el capital social y votos que detentan en el mismo sus accionistas (y que indirectamente mantenían en BSC y NBSF).

Posteriormente, la segunda etapa de la reorganización societaria consistió en un proceso de Escisión-Fusión, que implicó la escisión desde NBSF de la actividad de inversión relativa a la tenencia accionaria ordinaria en NBERSA y su fusión con Holding del Litoral. En razón de ello, el NBSF, en su carácter de Sociedad Escindente, se fusionó con Holding del Litoral como Sociedad Absorbente, en cuyo patrimonio quedó la participación accionaria de NBSF en NBERSA. Como consecuencia de la Escisión-Fusión, Holding del Litoral junto con los accionistas Clase B de NBSF quedaron como accionistas tenedores de acciones ordinarias de NBERSA, manteniéndose principalmente en NBSF el negocio bancario.

Las principales actividades y características comunes de las entidades que conforman el Grupo son la prestación del servicio de Caja Obligada y Agente Financiero de las Provincias en las que desarrollan su actividad principal y la expansión en zonas de influencia, con una fuerte inserción en los sectores productivos y estratégicos de cada una de las economías regionales.
En lo que respecta al Mercado de Valores, el Banco reviste la calidad de Agente de Liquidación y Compensación, Agente de colocación y distribución integral de FCI y Agente de Negociación Integral registrado bajo el número 36 en la Comisión Nacional de Valores.

En línea con las buenas prácticas internacionales y la normativa del Banco Central, en el diseño de la estructura organizacional y el gobierno societario del Banco, se tiene también en cuenta la circunstancia de que integra junto a BSJ, NBERSA y BSC un grupo económico sujeto a supervisión común, la dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo de ese grupo y la necesidad de lograr una adecuada supervisión de las sociedades que lo integran, en pos de reforzar el control interno y fortalecer el esquema de administración de riesgos del grupo económico, de modo tal que sus autoridades y la alta gerencia puedan conocer e incidir en la actividad de las demás empresas integrantes del mismo grupo, con una visión global y coordinada, pero manteniendo cada una de ellas su individualidad jurídica, operativa y económica. Al logro de esos objetivos contribuye la adopción de una estructura organizacional que no esté conformada solamente por compartimientos aislados en cada uno de los bancos, sino que contemple también estructuras más horizontales, con algunos matices distintos a las que puedan ser adecuadas para las entidades financieras que no integran un grupo económico, que permitan el conocimiento integral de la actividad y riesgos de todas las entidades integrantes del grupo y facilite la coordinación y la aplicación de criterios uniformes, pero respetando la existencia, función, relaciones y líneas de reporte que los órganos que cada una de las entidades debe tener de acuerdo con la legislación vigente y la normativa dictada por el Banco Central y otros organismos de regulación y control.

1.5 Ámbito de aplicación del Código

Por lo antes dicho, este Código es de aplicación tanto para el Banco Santa Fe como para las entidades financieras que conforman el Grupo junto con aquel y se basa en el código de BSJ. El mismo es implementado por cada una de las entidades teniendo en consideración las particularidades estatutarias y el cumplimiento legal y normativo correspondiente a su jurisdicción y sin desmedro de su individualidad jurídica, económica y operativa, ni de la posibilidad de efectivo control por parte de los reguladores.

2. Directorio

2.1 Estructura y composición del Directorio

Según lo establecido en el Estatuto del Banco Santa Fe, el Directorio está compuesto por el número de miembros que fija la Asamblea entre un mínimo de cinco y un máximo de diez Directores titulares. La Asamblea podrá designar Directores suplentes en igual o menor número que los titulares elegidos por cada clase, según lo resuelva cada clase. Los accionistas de clase "B" designarán un Director titular, mientras que los accionistas de clase "A" designarán la totalidad de los restantes Directores titulares, que en ningún caso podrán representar menos que la mayoría absoluta de los miembros titulares del Directorio. Los Directores suplentes de cada clase si los hubiere, reemplazarán, en el orden de su designación a los titulares elegidos por su misma clase ante cualquier impedimento o ausencia, temporal o definitiva del titular.

En el marco del Contrato de Vinculación suscripto con el Gobierno de la Provincia de Santa Fe, el Accionista clase "A" está autorizado a solicitarle al Poder Ejecutivo de la Provincia de Santa Fe que nomine a una persona para ocupar un lugar en el Directorio.

El Directorio se reunirá tantas veces como lo exijan los intereses del Banco Santa Fe y al menos una vez por trimestre. Es necesaria la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros para sesionar. Las resoluciones se adoptan por mayoría de votos presentes y los temas tratados en las reuniones se transcriben en actas. Cabe destacar que la presidencia del Directorio es ejercida por un Director que no cumple funciones ejecutivas.

2.2 Elección de miembros y duración del cargo

Los miembros del Directorio son designados en la Asamblea de accionistas.

Según lo establecido en el Estatuto, tanto los Directores titulares como los Directores suplentes duran en sus funciones tres ejercicios pudiendo ser reelegidos.

El mandato de los Directores podrá ser revocado por la Asamblea de accionistas titulares de las acciones de la clase que los eligió, por las causales y mediante el procedimiento previsto en la Ley N° 19.550. En dicha circunstancia, los Directores Suplentes serán llamados a desempeñar el cargo de éstos hasta que la Asamblea de accionistas nombre los correspondientes reemplazantes.

2.3 Condiciones para ser Director

Los requisitos formales para integrar el Directorio, se adecuan a lo que la normativa aplicable establece, incluyendo los criterios de paridad y equidad de género.

El cumplimiento de dichos requisitos es evaluado en oportunidad de la propuesta para la designación de Directores efectuada por la Asamblea de accionistas.

El BCRA establece a través de sus circulares CREFI –Creación y Funcionamiento de Entidades Financieras-, los criterios de valoración seguidos a los efectos de otorgar la autorización a los Directores designados por la Asamblea de accionistas.

En este sentido, los antecedentes de los Directores elegidos por la Asamblea son evaluados también por el BCRA y no pueden asumir sus cargos sin la conformidad previa del Directorio de dicho ente rector, con la excepción de la persona que para ocupar un lugar en el Directorio del Banco puede nominar el Gobierno de la Provincia de Santa Fe para representar a esa Provincia en virtud del contrato de vinculación mencionado en el punto 2.1. de este Código, el que sí puede asumir el cargo mientras se tramita la autorización de su designación "en comisión" y "ad referéndum" de la aprobación del BCRA, de conformidad con lo dispuesto en el punto 3.1.6. de las normas sobre Autoridades de Entidades Financieras del BCRA.

2.4 Independencia y objetividad

La estructura organizacional del Banco es acorde a su perfil de riesgo asumido y a las características propias de su negocio y a su actividad como Caja Obligada y Agente Financiero de la Provincia de Santa Fe y el de las otras entidades con las que conforma el Grupo.

En consonancia con las mejores prácticas existe una clara separación de funciones entre los miembros del Directorio y la Alta Gerencia.

Los miembros del Directorio son idóneos y no desempeñan cargos gerenciales, poseen los conocimientos y competencias necesarios para comprender claramente sus responsabilidades y funciones dentro del Gobierno Societario.

Asimismo, obran con la lealtad y la diligencia de un buen hombre de negocios, comprometiendo el tiempo y la dedicación necesaria para cumplir con sus responsabilidades.

Evitan todo tipo de conflictos de intereses, incluso potenciales, en relación con sus actividades y compromisos con otras organizaciones, y en caso de presentarse alguno se abstienen de tomar decisiones afectadas por dicho conflicto.

De esta manera, los accionistas de Banco Santa Fe, se garantizan que exista una adecuada composición y número de integrantes del Directorio, que permita ejercer un juicio independiente para la toma de decisiones.

2.5 Desarrollo profesional

Los miembros del Directorio cuentan con una sólida formación profesional adquirida en base a su experiencia en el mercado financiero y participan regularmente en eventos, coloquios y seminarios afines al negocio.

Adicionalmente, son integrantes de los distintos Comités, por lo que se mantienen permanentemente actualizados de los cambios normativos que ocurran.

2.6 Evaluación de desempeño

Con periodicidad anual, el Directorio realiza la autoevaluación de su desempeño como órgano y de cada uno de sus miembros.

2.7 Responsabilidades del Directorio

El Directorio es el máximo órgano de administración y dirección del Banco, es quien vela por su liquidez y solvencia, es responsable de aprobar la estrategia global del negocio y las políticas, de instruir a la Alta Gerencia para que implemente los procedimientos de gestión de riesgos y los procesos y controles en esa materia, siendo el responsable último de las operaciones. En particular, es responsable por:

- La consecución del objeto social.
- La elección del Presidente y los Vicepresidentes, en la oportunidad prevista en el artículo 19° del Estatuto.
- La convocatoria de las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias y establecer las respectivas órdenes del día.
- La convalidación de la designación de los miembros de los diferentes Comités.
- La aprobación y supervisión de la implementación del Código de Gobierno Societario y de los principios y valores societarios, incluidos los de paridad de género y gestión con equidad de género.
- La promoción y revisión periódica de las estrategias generales de negocios y las políticas del Banco, incluida la de riesgos y la determinación de sus niveles aceptables.
- La implementación de controles para que los niveles gerenciales tomen los pasos necesarios para identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar los riesgos asumidos por el Banco, aplicando criterios homogéneos y adecuados también para conocer y mitigar los riesgos del Grupo que integra junto a los otros Bancos.
- La aprobación de las misiones y funciones de la Alta Gerencia.
- La delegación y tercerización de actividades en terceros.
- Las políticas y prácticas de retribución del personal, las cuales deben ser consistentes con la responsabilidad asumida, los objetivos alcanzados, la estrategia, el ambiente de control y los criterios de equidad y paridad de género.
- La evaluación anual de que su política de Gobierno Societario y la de las demás entidades integrantes del Grupo que integra es adecuada a su perfil, complejidad e importancia.
- Instruir y aprobar la implementación del Sistema de Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
- Establecer y mantener componentes de gobierno coordinados con respecto a la autoridad y las responsabilidades para lograr la misión, las metas y los objetivos del negocio.
- Aprobar y supervisar las estructuras organizacionales y las políticas de alto nivel relacionadas con el marco de gobierno de la tecnología y seguridad de la información.
- Monitorear de manera continua el desempeño del gobierno de la tecnología y seguridad de la información, a fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos.
- Impulsar y supervisar los proyectos estratégicos de tecnología y seguridad de la información.
- Asegurar la disposición de recursos adecuados y suficientes a las áreas relacionadas con la gestión de tecnología y la seguridad de la información.
- Aprobar y supervisar el marco de gestión de riesgos, y el apetito de riesgo de tecnología de la información.
- Fomentar una cultura de gestión de los riesgos de tecnología y seguridad de la información que abarque a toda la entidad.
- Promover la implementación de un marco de gestión de seguridad de la información y supervisar su efectividad.
- Aprobar el marco de gestión de continuidad del negocio y los mecanismos que aseguren la ciberresiliencia, y supervisar su desempeño.
- Aprobar las políticas para gestionar la relación con terceras partes.
- Aprobar las políticas para informar ciberincidentes significativos a las agencias gubernamentales.
- Aprobar políticas para informar acerca de los incidentes que comprometan datos de clientes.
- Establecer estructuras organizacionales, modelos de control y gestión de riesgos relacionados con la provisión de servicios financieros por medios digitales, y de la supervisión de la aplicación de estos.

- Tener un claro conocimiento de los procedimientos desarrollados a efectos de gestionar el riesgo operacional y su grado de cumplimiento. Analizar el perfil de riesgo operacional general de la entidad financiera y verificar las implicancias estratégicas y sustanciales para su actividad.
- Aprobar políticas de difusión del marco de gestión del riesgo operacional y de capacitación, dirigidas a todas las áreas y funcionarios de la entidad financiera.
- Establecer políticas para la gestión de los riesgos operacionales derivados de las actividades tercerizadas, delegadas y de los servicios prestados por los proveedores.
- Verificar que los encargados de la unidad de riesgo operacional, no desarrollen otras tareas en áreas que puedan generar conflictos de intereses con su función.
- Supervisar regularmente la eficacia de la gestión de riesgos de tecnología y seguridad de la información a los fines de asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos y los sistemas.
- Comprender los riesgos operacionales asociados con la tercerización y de asegurar que se implementen políticas y prácticas efectivas de gestión de riesgos en las actividades de tercerización, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la concentración de riesgo y la complejidad de esas actividades.
- Revisar y aprobar el enfoque de resiliencia operacional de la entidad financiera considerando su apetito al riesgo y la tolerancia a la disrupción de sus operaciones críticas.
- Asegurar que las políticas consideren de manera efectiva los casos en los que las capacidades de la entidad financiera sean insuficientes para cumplir con su tolerancia a la disrupción.
- Desempeñar un papel activo para asegurar una comprensión amplia del enfoque de resiliencia operacional de la entidad, a través de la comunicación clara de sus objetivos a todas las partes relevantes.
- Aprobar las estrategias para la gestión de los riesgos de crédito, liquidez, mercado, tasa de interés, operacional, concentración, reputacional, estratégico, tecnológico y los riesgos asociados a la liquidación de operaciones de cambio, y las políticas y prácticas significativas, revisándolas al menos anualmente o cuando se produzcan hechos o situaciones relevantes que lo ameriten.
- Asegurar que Auditoría Interna realice una revisión periódica del marco de gestión de operacional.
- Aprobar y revisar periódicamente la definición del apetito y la tolerancia al riesgo operacional. Supervisar regularmente el cumplimiento de dicha definición, y asegurar la oportuna detección y corrección de los desvíos.
- Aprobar una política para la difusión a terceros de la información que corresponda sobre el marco de gestión del riesgo operacional.
- Garantizar que la entidad cuente con personal técnicamente calificado, así como también con los recursos necesarios para la gestión del riesgo operacional.

2.8 Comisión Fiscalizadora

El Estatuto prevé el funcionamiento de una Comisión Fiscalizadora compuesta por tres Síndicos titulares y tres Síndicos suplentes. Los mismos son designados, uno por la Asamblea de accionistas con el voto solamente de los accionistas titulares de las acciones clase “B”, y los otros dos por la Asamblea de accionistas con el voto solamente de los accionistas titulares de las acciones clase “A”.

Actúa como cuerpo colegiado, reuniéndose por lo menos una vez por mes o cuando cualquiera de sus integrantes lo requiera.

Los Síndicos titulares y suplentes duran en sus funciones tres ejercicios, pudiendo ser reelegidos. Para el ejercicio del cargo deben cumplimentar los requisitos exigidos por la LGS y la Ley de Entidades Financieras. No participan en la administración de los negocios y no tienen ni pueden tener funciones gerenciales.

La principal función de la Comisión Fiscalizadora es efectuar un control de legalidad respecto del cumplimiento por parte del Directorio de las disposiciones de la LGS, el Estatuto, sus reglamentaciones y las decisiones de la Asamblea. La Comisión Fiscalizadora se reúne al menos una vez por mes, y sus miembros participan en las reuniones de Directorio, llevando un Libro de actas en donde se plasman las decisiones que adopta.

3. Gerencias Corporativas

3.1 Definición

Para desarrollar sus actividades comerciales y financieras y asegurar un estricto cumplimiento del marco normativo y legal vigente, cada entidad que integra el Grupo posee sus órganos de decisión y control, sus Auditorías Externas y sus cuadros técnicos y administrativos, respetándose todas las estructuras, funciones, roles, responsabilidades, jerarquías e interdependencias funcionales previstas como necesarias en la legislación y en la normativa vigente.

Con el fin de cumplir con las exigencias y obligaciones adicionales que se derivan de la normativa vigente por su calidad de integrante de un grupo económico, de monitorear y reforzar el control interno y fortalecer el esquema de administración de riesgos del Grupo, optimizar los parámetros de liquidez, consolidar la solvencia patrimonial y aportar una visión global para la toma de decisiones del Grupo, se decidió implementar dentro de la estructura orgánica y funcional Banco San Juan, áreas denominadas "Gerencias Corporativas", las cuales dependen funcionalmente de su Comité Ejecutivo y/o el Directorio.

Banco San Juan brinda a los demás Bancos que forman parte del Grupo, ciertos servicios descentralizados de gestión corporativa en determinadas áreas, conforme a los manuales de misiones y funciones correspondientes a cada una de las Gerencias Corporativas, contemplando los aspectos laborales que se deben tener en cuenta y todos los recaudos necesarios para asegurar la confidencialidad de la información a la que deban acceder para el cumplimiento de sus funciones. Estas Gerencias son áreas especializadas, que interactúan con el Comité Ejecutivo/de Gestión y Directorio de cada entidad. Nos remitimos al punto 10 con relación a la descripción del modo y estado actual de la implementación y funcionamiento de las distintas Gerencias Corporativas.

3.2 Objetivos

Entre los fundamentos establecidos para el desarrollo de las Gerencias, podemos mencionar los de:

- Incrementar y potenciar el desarrollo de los procesos vinculados al control Interno tanto a nivel individual como grupal.
- Minimizar los riesgos de las entidades.
- Homogenizar los criterios a aplicar y el proceso de toma de decisiones.
- Lograr economías de escala.
- Estandarizar manuales y procedimientos.
- Compartir experiencias para desarrollar economías regionales.
- Adaptar las mejores prácticas en la prestación de los servicios vinculados al contrato de Caja Obligada y Agente Financiero.

El desarrollo de los presentes fundamentos permite lograr una mayor eficiencia en los principales procesos de cada entidad que integra el Grupo, adoptando un criterio decisorio uniforme, ágil y acorde al crecimiento del Grupo en el marco de un adecuado ambiente de control interno mediante el estricto cumplimiento de la legislación y normativa específica vigente.

3.3 Funciones

Las funciones esenciales de las Gerencias Corporativas radican en la coordinación, homogeneización, profundización de las sinergias resultantes de las experiencias de las entidades, unificación de procesos, mitigación de riesgos, maximización de beneficios y optimización en la administración de contratos.

4. Alta Gerencia

4.1 Definición

El Banco Santa Fe define como Alta Gerencia al Gerente General y a las Gerencias, y/o Departamentos que tengan poder decisorio y reporten al Gerente General o al Directorio. Sus integrantes tienen la idoneidad y experiencia necesarias en la actividad financiera como para gestionar y controlar las áreas bajo su supervisión.

Las misiones y funciones están claramente definidas en los manuales de cada Gerencia y/o Departamento, contando con una adecuada separación de responsabilidades entre la aprobación, ejecución y control de las operaciones.

4.2 Responsabilidades

La principal responsabilidad de la Alta Gerencia es implementar las estrategias y políticas establecidas por el Directorio, para llevar adelante el Plan de Negocios. En particular es responsable por:

- Implementar las políticas, procedimientos, procesos y controles necesarios para gestionar las operaciones y riesgos en forma prudente, cumpliendo con los objetivos estratégicos fijados por el Directorio.
- Implementar sistemas apropiados de control interno y monitorear su efectividad, reportando periódicamente al Directorio sobre el cumplimiento de los objetivos.
- Considerar los resultados de las revisiones de auditorías y las funciones relacionadas con el sistema de control interno para lograr una rápida resolución de los problemas identificados.
- Diseñar estrategias y planes de tecnología de la información y definir el presupuesto necesario para cumplirlos.
- Conocer y comprender los riesgos relacionados con tecnología y seguridad de la información, asegurar que sean contemplados en los programas de gestión establecidos y definir planes de mitigación de los riesgos detectados.

- Diseñar estrategias, planes y medidas de seguridad de la información, y definir el presupuesto necesario para cumplirlos.
- Definir y asegurar la implementación y el mantenimiento de políticas de alto nivel.
- Definir los roles y responsabilidades necesarios para los procesos de tecnología y seguridad de la información de manera coordinada y eficaz.
- Establecer un marco de gestión de la seguridad de la información que permita asegurar la identificación, prevención, detección, respuesta y recuperación ante ciberincidentes.
- Implementar las prácticas de control interno y gestión de riesgos, y garantizar que las decisiones de tecnología de la información se tomen de acuerdo con el apetito de riesgo de la entidad.
- Delinear un marco de gestión de continuidad del negocio, sus documentos asociados y los informes resultantes.
- Definir e implementar un esquema de control y monitoreo continuo de los procesos, servicios y/o actividades delegadas en las terceras partes.
- Asegurar la gestión de los conocimientos, habilidades y capacidades de acuerdo con las tecnologías utilizadas.
- Establecer mecanismos de comunicación y coordinación entre las áreas de gestión de riesgos, tecnología y seguridad de la información para el cumplimiento de sus objetivos.
- Asegurar la incorporación en los proyectos de tecnología de la información el principio de seguridad desde el diseño.
- Asegurar la realización de evaluaciones de impacto y definición de apetitos de riesgo para la utilización de inteligencia artificial.
- Aprobar los protocolos de comunicación y las responsabilidades ante situaciones de escenarios de crisis y/o emergencia.
- Asegurar que los requerimientos vinculados a la protección de los usuarios de servicios financieros sean contemplados en los procesos de tecnología correspondientes.
- Aceptar los riesgos residuales derivados de la gestión de riesgos de tecnología y seguridad.
- Implementar estructuras organizacionales, modelos de control y gestión de riesgos relacionados con la provisión de servicios financieros por medios digitales, y la aplicación de estos.
- Establecer líneas claras de autoridad, responsabilidad y comunicación con las distintas gerencias para fomentar y mantener la asunción de responsabilidades, en la gestión de riesgo operacional.
- Evaluar si el proceso de vigilancia gerencial se adapta a los riesgos inherentes a las políticas de cada unidad de negocio, en la gestión de riesgo operacional.
- Recibir informes de la unidad de riesgo operacional, relacionados con los resultados de la ejecución de los procesos y procedimientos, la detección de las posibles deficiencias que se produzcan en las políticas, procesos y procedimientos de gestión del riesgo operacional y las pertinentes propuestas para su corrección.
- Informar regularmente al Directorio sobre los principales aspectos de la gestión del riesgo operacional.
- Evaluar regularmente el diseño, implementación y eficacia de la gestión de riesgo tecnológico y de seguridad de la información.
- Asegurar que el proceso de gestión del cambio en la entidad sea integral, cuente con los recursos adecuados y esté apropiadamente articulado entre las líneas de defensa pertinentes.
- Comprender los riesgos operacionales asociados con la tercerización y de asegurar que se implementen políticas y prácticas efectivas de gestión de riesgos en las actividades de tercerización, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la concentración de riesgo y la complejidad de esas actividades.
- Implementar el enfoque de resiliencia operacional de la entidad, asegurando la existencia de recursos suficientes (financiero, técnicos, etc.) y su adecuada asignación en respaldo de dicho enfoque.
- Proporcionar informes periódicos y oportunos sobre la resiliencia operacional de las diferentes unidades de negocios para apoyar la supervisión del Directorio, particularmente en los casos en que deficiencias significativas puedan afectar la ejecución de las operaciones críticas de la entidad.
- Implementar la estructura, responsabilidades y controles necesarios para la gestión del riesgo operacional, así como desarrollar los procedimientos escritos para identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar este riesgo.
- Determinar que existan procesos y procedimientos aplicables a cada unidad de negocio, destinados a la gestión del riesgo operacional de los productos, actividades, procesos y sistemas.
- Asegurar que se asignen recursos suficientes para la gestión eficaz del riesgo operacional.

4.3 Plan de capacitación

En relación a la Alta Gerencia, la Gerencia Corporativa de Gestión del Cambio y Talento, en consenso con el resto de las Gerencias, coordina, diseña e implementa anualmente el plan de desarrollo y capacitación.

Su objetivo es potenciar el desarrollo profesional, contemplando los cambios normativos, las modificaciones en la operatoria bancaria, las mejores prácticas del mercado y los criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación por género.

4.4 Evaluación de desempeño

Existe un Modelo de Gestión del desempeño anual, en el cual se evalúan competencias, , las que han sido definidas de acuerdo al nivel de reporte de cada empleado y el área a la que pertenece divididas en Negocio y Soporte. En el mismo proceso, se miden el resultado de metas obtenidas para los objetivos planteado al inicio del ejercidos. Este resultado establece estándares de desempeño compatibles con los objetivos y estrategias del Banco, que incluyen a la Alta Gerencia.

En el caso de la Alta Gerencia, excluyendo al Gerente General, la evaluación de desempeño y medición de objetivos es realizada por el Gerente General y/o el Gerente Corporativo en el caso que corresponda y de acuerdo a la Evolución de las Gerencias.

En el caso del Gerente General y los Gerentes Corporativos, la evaluación de desempeño es realizada por el Comité de Gestión.

4.5 Plan de sucesión

El Grupo cuenta con un Programa de Desarrollo Estratégico de personas, el cual tiene como objetivo asegurarse la sucesión de puestos críticos en la Alta Gerencia, contemplando los criterios de paridad de género y gestión con equidad de género.

Este programa es un proceso que se articula con otras acciones estratégicas llevadas adelante por la Gerencia Corporativa de Gestión del Cambio y Talento en consenso con la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos, con el fin de:

- Procurar que el Grupo se asegure el liderazgo futuro, necesario para conducir la organización y la sucesión ordenada del mismo.
- Asegurar la generación, el desarrollo y la retención de los cuadros de reemplazo requeridos para el crecimiento del negocio.
- Implementar el diseño de estrategias de desarrollo desde una perspectiva organizacional y las prácticas de planes de carrera individual.
- Generar un mapa de información para la toma de decisiones estratégicas, consolidando e instalando prácticas que dan forma y crean una cultura o pensamiento compartido.

La Gerencia Corporativa de Gestión del Cambio y Talento y la de Recursos Humanos, son las responsables de las selección y propuesta de los reportes directos del Gerente General, con su opinión y la del Gerente Corporativo en el caso que corresponda, con la conformidad del Comité de Gestión.

El Comité de Gestión es el responsable de la selección y reemplazo del Gerente General y los Gerentes Corporativos.

5. Comités

En función de la envergadura, complejidad y perfil de riesgo asumido tanto a nivel individual como de Grupo, el Banco posee una adecuada estructura de Comités que le permiten lograr un efectivo control para la implementación de todas las actividades que se llevan a cabo en el Banco. Los integrantes de cada Comité son designados por los mismos comités y posteriormente son convalidados por el Directorio y se encargan de supervisar la gestión de la Alta Gerencia, y su consistencia con las estrategias generales de negocio y políticas del Banco, definidas como parte del sistema de control interno. Cada comité tiene definidas las misiones y funciones específicas en el reglamento correspondiente a cada uno.

Adicionalmente, los Gerentes Corporativos, en lo referente a cada una de las áreas, participan como integrantes y/o invitados, de acuerdo a la situación de la Gerencias en el marco del proceso de descentralización de actividades en BSJ, como así también asesorando a los Comités y al Directorio del Banco.

5.1 Comité de Gestión

El Comité de Gestión se encuentra establecido en acta de Directorio, y está integrado por cuatro Directores Titulares.

Dicho Comité tiene a su cargo el control de la gestión de los negocios ordinarios del Banco contando para ello con las más amplias funciones administrativas internas. Se reunirá con un mínimo de tres de sus miembros titulares y las decisiones deberán ser adoptadas por unanimidad. Ante cualquier impedimento o ausencia, temporal de alguno de ellos, serán reemplazados por Directores Titulares y/o Suplentes de la clase “A”. Adicionalmente podrán participar de las reuniones las personas que el Comité de Gestión considere conveniente.

El Comité de Gestión se reunirá para la resolución de los temas que se le sometan a consideración con la periodicidad que requiera la marcha de los negocios societarios. Entre las responsabilidades y funciones

del Comité, podemos mencionar:

- Establecer el Plan de Negocios y otros planes estratégicos.
- Designar sus miembros.
- Analizar, controlar y autorizar el plan de inversiones y presupuesto de gastos del Banco.
- Controlar la gestión delegada en la Gerencia General.
- Supervisar el régimen de compras y contrataciones, aprobando las compras de bienes, contratación de servicios y pago de todo tipo de gastos previstos o no en el presupuesto por importes que se encuentren dentro de sus facultades.
- Aprobar las calificaciones y el otorgamiento de las líneas crediticias que se encuentren dentro de sus facultades.
- Aprobar la implantación de nuevos productos y operatorias especiales, a propuesta de la Gerencia General y Gerencias Corporativas.

Las decisiones tomadas por el Comité de Gestión son plasmadas en un Libro de actas. Periódicamente, las actas del Comité son elevadas al Directorio para el tratamiento y ratificación de las resoluciones adoptadas por este cuerpo.

5.2 Comité de Auditoría

El Banco Santa Fe tiene un Comité de Auditoría compuesto por dos Directores titulares (ambos revisten la condición de independencia, según Comunicación "A" 8168) y el máximo responsable de Auditoría Interna, en este caso representado por el Gerente Corporativo de Auditoria Interna.

El período de permanencia de los Directores en estas funciones es ilimitado, ya que revisten la condición de independencia respecto de la entidad.

Entre las responsabilidades y funciones detalladas en el Reglamento del Comité, se pueden destacar entre otras, las siguientes:

- Vigilar el adecuado funcionamiento de los sistemas de control interno definidos en el Banco a través de su evaluación periódica.
- Designar sus miembros.
- Coordinar las funciones de control interno y externo que interactúan en el Banco como ser: Auditoría Interna, Auditoría Externa, Comisión Fiscalizadora, Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, calificadoras de riesgo, organismos de contralor del exterior, entre otras.
- Considerar y analizar las observaciones emanadas por la Auditoría Externa y por la Auditoría Interna sobre las debilidades de control interno identificadas durante la realización de sus tareas, así como las acciones correctivas tendientes a regularizar o minimizar dichas debilidades.
- Revisar periódicamente el cumplimiento de las normas de independencia de los Auditores Externos.
- Mantener comunicación constante con los funcionarios de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias responsables del control del Banco, a fin de conocer sus inquietudes, los problemas detectados en las inspecciones actuantes en el Banco, así como el monitoreo de las acciones llevadas a cabo para su solución.
- Revisar las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes.

Este Comité se reúne, como mínimo, una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente.

Por cada reunión de Comité se elabora un acta en la que se detallan los temas tratados, así como los puntos que requieran su seguimiento posterior. Los Directores que conforman el Comité transmiten los resultados en las reuniones de Directorio y exponen las actas con el detalle de los temas tratados para su conocimiento o su aprobación de los temas que así le corresponda.

5.3 Comité de Finanzas y Políticas de Liquidez

El Comité de Finanzas y Políticas de Liquidez es el responsable de definir la estrategia de liquidez con el propósito de proteger la solidez financiera y la capacidad de enfrentar situaciones de tensión en el mercado. Está compuesto por dos Directores titulares, el Gerente General, el Gerente Corporativo de Finanzas, el Gerente de Planificación Financiera y el Líder de Planificación Financiera.

Entre las responsabilidades y funciones del Comité, podemos mencionar las siguientes:

- Definir la estrategia de la entidad.
- Designar sus miembros.
- Aprobar la Política de Finanzas de la entidad en consonancia con la estrategia definida.
- Dar tratamiento al orden del día del acta de liquidez y tomar conocimiento de todos los temas tratados.
- Verificar el cumplimiento de los límites establecidos por el Comité de Riesgos.
- Aprobar las inversiones realizadas con los excedentes financieros.
- Informar al Comité de Riesgos el ingreso a una situación de contingencia.

- Integrar el Comité de Crisis cuando fuera necesario en conjunto con el Comité de Riesgos. Este Comité se reúne, como mínimo, una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Lo tratado se transcribe en actas que luego se remiten al Comité de Gestión para su toma de conocimiento.

5.4 Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

Dentro de la estructura organizativa del control y prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva, el Directorio, designa un Oficial de Cumplimiento, quien es el responsable de velar por la observancia e implementación de los procedimientos y obligaciones establecidos en las resoluciones de la Unidad de Información Financiera y del BCRA.

Este Comité es el responsable de asistir al Oficial de Cumplimiento conforme a la normativa vigente y en función de minimizar responsabilidades de tipo penal, civil y comercial tanto para el Banco como para sus funcionarios.

Asiste al Oficial de Cumplimiento en la definición de los objetivos de carácter general y las políticas a seguir en materia de control y prevención del Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.

Está integrado por dos Directores (incluyendo al Oficial de Cumplimiento), el Gerente General, el Gerente Corporativo de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Gerente de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo de cada entidad y demás integrantes de la Alta Gerencia según corresponda.

Forma parte de este comité un Director independiente designado por la Asamblea de accionistas. Entre las responsabilidades y funciones detalladas en el Reglamento del Comité, podemos destacar entre otras:

- Informar y asesorar al Oficial de Cumplimiento sobre la definición y el cumplimiento de los objetivos planteados sobre este tema.
- Designar sus miembros.
- Analizar los resultados de la evaluación de los factores de riesgo en materia de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva y proponer al Oficial de Cumplimiento los mecanismos de mitigación del riesgo en la materia.
- Asesorar al Oficial de Cumplimiento en la evaluación del modelo de matriz de riesgo del Banco y de riesgo clientes para la determinación de los perfiles de riesgos en la materia.
- Asistir al Oficial de Cumplimiento en el análisis de operaciones sospechosas detectadas por la Gerencia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, para ser reportados a la Unidad de Información Financiera.
- Aprobar los manuales de procedimientos en materia de control y prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva.

Este Comité se reúne, como mínimo, una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Por cada reunión de Comité se elabora un acta en la que se detallan los temas tratados, así como los puntos que requieran su seguimiento posterior. El Oficial de Cumplimiento que conforma el Comité emite un informe y transmite los resultados en las reuniones de Directorio y expone las actas con el detalle de los temas tratados para su conocimiento o su aprobación de los temas que así le corresponda.

De conformidad con lo establecido en los arts. 13 y 14 de la Res. UIF 14/2023, con relación a grupos económicos o societarios, el Grupo cuenta con un Oficial de Cumplimiento Corporativo y un único Comité de Prevención de LA/FT. Considerando que los Bancos integran un grupo económico de origen nacional el cual, entre otras, desarrolla actividades bancarias y financieras reguladas por la Ley Nº 21.526 de Entidades Financieras y les cabe la condición de “Sujetos Obligados” consagrados en el art. 20 de la ley 25.246, y habiendo celebrado un Acuerdo de Reciprocidad en el marco del Art 13 de la Resolución UIF 14/2023, tendrán acceso al legajo de los respectivos clientes asegurando la protección de los datos personales y el deber de guardar secreto, de conformidad con la normativa específica aplicable.

5.5 Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información

De acuerdo con lo establecido en el Texto Ordenado “Requisitos mínimos para la gestión y control de los riesgos de tecnología y seguridad de la información” del BCRA, sus modificaciones y complementarias, Banco Santa Fe tiene un Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información compuesto por al menos, un miembro del Directorio o autoridad equivalente, miembros de la Alta Gerencia, el Gerente Corporativo de Riesgos y los responsables de las áreas de tecnología y seguridad de la información. A su vez, se deberá procurar la participación de funcionarios de alto nivel de las otras áreas de acuerdo con los temas a tratar.

Entre las responsabilidades y funciones del Comité, podemos mencionar las siguientes:

- Vigilar y evaluar el funcionamiento del marco de gestión de tecnología y seguridad de la información y

contribuir a la mejora de su efectividad.

- Supervisar las definiciones, la priorización y el cumplimiento de los planes de tecnología y seguridad de la información.
- Supervisar la efectividad del marco de gestión de continuidad del negocio y los mecanismos que aseguren resiliencia tecnológica.
- Supervisar la ejecución de las acciones correctivas tendientes a regularizar o minimizar las observaciones surgidas de los informes de las auditorías sobre los aspectos de tecnología y seguridad de la información.
- Monitorear los resultados del marco de gestión de riesgos relacionados con tecnología y seguridad de la información, incluyendo los asociados a los servicios financieros digitales y verificar que los planes de mitigación sean ejecutados de acuerdo con los cronogramas definidos.
- Supervisar la gestión integral de ciberincidentes y los reportes asociados.
- Mantener informado al Directorio de los temas tratados y las decisiones tomadas.

El Comité creará y observará la ejecución de los mecanismos de control del grado de exposición a potenciales riesgos inherentes a los sistemas de información, de la tecnología informática y sus recursos asociados.

Este Comité se reúne, como mínimo, una vez cada tres meses y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Lo tratado se transcribe en actas que luego se remiten al Directorio para su conocimiento o su aprobación de los temas que así le corresponda.

5.6 Comité de Riesgos

El Comité de Riesgos es el responsable del diseño de las estrategias, políticas, procesos y los procedimientos para los riesgos de crédito (contraparte, residual, país, liquidación de operaciones de cambio y concentración de crédito), riesgos financieros (liquidez, tasa de interés y mercado), riesgo estratégico, riesgo de concentración de fondeo, riesgo operacional (riesgo tecnológico) y riesgo reputacional así como también de control y reporte de las mismas.

El Comité realizará un seguimiento de las actividades de la Alta Gerencia relacionadas con la gestión de estos riesgos. Asimismo, debe asesorar al Directorio sobre los riesgos asumidos por el Banco, y en la definición y seguimiento de la tolerancia al riesgo.

El Comité está constituido por un mínimo de dos Directores, el Gerente General y el Gerente Corporativo de Riesgos y el Gerente de Gestión Integral de Riesgos de la Gerencia Corporativa de Riesgos (en virtud de la descentralización en Banco San Juan de la prestación de servicios de gestión corporativa para la Administración de Riesgos). Los miembros del Comité serán elegidos por mandatos de tres años y podrán ser reelegidos en su cargo.

Entre las responsabilidades y funciones del Comité, podemos mencionar:

- Informar al Directorio con periodicidad trimestral, la exposición al riesgo asumida por el Banco y sus posibles efectos negativos, la inobservancia de los límites de exposición y niveles de tolerancia al riesgo establecidos.
- Designar sus miembros.
- Aprobar las metodologías y procedimientos para identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar los riesgos. Asegurar que se cumplan y se mantengan actualizadas dichas metodologías y procedimientos.
- Asegurar que las pruebas de estrés y los planes de contingencia sean revisados regularmente y actualizado para asegurar su eficacia y viabilidad.
- Aprobar los modelos de medición desarrollados para los riesgos, asegurando que cumplan con los requerimientos normativos.
- Aprobar los límites de los distintos tipos de riesgo.
- Evaluar y recomendar para la aprobación del Directorio el nivel de tolerancia al riesgo del Banco y determinar si el nivel de capital es adecuado para los riesgos asumidos.
- Asegurar que el Riesgo de Fraude en Canales Digitales se encuentre adecuadamente gestionado dentro del marco de la Gestión Integral de Riesgos.

Este Comité se reúne, como mínimo, una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Lo tratado se transcribe en actas que luego se remiten al Directorio para su conocimiento o su aprobación de los temas que así le corresponda.

5.7 Comité de Compensaciones Variables al Personal

El Comité de Compensaciones Variables al personal, se ajusta a los lineamientos del Comité de Incentivos previsto en la normativa del BCRA. Este Comité, depende directamente del Directorio y está integrado por un mínimo de tres miembros:

- Director.
- Gerente General.
- Gerente Corporativo de Recursos Humanos.

Su constitución permite ejercitar un juicio competente e independiente sobre las políticas, prácticas de Compensaciones Variables creados para ajustar a una adecuada gestión de los riesgos, el capital y la liquidez. Adicionalmente, evalúa las prácticas de la entidad en la materia cuando éstos se vinculen con ingresos futuros cuya efectivización sea incierta. Las decisiones adoptadas deben ser compatibles con la evaluación de la situación financiera de la entidad y sus perspectivas.
Este Comité debe trabajar en estrecha colaboración, en su caso, con el Comité de Riesgos en la evaluación de los asuntos de su competencia.

El Comité se reunirá como mínimo dos veces al año, preferentemente en los meses de noviembre y marzo, para gestionar los temas que son de su competencia. Podrán participar de las reuniones del Comité, en calidad de invitado, todo aquel que por su experiencia y especialización en la materia resulte necesario. El Gerente Corporativo de Recursos Humanos comunicará con diez (10) días corridos de antelación la fecha de realización de la reunión del Comité. Si por cualquier motivo la reunión no pudiera realizarse en la fecha prevista, se notificará tal situación y se fijará una nueva fecha, respetando la periodicidad mínima establecida en el primer párrafo.
Las funciones de este Comité son las de:

- Vigilar el diseño del sistema de Compensaciones Variables al Personal, evaluar ajustes y asegurar su implementación.
- Designar sus miembros.
- Promover que la política de Compensaciones Variables se ajuste a los lineamientos de la legislación y normativa vigente en la materia, incluyendo el criterio de paridad y equidad de género.
- Evaluar con una periodicidad mínima anual el Programa de Gestión por Resultados, previsto en el Código de Gobierno Societario que refiere a las compensaciones variables al personal, en el marco de lo dispuesto por las normas sobre “Lineamientos para el gobierno societario de entidades financiera”, en forma independiente de la Alta Gerencia del Banco y a disposición de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.
- Garantizar que las políticas gestionadas por este Comité sean consistentes con la cultura, los criterios de paridad de género y gestión con equidad de género, los objetivos, los negocios a largo plazo, la estrategia y el entorno de control del Banco.
- Presentar al Comité de Gestión, para su conocimiento y aprobación la nómina prevista a compensar como así también los valores estimados, la política, las pautas para la liquidación y el presupuesto.
- Asesorar al Comité de Gestión en la materia.

El Comité elabora un Acta de cada reunión, en la que se detalla los temas tratados. La mencionada Acta será transcripta en un libro especial de hojas móviles habilitado al efecto. El Gerente Corporativo de Recursos Humanos informará, con una anticipación no menor a cinco (5) días corridos anteriores a la fecha fijada para cada reunión, la agenda a tratar.
Finalizada cada reunión, se confecciona el Acta para su transcripción al libro mencionado. El Acta se enviará al Directorio para su toma de conocimiento y aprobación en la primera reunión posterior de dicho órgano.

5.8. Comité de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros

De acuerdo a la Comunicación “A” 6418 del BCRA, el Banco Santa Fe tiene un Comité de Protección de los Usuarios de Servicios Financieros compuesto por un Director, el responsable del área de Atención al Usuario Financiero, El Gerente Corporativo de Riesgos y el Gerente Corporativo de Asuntos Legales. El período de permanencia del Director en estas funciones será por tiempo indeterminado o hasta que se designe uno nuevo en su reemplazo.
El Comité se reunirá como mínimo trimestralmente, oportunidad en la cual tratarán los temas que son de su competencia. Podrá participar de las reuniones del Comité toda aquella persona que en su oportunidad se considere necesario.
El máximo responsable de Atención al Usuario Financiero coordinará la fecha de la reunión e invitará a los miembros del Comité y a los participantes que corresponda considerar.
El Comité realizará un seguimiento de las actividades desarrolladas por los niveles gerenciales y/o jefaturas del Banco involucrados en el proceso interno de protección al usuario a efectos de dar cumplimiento a las siguientes cuestiones:

- Vigilar el adecuado funcionamiento de los procesos relacionados con la protección de los usuarios de los servicios financieros según las disposiciones establecidas en estas normas y aquellas que regulan las operatorias que involucran las prestaciones a usuarios de servicios financieros.
- Designar sus miembros.
- Contribuir a la mejora de los mencionados procesos, los controles relacionados y el esquema de gestión de riesgo asociado con la protección de los usuarios de servicios financieros, en coordinación con las áreas y/o funcionarios a cargo de las siguientes cuestiones: cumplimiento normativo, gestión

de riesgo operativo y asuntos legales.

- Proponer al Directorio a los funcionarios para el desempeño de la función de “Responsable de Atención al Usuario financiero”.
- Participar en el proceso de definición y aprobación de nuevos productos y servicios y en la modificación de los existentes, vigilando que se hayan considerado adecuadamente los derechos de los usuarios de servicios financieros consagrados en esta normativa y las previsiones que resulten de las normas de fondo aplicables.
- Verificar el adecuado funcionamiento del proceso de análisis de las causas generadoras de los siguientes eventos: o Consultas y Reclamos. o Reintegros de Importes.
- Denuncias ante Instancias Judiciales y/o Administrativas de Defensa del Consumidor
- Evaluar los reportes trimestrales que genere el “Responsable de atención al usuario de servicios financieros”, aprobar las propuestas correctivas que dicho funcionario eleve a su consideración y efectuar el seguimiento de su implementación.
- Evaluar los informes emitidos por la auditoría interna, la auditoría externa y las observaciones e indicaciones comunicadas por la SEFyC con relación al proceso de protección de los usuarios de servicios financieros, y velar por la ejecución de las acciones tendientes a regularizar o minimizar las debilidades que surjan de tales documentos.
- Velar por el cumplimiento de los requerimientos informativos del Banco Central de la República Argentina que son materia de su incumbencia.
- Elevar al Directorio, como mínimo trimestralmente, un reporte de análisis con las acciones realizadas en el marco de sus responsabilidades haciendo especial énfasis en el resultado de la evaluación realizada sobre el informe que trimestralmente le eleva el “Responsable de atención al usuario de servicios financieros”. El referido reporte deberá ser evaluado por ese órgano directivo, dejando constancia en el Libro de Actas respectivo.

Las decisiones tomadas por el Comité son plasmadas en un Libro de actas, que son elevadas al Directorio en la primera reunión posterior de dicho órgano para su toma de conocimiento y/o aprobación en los casos que lo requieran.

6. Control interno y auditorías

6.1 Control interno

El Banco cuenta con un proceso de control interno, diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto a la efectividad y eficiencia de las operaciones, la confiabilidad de la información contable y el cumplimiento de las leyes y normas aplicables, incluyendo a las entidades del Grupo.

Este proceso es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes del Banco, en particular, el Directorio es el máximo responsable y el encargado de proveer y aprobar las normas y procedimientos de control interno. La Alta Gerencia es la máxima responsable operativa y, por lo tanto, la encargada de la implementación, administración y seguimiento del control interno. El Comité de Auditoría monitorea el proceso y cuenta con la Auditoría Interna para evaluar y efectuar recomendaciones para su mejora.

6.2 Auditoría Interna

El Directorio y la Alta Gerencia entienden y reconocen la importancia que tienen los procesos de auditoría para establecer y mantener un proceso de control interno efectivo en la organización. En ese sentido, el Directorio mediante la aprobación del Estatuto de Auditoría Interna, ha establecido la misión, independencia funcional, autoridad y responsabilidad de la Auditoría Interna, asegurando el acceso irrestricto a todos los sectores y a toda la información del Banco.

La Auditoría Interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y asesoramiento, diseñada para agregar valor y mejorar las operaciones del Banco, colaborando en el cumplimiento de los objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control.

La Gerencia Corporativa de Auditoría Interna depende directamente del Directorio de Banco de San Juan, conforme los acuerdos de descentralización de actividades oportunamente suscriptos, y cuenta con dependencia funcional del Comité de Auditoría.

Está estructurada en sectores especializados en:

- Auditoría de Banca Digital.
- Auditoría de Procesos y Sucursales.

Con el fin de garantizar un sistema de control interno efectivo, el Directorio dispuso una normativa que define las responsabilidades de la Alta Gerencia, con el fin de que se utilicen en forma oportuna y eficaz las observaciones y alertas realizadas por la Auditoría Interna, exigiendo la rápida atención de las mismas.

También se ha implementado una Gerencia Corporativa de Auditoría Interna a través de la cual el Banco

San Juan presta servicios en la materia de su competencia a las demás entidades del Grupo. Nos remitimos al punto 10 con relación a la implementación y funcionamiento de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna.

6.3 Auditoría Externa

La Auditoría Externa es ejercida por contadores públicos independientes pertenecientes a una firma con reconocimiento profesional siendo considerada como una de las cuatro más importantes a nivel internacional. Los mismos se encuentran inscriptos en el "Registro de Auditores" habilitado por la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.

La Asamblea General de Accionistas designa un auditor externo. Ningún miembro de la Comisión Fiscalizadora desempeña la Auditoría Externa ni pertenece a la firma que presta los servicios de Auditoría Externa del Banco.

El Directorio, a través del Comité de Auditoría, evalúa anualmente la idoneidad, independencia y desempeño del auditor externo y de los integrantes del equipo de auditoría, monitorea el plan del auditor externo para asegurar que se cumplan con los estándares profesionales, no existan limitaciones de alcance, tengan acceso irrestricto a todos los sectores y a toda la información del Banco y se efectúe la evaluación de los procesos de control interno relacionados con la información de los estados contables.

6.4 Función de cumplimiento

Con el fin de que existan adecuadas funciones de control interno, el Gerente General ha definido y comunicado al Comité de Auditoría los funcionarios responsables de cada proceso establecido en la entidad.

Los mencionados responsables deben velar por el adecuado diseño de los controles internos, tienen a su cargo su efectivo cumplimiento y son quienes deben dar respuesta a los resultados de la evaluación de la eficacia y eficiencia que los diferentes sectores intervinientes lleven a cabo sobre dichos controles.

Asimismo, deben monitorear regularmente el cumplimiento de las pautas de Gobierno Societario y de las regulaciones, códigos y políticas a las cuales está sujeta la entidad.

El Comité de Auditoría tiene un rol protagónico en materia de monitoreo de cumplimiento y cuenta con la Auditoría Interna para evaluar y efectuar recomendaciones para su mejora, las cuales surgen de las revisiones periódicas de la operatoria de las actividades críticas del Banco.

Con respecto a la operatoria del Banco como Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral, el Directorio ha designado a un Responsable de la Función de Cumplimiento Regulatorio. El mismo tiene como responsabilidad controlar y evaluar el cumplimiento por parte del Banco y de los empleados afectados a la operatoria, de las normas establecidas por la Comisión Nacional de Valores. Para cumplir sus funciones actúa con independencia y reporta directamente al Directorio.

7. Remuneraciones

7.1 Compensaciones Variables al personal

El Comité de Compensaciones Variables al Personal es responsable de vigilar que el sistema de compensaciones al personal sea consistente con la cultura, con los criterios de paridad de género y gestión con equidad de género, con los objetivos, con los negocios a largo plazo, con la estrategia, con los parámetros presupuestarios definidos y con el entorno de control de la entidad, según se formule en la pertinente política. Valida las distintas herramientas propuestas por la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos para asegurar la equidad interna, la paridad y equidad de género, la competitividad externa y el cumplimiento de la normativa legal vigente de las Remuneraciones pagadas a los empleados.

La política de compensaciones al personal del Banco considera un componente fijo específico para las distintas posiciones, así como un componente variable. Este último aspecto, el componente variable, se encuadra en el Programa Gestión por Resultados (GxR), que define la política de compensaciones variables para el personal de áreas centrales y el Modelo de Objetivos para Compensación Variable (MOpCV) para el personal de la red de sucursales y Centros de Negocios, de la Banca Minorista y Mayorista respectivamente, aprobada por el Comité de Gestión.

El Programa Gestión por Resultados tiene por objetivo distinguir el alto desempeño detectado en el proceso anual de Gestión del Desempeño, en un marco de pautas objetivas que miden el logro de los objetivos del personal evaluado, como así también su contribución al logro de los objetivos organizacionales.

El esquema del Modelo de Gestión del Desempeño se basa en la medición de "Competencias". El logro de un nivel de desempeño satisfactorio, o superior, opera como condición necesaria para participar del Programa Gestión por Resultados.

El Programa de Gestión por Resultados, considera rangos de referencia por niveles jerárquicos, con aplicación de ranking forzado a fin de asegurar una distribución equilibrada de compensaciones variables y en un todo de acuerdo a las mejores prácticas.

Las propuestas de Compensaciones al personal son consolidadas y ajustadas al presupuesto del Área,

del Banco y finalmente presentadas al Comité de Compensaciones Variables al Personal. Este Comité gestiona ante el Comité Ejecutivo / Gestión su aprobación para su posterior liquidación.
En síntesis, la existencia de Compensaciones Variables al personal por niveles, un esquema de Evaluación de Desempeño por objetivos y competencias, un ranking forzado que corrige eventuales desvíos, la contribución a los Objetivos del Área y del Banco, la instancia final de aprobación del Comité de Gestión / Ejecutivo y la adecuación del Programa a los lineamientos de Gestión de Riesgos garantizan un modelo objetivo de Política de Compensaciones al personal.
Por último, se aclara que toda Compensación recibida por el personal tiene un carácter remunerativo complementario y habitual.

7.2 Política de Remuneración del Directorio

- **Objetivo:**

La presente política tiene por objeto establecer los principios y criterios que rigen la determinación y asignación de la remuneración de los miembros del directorio del Banco Santa Fe, asegurando una retribución adecuada, respetuosa de los límites establecidos en la legislación aplicable y en las normas prudenciales, transparente y consistente con la cultura, objetivos, los negocios a largo plazo, la estrategia, el entorno de control y la sostenibilidad del Banco.

- **Marco Legal y Normativo:**

La política se enmarca en lo dispuesto por la Ley General de Sociedades número 19.550, las normas emitidas por el Banco Central de la República Argentina y la comisión Nacional de Valores, en cuanto resulten aplicables, así como en el estatuto Social del Banco.

- **Principios Generales:**

Retribución adecuada: La remuneración de los directores se determinará en función de la responsabilidad, dedicación horaria y funcional, competencias, experiencia, trayectoria, reputación profesional y contribuciones específicas de cada miembro al Directorio, evitando asignaciones uniformes que no reflejen las diferencias que pudieran existir en esos aspectos.
Transparencia: Los criterios y montos de remuneraciones serán claramente definidos y aprobados por los accionistas, garantizando la rendición de cuentas y la confianza en la gestión del Banco.
Sostenibilidad Financiera: La política de remuneración considerara la situación financiera del Banco, su rentabilidad y los riesgos asumidos, evitando incentivos que puedan comprometer la solvencia o fomentar la asunción excesiva de riesgos.

- **Componentes de la Remuneración:**

La remuneración de los Directores podrá comprender los siguientes componentes:
Honorarios Fijos: Asignados en función de las responsabilidades y funciones específicas desempeñadas por cada Director, tales como las Presidencia o Vicepresidencia del Directorio o la participación en Comités especializados.
Dietas por Asistencia: Compensación por la participación efectiva en reuniones del Directorio y de sus comités, reflejando el compromiso y la dedicación de los miembros.
Beneficios Adicionales: Podrán incluir seguro de Responsabilidad Civil, Viáticos y otros beneficios relacionados con el desempeño de las funciones directivas, con ajuste a la normativa vigente.

- **Procedimiento de Determinación y Aprobación:**

Propuesta: El Directorio elaborara anualmente una propuesta global de remuneración para sus miembros, considerando los principios y criterios establecidos en esta política.
Aprobación: La Asamblea General Ordinaria de Accionistas aprobará la remuneración total del Directorio y podrá delegar en el mismo y/o en Comité de Gestión la asignación individual de los Honorarios, conforme a lo establecido en el artículo 261 de la Ley General de Sociedades comerciales y a los criterios normativos y prudenciales aplicables.
Revisión: La política de remuneraciones será revisada periódicamente para asegurar su adecuación a las circunstancias del Banco y a las mejores prácticas de gobierno corporativo.
Asimismo, a fin de preservar la naturaleza jurídica y contable de los Honorarios asignados al Directorio, se establece expresamente que las sumas aprobadas como retribución a los miembros del órgano de administración tienen carácter estrictamente remuneratorio y no revisten, bajo ninguna circunstancia, la condición de dividendos, utilidades distribuidas ni beneficios de similar naturaleza.

7.3 Distribución de resultados

La Asamblea de accionistas de acuerdo al Estatuto del Banco Santa Fe, y en cumplimiento con los lineamientos establecidos por la LGS, la Ley de Entidades Financieras y la Normativa del BCRA, establecerá los montos destinados a la distribución de resultados, asegurando mantener elevados niveles de solvencia y liquidez, consistentemente con el sostenido crecimiento del Banco y en función de sus futuros planes de negocios.

8. Transparencia

8.1 Comunicación con terceros

La transparencia es un principio indispensable que rige la relación con los accionistas, depositantes, empleados, otras entidades del mismo grupo, proveedores y terceras partes, garantizando que la información que se comunique a éstos sea veraz y completa.

El Directorio se responsabiliza por la implementación de actividades relacionadas a la transparencia y la publicación de estados contables y otra información relacionada en la materia. El Banco cuenta con diversos canales de comunicación, como ser: la página web institucional, la intranet, la página web para proveedores del Banco, el centro de atención telefónica, las redes sociales y su red de sucursales.

El Banco cumple en tiempo y forma con la presentación de todos los regímenes exigidos por los entes de contralor, garantizando así la transparencia de su información.

El Banco presenta en nota a los Estados Contables anuales información referida a las Políticas de gerenciamiento de riesgos y la Política de transparencia en materia de Gobierno Societario, dentro de la cual detalla:

- Estructura del Directorio, de la Alta Gerencia y miembros de los Comités
- Estructura propietaria básica
- Estructura organizacional
- Política de incentivos económicos al personal
- Código de Conducta
- Rol como Agente Financiero del Sector Público no financiero
- Políticas relativas a conflictos de intereses y a la naturaleza y extensión de las operaciones con subsidiarias y vinculados.

Adicionalmente, en su página web institucional el Banco publica la siguiente información: • Los miembros del Directorio, de la Alta Gerencia y de los Comités

- Organigrama general
- Código de Gobierno Societario
- Código de Conducta para lo operatoria del Banco como Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral. • Estados Contables trimestrales y anuales.
- Memoria de los Estados Contables • Informes de la calificadora de riesgo.
- Requisitos mínimos de divulgación, vinculados con la estructura y suficiencia de capital regulatorio, la exposición a los diferentes riesgos y su gestión.

Se mantiene la adhesión al Código de Prácticas Bancarias, que tiene como objetivo contribuir a afianzar los derechos del usuario de servicios y productos financieros.

Se destaca que el Banco es calificado periódicamente por una de las tres calificadoras de riesgo de reconocido prestigio internacional, evaluando su fortaleza financiera para endeudamiento a corto y largo plazo, con el fin de evaluar su capacidad de generación de utilidades, sus niveles de liquidez y la calidad de su cartera. Dicha calificación es pública y está sustentada en el desempeño de todos los Bancos integrantes del Grupo.

Banco Santa Fe se encuentra comprometido en su accionar en pos de una efectiva responsabilidad social empresaria y a través de la Fundación Nuevo Banco de Santa Fe, creada en el año 2004, busca fomentar la excelencia en la educación y la cultura de la Provincia de Santa Fe.

8.2 Código de conducta

Banco Santa Fe cuenta con un Código de Conducta que establece de manera explícita los valores en materia de conducta profesional, principios, normas y políticas que se consideran de cumplimiento obligatorio para todos y cada uno de los Directores, Funcionarios y Empleados. Asimismo, se deja constancia del conocimiento y obligación de su cumplimiento. El citado código se encuentra a disposición para su consulta en la página web del Banco y es firmado en forma electrónica por cada colaborador desde la plataforma de autogestión de Recursos Humanos, en el momento de la incorporación y con una frecuencia de renovación anual.

8.3 Código de Conducta para la operatoria del Banco como Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral

El Banco cuenta con un Código de conducta que será de cumplimiento obligatorio por parte de funcionarios, directivos y demás personal del Banco que intervenga, en cualquier carácter, en los procesos de las operaciones con valores negociables bajo oferta pública, en especial aquellas personas encargadas de la atención de interesados y clientes y de realizar las operaciones.

8.4 Políticas relativas a conflictos de intereses y a la naturaleza y extensión de las operaciones con subsidiarias y vinculados

De acuerdo con la LGSy dentro de los límites establecidos por la normativa del BCRA, se permite la financiación a vinculadas siempre que dichas operaciones se ajusten a prácticas de mercado.
Mensualmente, la Comisión Fiscalizadora emite un dictamen de las operaciones realizadas con personas físicas y jurídicas vinculadas a la Entidad, informando acerca de la razonabilidad de los financiamientos incluidos.

9. Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos incluye las estrategias, políticas, procesos, procedimientos y estructura organizativa con los que debe contar el Banco para la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de riesgos inherentes a la actividad, asociados a los productos, procesos y sistemas relevantes. Estos lineamientos deben ser revisados periódicamente en función de los cambios que se produzcan en el perfil de riesgo del Banco y/o en el mercado.
El Banco mediante las distintas estrategias y políticas definidas, asume un perfil de riesgo conservador.
Todos los riesgos significativos se verifican y controlan sobre la base de límites establecidos, los cuales, reflejan la estrategia comercial y el ámbito de su operatividad en el mercado, de acuerdo al nivel que el Banco está dispuesto a aceptar.
El Banco cuenta con un Manual de Gestión de Riesgos aprobado por el Directorio, en donde plasma la forma de gestionar los riesgos y define como responsables de dicha gestión al Directorio, el Comité de Riesgos, la Alta Gerencia y la Gerencia Corporativa de Riesgos.
La Gerencia Corporativa de Riesgos cuenta con áreas específicas responsables por el monitoreo y control de los riesgos. Estas áreas son independientes de las unidades de negocios que exponen al Banco a los riesgos. Nos remitimos al punto 10 siguiente con relación a la implementación y funcionamiento de la Gerencia Corporativa de Riesgos.

10. Descentralización y/o tercerización de actividades de las entidades del Grupo

A los efectos de lograr los objetivos perseguidos con la estructura operativa, organizacional y de governance adoptada—como la uniformidad de criterios y procedimientos, la generación de economías de escala, la reducción de costos innecesarios y la minimización de riesgos—el Banco y las demás entidades del Grupo han venido analizando y trabajando conjuntamente en un proyecto cuyo objetivo es implementar la alternativa prevista en la normativa sobre expansión de entidades financieras, relativa a la descentralización de actividades que no consistan en la atención de clientes y/o público en general. Dichas actividades incluyen, entre otras, la gestión de riesgos, auditoría interna, recursos materiales, recursos humanos, asuntos legales, gestión del cambio y del talento, finanzas, operaciones y mejora continua, digital, administración, servicios de tecnología informática, archivo e imprenta. Esta descentralización podrá efectuarse tanto en dependencias de la propia entidad como en otras instalaciones, y con recursos propios o de terceros.

En este marco, el Banco San Juan y las demás entidades del Grupo han celebrado y continuarán celebrando acuerdos de descentralización de actividades y tareas de alcance corporativo, con el propósito de implementar y consolidar un nuevo modelo operativo de prestación de servicios para la gestión corporativa de las distintas áreas. En virtud de este modelo, el Banco San Juan asume la prestación de los servicios descentralizados para todas las entidades del Grupo. Para ello, además de suscribir acuerdos específicos de descentralización de servicios, se han creado y continuarán implementándose Gerencias Corporativas para cada área descentralizada, ajustándose, en la medida que sea necesario, las estructuras y los manuales de misiones y funcionamiento de cada área.

Tanto la suscripción de los acuerdos de descentralización como la implementación de las nuevas Gerencias Corporativas, la designación de sus responsables y las modificaciones a la documentación interna han sido o serán aprobadas por el Directorio del Banco y de las demás entidades del Grupo. Asimismo, el Directorio ha delegado en el Comité Ejecutivo la definición de cualquier aspecto relativo a la instrumentación, implementación y ejecución de los acuerdos de descentralización, así como la introducción de modificaciones en los organigramas y manuales de misiones y funciones que resulten necesarias en el futuro.

En línea con esta estrategia, el Banco San Juan y las demás entidades del Grupo han formalizado acuerdos para la descentralización de actividades en diversas áreas, tales como Riesgos, Auditoría Interna, Recursos Humanos, Legales, Recursos Materiales, Finanzas, Gestión del Cambio y Talento, Operaciones y Mejora Continua, Mayorista, Minorista, Seguridad Bancaria, Minería, Sector Público, Marca, Contable y PLAyFT, conforme a las disposiciones del BCRA en materia de “Expansión de Entidades Financieras”. Se

prevé que, en función de la evolución del modelo operativo y las necesidades del Grupo, otras áreas podrán ser descentralizadas en el futuro bajo la misma lógica, asegurando así la eficiencia y sostenibilidad del esquema adoptado.

En todos los casos, se ha efectuado o se efectuará la notificación correspondiente al BCRA, en cumplimiento con la normativa vigente sobre “Expansión de Entidades Financieras”.

Las áreas corporativas descentralizadas, cuyo rol es decisorio y responden a la definición de políticas, estrategias y dirección, coexisten con áreas corporativas de asesoría, conforme al Acuerdo Marco de Complementación para la Prestación de Servicios suscripto entre los bancos del Grupo el 14 de noviembre de 2011 y sus modificaciones.

Todo lo anterior encuentra sustento en las normas del BCRA, en los actos societarios internos de cada Banco y en los acuerdos entre las entidades del Grupo.

11. Delegación de la atención de los clientes en agencias complementarias de servicios financieros.

Con los mismos objetivos, el Banco y las entidades que integran el Grupo contemplan también la posibilidad de implementar otra de las alternativas previstas en la misma normativa sobre expansión de entidades financieras, que consiste en delegar parte de la atención de los clientes y público en general en agencias complementarias de servicios financieros, que es factible de ser encomendada a una empresa integrante del mismo grupo económico.

Ello con sustento en ese marco normativo y los acuerdos a suscribir entre las entidades del Grupo, Banco Santa Fe y las demás entidades, que cumpla también con todos los recaudos establecidos a tal efecto en la normativa mencionada.