

	CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO	
Vigencia: Diciembre de 2025	Código:
Última versión: 6	Página 1 de 21
Banco Sucrédito Regional SAU	

INDICE

ACTUALIZACIONES	4
1. CONSIDERACIONES Y OBJETIVO DEL CÓDIGO	5
2. NORMATIVA APLICABLE	5
3. PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE GOBIERNO SOCIETARIO	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE GOBIERNO SOCIETARIO	6
6. RELACIÓN BANCO SUCRÉDITO REGIONAL – GRUPO ECONÓMICO	6
7. ACCIONISTAS	7
7.1. Derechos de los Accionistas	7
7.2. Asamblea de Accionistas	7
7.3. Participación de Accionistas Minoritarios en las Asambleas	8
7.4. Política de Dividendos	8
7.5. Información a los accionistas	9
8. DIRECTORIO	9
8.1. Relaciones de Dependencia	9
8.2. Misión	9
8.3. Funciones	9
8.4. Objetivos Estratégicos y Valores Organizacionales	10
8.5. Composición	10
8.6. Reuniones	11
8.7. Pertenencia a Diversas Sociedades	11
8.8. Evaluación de desempeño del Directorio	11
8.9. Directores Independientes	11
8.10. Separación de Funciones Ejecutivas	12
8.11. Capacitación y Desarrollo de Directores	12
9. ALTA GERENCIA	12

9.1.	Gerencia General	12
9.2.	Gerencias Departamentales	13
9.3.	Plan de Capacitación	13
9.4.	Evaluación de Desempeño	13
10.	COMITÉS ESPECIALIZADOS	13
11.	CONTROLES INTERNOS, AUDITORÍA Y SINDICATURA.	14
11.1.	Controles Internos, Auditorías Interna y Externa	14
11.2.	Auditoría Interna	14
11.3.	Doble Carácter de Síndico y Auditor	16
11.4.	Rotación de los Síndicos y Auditor Externo	16
11.5.	Acceso a la Información	16
11.6.	Control de Gestión	16
12.	OTRAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES	16
12.1.	Incentivos Económicos al Personal	16
12.2.	Política de Transparencia y Disciplina de Mercado	17
12.3.	Política de “Conozca su Estructura Organizacional”	18
12.4.	Política de Gestión de Riesgos	18
12.5.	Política Anticorrupción	19
12.6.	Política Antifraude	21

ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha Actualización	Concepto Actualización	Acta de Directorio	Identificador Requerimiento
1	30/04/2019	Creación		
2	31/01/2024	Modificación	322	
3	23/07/2024	Modificación	340	
4	24/10/2024	Modificación por Comité de GRyGS N° 7.	344	
5	27/03/2025	Adecuaciones conforme a lo dispuesto en Comunicación A 8168, Ley N° 27.401 por Comité de GRyGS N° 12.	355	
6	26/06/2025	Adecuaciones aspectos de capacitación y evaluación alta gerencia. Comité de GRyGS N° 16.	363	
7	26/12/2025	Adecuaciones según obs. 5. b) CAMELBIG. Comité de GRyGS N° 24.		

Vigencia: Diciembre de 2025

Código:

Última versión: 6

Página 4 de 21

1. CONSIDERACIONES Y OBJETIVO DEL CÓDIGO

El Gobierno Societario puede definirse como el conjunto de principios y normas que regulan el funcionamiento del Órgano Directivo y de la Alta Gerencia, así como la forma en que estos dirigen los negocios del Banco.

Bajo este esquema de gestión, un buen Gobierno Societario o Corporativo promueve la protección de los intereses del Banco, de los Accionistas y de los depositantes, supervisando la continua creación de valor y el uso eficiente de los recursos.

El presente Código de Gobierno Societario tiene como objetivo detallar formalmente de qué forma Banco Sucrédito Regional S.A. dirige sus actividades y negocios, y qué mecanismos de control adopta a fin de monitorear el funcionamiento integral en pos de la transparencia, eficiencia y resguardo de los intereses de los accionistas, inversores, clientes y usuarios de sus productos, empleados, colaboradores, proveedores, y terceros interesados.

2. NORMATIVA APLICABLE

Banco Sucrédito Regional S.A.U (en adelante Banco Sucrédito Regional o el Banco) es una entidad financiera alcanzada por la Ley N° 21.526 de Entidades Financieras y por ello su actividad se encuentra regulada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA). A su vez, por la tipología social adoptada se encuentra alcanzada por la Ley N° 19.550 de Sociedades Comerciales (LSC).

Es decisión del Directorio –aunque de momento no resulte exigible- alinear su Código de Gobierno Societario a las regulaciones emitidas por la Comisión Nacional de Valores (CNV) en materia de buenas prácticas de Gobierno Corporativo, según las cuales resulta adecuada la exteriorización de información vinculada específicamente con la gestión del Directorio en beneficio de los accionistas, inversores y del mercado en general (Resolución N° 516/07).

El presente Código de Gobierno Societario contiene los fundamentos sobre los criterios adoptados por el Directorio en su confección, cumpliendo la exigencia establecida en el último párrafo del apartado 1.1 de la Comunicación “A” 5201 emitida por el BCRA.

Respecto de las normativas mencionadas se irán considerando sus complementarias o modificatorias respectivamente, así como el Texto Ordenado en los Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras que elabora el Banco Central.

3. PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE GOBIERNO SOCIETARIO

El Banco ha adoptado las siguientes políticas para la Organización y sus integrantes:

a) Código de Ética y Conducta: Banco Sucrédito Regional S.A.U propicia la creación de valor mediante el eficiente suministro de productos y servicios financieros innovadores, que buscan la mayor satisfacción del cliente, respetando los intereses legítimos de todos los grupos de interés.

El Banco define llevar a cabo su actividad de manera socialmente responsable, imparcial y ética, adoptando prácticas de equidad y corrección, comprometiéndose a alcanzar los más altos niveles de excelencia en sus responsabilidades morales, sociales y empresariales.

Asume el llevar a cabo su negocio con integridad y en cumplimiento de todas las leyes y normas que sean aplicables a cada momento.

El Código de Ética y Conducta tiene como objetivo brindar los medios e instrumentos necesarios para garantizar la transparencia de los asuntos y situaciones que puedan afectar la correcta y eficaz administración de los negocios, relaciones comerciales y profesionales, incluyendo situaciones de conflicto de intereses.

Este Código está destinado a todos los miembros de Banco Sucrédito Regional S.A.: su Directorio, staff gerencial, empleados, y cualquier persona humana o jurídica que actúe en su nombre o por su cuenta, así como para todos aquellos con quienes el Banco mantenga una relación de negocios, como son: consultores, expertos, agentes, y proveedores, incluyendo sus dependientes.

b) Código de Prácticas Bancarias: Como un distintivo de calidad, el Banco adhiere al Código de Prácticas Bancarias, elaborado en conjunto por las distintas asociaciones de Bancos y Entidades Financieras de la República Argentina. Ello implica asumir el compromiso de promover las mejores prácticas bancarias en el país, con el objetivo de afianzar los derechos del usuario de servicios y productos financieros. El Banco pone a disposición de sus clientes un canal de atención a través del cual se pueden efectuar consultas, reclamos o quejas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La actuación de los Directores, Gerentes, Responsables, Empleados y Colaboradores se encontrará alcanzada por las disposiciones de este Código, con el fin de que la actuación del Banco se ajuste a los principios éticos y prácticas de buen manejo corporativo.

Es responsabilidad del Banco y sus integrantes, velar por el cumplimiento del Código de Gobierno y las políticas, las normas y los procedimientos que de él derivan, así como procurar que los Proveedores contratados acepten prácticas similares.

5. RESPONSABLE DE LA POLÍTICA DE GOBIERNO SOCIETARIO

El Directorio es el responsable de la creación, difusión y actualización de la Política de Gobierno Societario.

6. RELACIÓN BANCO SUCRÉDITO REGIONAL – GRUPO ECONÓMICO

El Banco, como entidad financiera autorizada, adhiere al cumplimiento de las disposiciones y deberes de información establecidos en la Ley de Entidades Financieras y las reglamentaciones emitidas por el BCRA. Estas, por ejemplo, establecen encuadramientos normativos a los que deben someterse las relaciones y transacciones entre personas y entes vinculados, incluyendo

la obligatoriedad de comunicar las relaciones de los Directores, Accionistas, Síndicos y otros funcionarios con otras personas u entes a través de los regímenes informativos.

Por otra parte, de acuerdo con lo sugerido por las mejores prácticas y lo establecido por la LSC y las normas contables profesionales vigentes en la Ciudad de Tucumán (RT 21 FACPCE y complementarias), el Banco debe informar sobre las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas, concentrando su exposición en notas a los estados contables. Adicionalmente, la información expuesta incluye las operaciones relevantes celebradas con los accionistas y los administradores, en condiciones habituales de mercado.

Se considera que las normas citadas –que regulan y ponen límites específicos a las operaciones que el Banco puede realizar con personas o entes vinculados- conforman un marco suficientemente restrictivo tal que el cumplimiento por parte de Banco Sucrédito Regional S.A. constituye de hecho una adecuada y prudente forma de relación, siendo innecesarias otras autorregulaciones.

7. ACCIONISTAS

7.1. DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS

Entre los derechos fundamentales de los Accionistas del Banco se citan:

- Participar en las deliberaciones de la Asamblea General de Accionistas y votar en ella para la toma de las decisiones que corresponden, incluyendo la designación de los órganos y personas a quienes le corresponda a los accionistas elegir y, de ser necesario, contar con mecanismos efectivos para ser representados en dichas Asambleas.
- Recibir como dividendo una parte de las utilidades del Banco, cuando así se decida.
- Disponer de información oportuna de todos los puntos que serán tratados en el Orden del Día de la Asamblea de Accionistas.
- Recibir la información relevante respecto del Banco en forma veraz, oportuna y no discriminatoria, de conformidad con la legislación vigente.
- Hacer recomendaciones sobre el buen gobierno corporativo del Banco.
- Solicitar la convocatoria a reunión extraordinaria de Asamblea General de Accionistas.

7.2. ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

La Asamblea de Accionistas es el máximo órgano de decisión del Banco. Se reúne periódicamente con el fin de tomar conocimiento de la gestión del Banco y poner en consideración temas que son de su competencia.

La Asamblea General Ordinaria se reúne una vez al año con el objeto de considerar y aprobar los estados contables anuales del Banco y de considerar la labor del Directorio y de la Comisión

Fiscalizadora. En dicha reunión resuelve sobre el número de directores y designa a los miembros del Directorio, y de la Comisión Fiscalizadora.

La Asamblea de Accionistas puede reunirse con carácter Extraordinario cuando los temas que deba tratar así lo requieran.

El carácter de las Asambleas, la periodicidad de sus reuniones, los temas que son su facultad exclusiva y los plazos y formas para su convocatoria se encuentran claramente estipulados en las normas legales y reglamentarias que regulan el Banco y su Estatuto Constitutivo.

Las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de Accionistas tienen como funciones principales las establecidas en la Ley de Sociedades Comerciales.

7.3. PARTICIPACIÓN DE ACCIONISTAS MINORITARIOS EN LAS ASAMBLEAS

Banco Sucrédito Regional S.A.U considera que es muy importante promover y fomentar la asistencia y participación de los accionistas minoritarios en las asambleas de accionistas.

El Directorio debe velar permanentemente por el respeto de los derechos de todos los accionistas que se encuentran establecidos legal y estatutariamente. No existen limitaciones de ningún tipo que restrinjan la participación de dichos accionistas, encontrándose sus derechos asegurados legal y estatutariamente.

7.4. POLÍTICA DE DIVIDENDOS

La política de distribución de dividendos de Banco Sucrédito Regional S.A.U tiene como marco de referencia las normas vigentes del BCRA en la materia (Comunicación "A" 5827, sus modificatorias y complementarias) y la Ley de Sociedades Comerciales.

Banco Sucrédito Regional S.A. propiciará la capitalización de ganancias en forma equilibrada con la distribución de dividendos, procurando un adecuado balance entre el derecho de los accionistas y necesidades de capital y liquidez que resulte conveniente para los negocios planificados por el Banco.

El BCRA estableció en su normativa el procedimiento de carácter general para proceder a la distribución de utilidades. Conforme al mismo, sólo se podrá efectuar una distribución con autorización expresa del BCRA y siempre que no se registren asistencias financieras del citado organismo por iliquidez ni deficiencias de integración de capital o efectivo mínimo, entre otras condiciones previas detalladas en las mencionadas normas que deben cumplirse.

Asimismo, sólo se podrá distribuir utilidades en la medida que se cuente con resultados positivos luego de deducir extracontablemente de los resultados no asignados los importes de las reservas legal y estatutarias, cuya constitución sea exigible, la diferencia neta positiva entre el valor contable y el valor de mercado o valor presente informado por el BCRA, según corresponda, de los instrumentos de deuda pública y/o de regulación monetaria del BCRA no valuados a precio de mercado, las sumas activadas por causas judiciales vinculadas a depósitos, entre otros conceptos.

Bajo el imperio del marco normativo vigente descripto, el Directorio de Banco Sucrédito Regional S.A.U aprueba este Código y la “Política de Distribución de Utilidades” antes detalladas, que define las pautas para la distribución de utilidades líquidas y realizables.

7.5. INFORMACIÓN A LOS ACCIONISTAS

El Banco adopta el criterio de transparencia que promueve la amplia e inmediata difusión de la información financiera. El Directorio establece procesos internos de reportes que compilan información relevante que es puesta a disposición de los accionistas.

8. DIRECTORIO

8.1. RELACIONES DE DEPENDENCIA

Dependencia Jerárquica y Funcional:

- Asamblea de Accionistas

Puesto Dependiente Jerárquica y Funcionalmente:

- Gerencia General

Órganos Colegiados Dependientes:

- Comité de Auditoría
- Comité de Gestión de Riesgos y Gobierno Societario
- Comité de Tecnología Informática y Seguridad de la Información
- Comité de Créditos.
- Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo

8.2. MISIÓN

Gobernar, dirigir y administrar el Banco con ajuste al estatuto social, la ley de sociedades comerciales, la ley de entidades financieras, las disposiciones del BCRA y demás normas vigentes aplicables al Banco.

8.3. FUNCIONES

El Directorio y cada uno de sus miembros –según corresponda–, deberán velar por la liquidez y solvencia del Banco, 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. A tales fines, se considera como buena práctica que el Directorio evalúe anualmente, teniendo en consideración, como mínimo, estos lineamientos si el Código de Gobierno Societario

Vigencia: Diciembre de 2025

Código:

Última versión: 6

Página 9 de 21

implementado es adecuado a su perfil, complejidad e importancia, debiendo dejar constancia en acta de la evaluación realizada.

No obstante, lo anteriormente expuesto, el Directorio tendrá las funciones establecidas en el Manual de Misiones y Funciones vigente del Banco.

8.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y VALORES ORGANIZACIONALES

En el marco de un Banco que opera de manera regional, los principales objetivos y valores organizacionales consisten en: ser un Banco innovador estableciendo nuevos estándares de servicio; hacer foco en los clientes de banca tradicional; utilizar redes sociales y otras comunidades digitales como forma de expandir los servicios.

Queda reservado a aprobación del Directorio todo lo relacionado a las políticas y marcos generales para el buen funcionamiento del Banco, así como también las decisiones de impacto económico sujetas al régimen de facultades dispuestas por el mismo cuerpo.

El Directorio es responsable de la administración de la Sociedad y como tal, aprueba las políticas y estrategias generales adecuadas a los diferentes momentos de existencia de la Sociedad. En particular:

a) El Plan Estratégico o de negocios: que contempla los objetivos de gestión y el presupuesto anual. Con el fin de promover una gestión transparente, el Directorio es responsable de la elaboración del Plan Estratégico o de Negocios. Asimismo, el Plan de Negocios es presentado al BCRA, en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes.

b) La política de gobierno societario: que responde con carácter general a los lineamientos que se exponen en el presente código.

c) La política de gestión integral de riesgos: respondiendo a los lineamientos de la Comunicación "A" 5398 y complementarias del BCRA, aprueba los marcos para la gestión de riesgos, habiéndose aprobado y puesto en práctica un marco de gestión para riesgo de liquidez, de tasa de interés, de mercado, de crédito, operacional, estratégico y de reputación. Dichos marcos incluyen gestiones sobre riesgos de concentración y titulización en la medida que fueran aplicables.

El Directorio promueve entre la Alta Gerencia y todo su personal el conocimiento del Código de Ética y Conducta, en el que se encuentran incluidos los valores organizacionales.

8.5. COMPOSICIÓN

El Directorio está compuesto por un número de Miembros Titulares designados por la Asamblea de Accionistas, entre un mínimo de tres y un máximo de seis, teniendo en cuenta los requisitos y las inhabilidades e incompatibilidades para su desempeño determinadas por las Leyes N° 19.550 y N° 21.526 y sus modificatorias, los cuales permanecerán en sus cargos por tres años siendo reelegibles.

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. De conformidad con las normas del BCRA, al menos, dos tercios de la totalidad de los directores deberán acreditar experiencia en puestos directivos, gerenciales o en otras posiciones destacadas en materia financiera en la función pública o privada, en el país o en el exterior.

En este sentido, los antecedentes de los directores designados por la Asamblea de Accionistas son evaluados también por el BCRA y no pueden asumir sus cargos sin la conformidad previa del Directorio de esa Institución.

8.6. REUNIONES

El Directorio debe reunirse tantas veces como lo exija el cumplimiento de sus Responsabilidades y Funciones y, al menos, una vez por mes, el último día hábil de cada mes, pudiendo convocarse a reunión virtual o presencial de manera indistinta.

Es convocado por el Presidente y en caso de ausencia del mismo, podrá ser convocada por un Director.

En cuanto al quorum necesario para el funcionamiento de las reuniones, se establece la mayoría simple de los miembros titulares.

8.7. PERTENENCIA A DIVERSAS SOCIEDADES

El Directorio considera que es apropiado no limitar la cantidad de sociedades en las cuales los directores o síndicos del Banco desempeñen funciones como tales. Ello se fundamenta en la diversidad de conocimientos y la experiencia que dicho desempeño les otorga.

8.8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DIRECTORIO

En el marco de una gestión integral de riesgos, conforme a los lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras y en proporción a la dimensión, complejidad, importancia económica, perfil de riesgo y pertenecer al grupo C en la clasificación de entidades, conforme a normas sobre autorización de entidades financieras, la modalidad aplicable en el proceso de evaluación de desempeño del Directorio consiste en la evaluación anual de su gestión y desempeño que realiza la asamblea ordinaria de accionistas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 234, en especial, los incisos 1º y 2º, de la Ley General de Sociedades. Ello no obsta que a futuro la modalidad aplicable sea modificada al momento de la evaluación periódica requerida en los lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras.

8.9. DIRECTORES INDEPENDIENTES

Ni las normas legales vigentes ni el estatuto de Banco exigen contar con una mayoría determinada de directores independientes. No obstante ello, en línea con las mejores prácticas

de gobierno corporativo, el Directorio del Banco propiciará mantener en su integración directores que revistan la calidad de independientes, en el número que justiprecie la Asamblea.

8.10. SEPARACIÓN DE FUNCIONES EJECUTIVAS

Por su encuadramiento en la clasificación a que alude la Com. "A" 6111 en su Punto 4, Banco Sucrédito Regional S.A. no requiere la existencia de separación de funciones ejecutivas y de dirección. En tal sentido, el Banco privilegiará la idoneidad y el *expertise* en el negocio y el mercado para conformar su Órgano Directivo y su Alta Gerencia.

8.11. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE DIRECTORES

El Directorio considera que no resulta necesario establecer un programa específico de capacitación para sus integrantes, ya que éstos cuentan con adecuados conocimientos adquiridos en base a su experiencia. No obstante ello, propiciará su participación regular en coloquios, congresos, eventos, seminarios y cualquier otra actividad que redunde en su actualización y desarrollo de habilidades.

9. ALTA GERENCIA

Las decisiones que los Directores tomen, afectarán a todo el Banco y se traducirán en objetivos y acciones más específicas y concretas hacia todos los niveles de la Organización.

La Alta Gerencia está comprendida por el Gerente General, y los Gerentes de cada área departamental.

9.1. GERENCIA GENERAL

RELACIONES DE DEPENDENCIA:

Dependencia Jerárquica y Funcional:

- Directorio

Puestos Dependientes Jerárquica y Funcionalmente:

- Gerencias Departamentales
- Dependencias definidas por el Directorio en su Estructura Orgánica.

MISIÓN

Ejercer la dirección administrativa, funcional y técnica del Banco, cumpliendo y haciendo cumplir a las gerencias subordinadas, los objetivos estratégicos y las políticas establecidas por el Directorio.

FUNCIONES

Vigencia: Diciembre de 2025

Código:

Última versión: 6

Página 12 de 21

Tendrá las establecidas en el Manual de Misiones y Funciones.

9.2. GERENCIAS DEPARTAMENTALES

Banco Sucrédito Regional S.A.U cuenta con una estructura conformada por Gerencias cuyas competencias comprenden las incumbencias y necesidades propias para el adecuado funcionamiento del Banco, dependiendo jerárquica y funcionalmente de la Gerencia General. Las misiones y funciones de cada una de estas se encuentran alineadas a las buenas prácticas de Gobierno Societario y Gestión Integral de Riesgos y se detallan en el Manual de Misiones y Funciones.

9.3. PLAN DE CAPACITACIÓN

La Gerencia de Recursos Humanos coordina, diseña e implementa anualmente el plan de capacitación del Banco.

Su objetivo es potenciar el desarrollo profesional, contemplando los cambios normativos, las modificaciones en la operatoria bancaria y las mejores prácticas del mercado.

9.4. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

El banco cuenta con un sistema de evaluación de desempeño anual, en el cual se evalúan competencias genéricas de acuerdo a la categoría de cada empleado y se establecen estándares de desempeño compatibles con los objetivos y estrategias del Banco, que incluyen a la Alta Gerencia.

En el caso de la Alta Gerencia, la evaluación de desempeño es realizada por la Gerencia General.

En el caso del Gerente General, la evaluación de desempeño es realizada por el Directorio.

10. COMITÉS ESPECIALIZADOS

Banco Sucrédito Regional S.A.U ha adoptado una estructura de Comités Especializados a través de los cuáles el Directorio, por delegación, gobierna y conduce el Banco. Estos evalúan, diseñan, planifican, coordinan, difunden y aprueban acciones tendientes a coadyuvar a los Objetivos del Banco contando con la facultad para decidir todo aquello que tenga que ver con la gestión de su incumbencia, como así también monitorean el cumplimiento y la ejecución de las políticas emitidas por el Directorio. En ese marco, efectúan el seguimiento de la Gestión de la Alta Gerencia.

En cada Comité participa al menos un Director. Tal intervención genera el principal canal para que el Directorio lleve a cabo la conducción integral del Banco. Las decisiones tomadas por cada Comité en el ámbito de su incumbencia son puestas, de forma posterior, a conocimiento del pleno del Directorio.

Su estructura, conformación, incumbencias, misión y funciones se detallan en el Manual de Misiones y Funciones, en los Reglamentos de Funcionalidad aprobados por el Directorio para todos y cada uno de ellos y en el régimen de facultades aprobado por el mismo cuerpo.

11. CONTROLES INTERNOS, AUDITORÍA Y SINDICATURA.

11.1. CONTROLES INTERNOS, AUDITORÍAS INTERNA Y EXTERNA

El control interno es un aspecto estratégico de la Alta Gerencia. Banco Sucrédito Regional S.A.U instrumenta políticas, manuales, normas y procedimientos a fin de dar un adecuado marco a su ambiente de control y permiten verificar la exactitud y confiabilidad de la información que utiliza, promoviendo a su vez la eficiencia operativa y el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que le son aplicables al Banco.

El Directorio del Banco evidencia un alto grado de compromiso hacia la formación de una sólida cultura de control interno, lo que permite que la identificación de eventos de riesgo forme parte de los procesos diarios de la organización.

Como metodología de evaluación de los controles internos, se aplica siguiendo la normativa vigente del BCRA en la materia, el modelo COSO.

Los informes de cada ciclo relevado son considerados y debatidos en el Comité de Auditoría y puestos a conocimiento y consideración del Directorio.

Con la periodicidad que defina el Directorio en función de su Riesgo, se presentan Planillas de Seguimiento de Observaciones integradas por las debilidades, recomendaciones y planes de adecuación surgidos de los informes precedentemente citados. En dichas planillas, se incluyen las observaciones surgidas no sólo de las tareas de Auditoría Interna, sino también de Auditoría Externa, del BCRA y de la Comisión Fiscalizadora.

El Directorio y la Alta Gerencia reconocen la importancia de los procesos de auditoría tanto interna como externa y lo comunican a todos los integrantes del Banco.

La Alta Gerencia comunica, en forma oportuna y eficaz, los resultados y conclusiones de la Auditoría Interna y exige a las Gerencias y Responsables la rápida implementación de planes de adecuación o mitigación de los riesgos y de las debilidades observadas.

El Banco fomenta la total independencia de la Auditoría Interna y de la Gestión de todos los Riesgos respecto de los distintos sectores y procesos que son auditados o monitoreados.

11.2. AUDITORÍA INTERNA

El Directorio de Banco Sucrédito Regional S.A.U nombra a uno de sus miembros, Responsable Máximo de Auditoría Interna.

RELACIONES DE DEPENDENCIA

Dependencia Jerárquica:

Vigencia: Diciembre de 2025

Código:

Última versión: 6

Página 14 de 21

Es integrante del Directorio y preside el Comité de Auditoría con la responsabilidad de actuar como responsable máximo de auditoría interna ante organismos de control.

Dependencia Funcional:

- Comité de Auditoría

Puestos Dependientes Jerárquica y Funcionalmente:

- Soporte Auditoría Interna

MISIÓN

Evaluar y monitorear el control interno del Banco, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas al efecto por el BCRA, detectando las debilidades, realizando las recomendaciones y efectuando el seguimiento para la regularización de las mismas.

FUNCIONES

Tendrá las establecidas en el Manual de Misiones y Funciones.

El Banco define tercerizar el Soporte de Auditoría Interna en un Estudio Profesional de experiencia y prestigio que seleccionará el Directorio, cuya Misión y Funciones son las siguientes:

RELACIONES DE DEPENDENCIA

Dependencia Jerárquica:

- Responsable Máximo de Auditoría Interna (Directorio).

Dependencia Funcional:

- Comité de Auditoría

Puestos Dependientes Jerárquica y Funcionalmente:

- No aplica.

MISIÓN

Cumplir en tiempo y forma con la delegación de trabajos que se contraten de acuerdo con la planificación anual.

FUNCIONES

Tendrá las establecidas en el Manual de Misiones y Funciones.

11.3. DOBLE CARÁCTER DE SÍNDICO Y AUDITOR

El Directorio considera que no resulta procedente que los integrantes de la Comisión Fiscalizadora desempeñen, además, la función de Auditores Externos o que pertenezcan a la firma que preste el servicio de auditoría externa al Banco.

11.4. ROTACIÓN DE LOS SÍNDICOS Y AUDITOR EXTERNO

Banco Sucrédito Regional S.A. no define una política respecto a la rotación de los Síndicos.

En lo que respecta al auditor externo, se establece como política su rotación en los términos dispuestos por la CONAU – Contabilidad y Auditoría, capítulo F – Normas Mínimas sobre Auditorías Externas del BCRA. No obstante ello, el Banco no adopta al respecto una política cuyo objetivo sea la rotación del estudio de Auditoría Externa.

11.5. ACCESO A LA INFORMACIÓN

El Directorio, a través de la intervención del Comité de Auditoría, tiene la responsabilidad de asegurar que tanto la Auditoría Interna como la Auditoría Externa y la Comisión Fiscalizadora, tengan acceso irrestricto a todos los sectores y a toda la información del Banco.

También debe proveer a todos los requerimientos informativos que tengan origen en cualquiera de los organismos de contralor que supervisan al Banco: BCRA, Inspección General de Justicia, UIF y demás organismos Estatales en el marco de las facultades que a los mismos les acuerdan las leyes según corresponda.

11.6. CONTROL DE GESTIÓN

Con fuente en los aplicativos provistos por la Gerencia de Sistemas, es incumbencia de la Gerencia de Administración asegurar la generación, interpretación y análisis de la información estratégica, adecuada para el control de la gestión y presupuestos del Banco. Esto permite una ordenada y completa asistencia a los niveles directivos y gerenciales en la toma de decisiones.

12. OTRAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

12.1. INCENTIVOS ECONÓMICOS AL PERSONAL

El Banco ha definido una política de Remuneraciones Variables, que se refleja en el Manual respectivo.

Banco Sucrédito Regional S.A.U conformará su estructura de recursos humanos en línea con los objetivos organizacionales y el modo de hacer negocios. Involucrará a agentes altamente calificados en sus materias.

Es entonces que, atraer, captar y mantener los talentos más destacados, acordes con los requerimientos planteados desde la estrategia, no solo resulta central para conformar capacidad de creación de valor, sino que amerita establecer un esquema de retribuciones adecuado, que

funcione como efectiva compensación por su contribución a esa generación de valor y que a su vez actúe como barrera de salida del talento interno hacia competidores.

El Banco funda su programa de remuneración sobre la base de retribuciones fijas. No propicia bajo ningún aspecto que la compensación de ningún agente esté centrada sólo en retribuciones variables (bonos, incentivos).

El pilar de ésta consiste en pagar por el desempeño dentro de un marco sólido de administración de riesgos, en línea con las regulaciones y normas vigentes que rigen la remuneración, con la debida consideración de los factores del mercado.

Son patrones estables para la definición de la remuneración:

- Alinear la compensación con los intereses de los accionistas, la rentabilidad sostenida, el mantenimiento de la capacidad de generar negocios y desarrollarse, tomando en cuenta el riesgo y el costo del capital
- Maximizar el desempeño del personal y de la compañía
- Atraer y retener a los mejores talentos
- Equilibrar conforme a las distintas tareas y niveles de responsabilidad
- Un diseño de compensación simple y transparente
- Cumplimiento de los requerimientos regulatorios

En ese marco, la Compensación Variable es una herramienta que puede permitir al Banco gratificar el desempeño individual y colectivo, y motivar ciertas conductas positivas mediante los sistemas adecuados de incentivos que también pueden influir en la cultura.

No obstante, un bono por desempeño –o cualquier otra forma de retribución variable- no estará garantizado, ya que su pago está sujeto al cumplimiento de ciertos indicadores de gestión de Banco Sucrédito Regional SAU, así como también al desempeño individual del empleado.

12.2. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y DISCIPLINA DE MERCADO

El Directorio considera como proceso clave la divulgación transparente, exacta y oportuna de la información. Sin perjuicio de ello, vela por la protección de la información confidencial. Dicha información sólo podrá ser divulgada de conformidad con las políticas del Banco o en virtud de exigencias legales.

El objetivo de la Política de Transparencia en el Gobierno Societario es proveer a los depositantes, inversores, accionistas y público en general, la información necesaria para que evalúen la efectividad en la gestión del Directorio y de la Alta Gerencia.

El concepto de significatividad es la clave a utilizar para determinar qué información es relevante y merece publicarse. Se considera que una información es significativa si su omisión o imprecisión puede modificar o influenciar la evaluación que un usuario hace de ella para tomar una decisión económica.

Vigencia: Diciembre de 2025

Código:

Última versión: 6

Página 17 de 21

La política también prevé la utilización de la dispensa normativa de no publicar determinada información toda vez que exista reserva o confidencialidad. Se entiende por información reservada aquella que, en posesión de los competidores, haría disminuir el valor de la inversión del Banco y/o lo perjudicaría en su posición competitiva. La información se considera confidencial cuando existan obligaciones con terceros que impliquen para la entidad el deber de confidencialidad.

El Código de Ética y Conducta del Banco define la transparencia en la información como un principio básico, garantizando que la información que comunique lo sea a aquellos con entidad para recibirla, que sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno societario. Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

El BCRA publica información del Banco relacionada con sus Directivos, Accionistas, Auditores, Estados Contables, Situación de Deudores, Indicadores económicos e Información acerca de su estructura operativa y financiera. Adicionalmente se deben publicar los costos de los servicios financieros en forma comparativa con el resto del sistema.

El Directorio del Banco ha decidido incorporar al contenido de su página web la Misión y Visión del Banco y el Código de Gobierno Societario.

Es política de Banco Sucrédito Regional S.A.U no asumir riesgos especulativos en operaciones de mercado y no realizar actividades a través de estructuras societarias o jurisdicciones que obstaculicen la transparencia.

El Directorio ha decidido cumplimentar las exigencias normativas del Régimen de Transparencia relacionadas con la Gestión de Riesgos (apartados 2.7, 3.4, 4.4, 5.4, 7.5, 8.6, 9.3 y 10.4 de la Comunicación “A” 5398 y Complementarias, Texto Ordenado de las “Normas sobre Lineamientos para la Gestión de Riesgos en las Entidades Financieras”) incluyendo una descripción general de su Política de Gestión de Riesgos.

12.3. POLÍTICA DE “CONOZCA SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL”

El Directorio debe evaluar periódicamente que la Alta Gerencia comunique efectivamente a toda la organización la estructura organizativa.

12.4. POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS

Es decisión del Directorio del Banco mantener niveles de capitalización que le permitan gestionar adecuadamente los riesgos: operacional, de crédito, liquidez, tasa de interés, mercado, estratégico, reputacional, titulización y de concentración, de conformidad con las regulaciones del BCRA en la materia y a las características de negocios de Banco Sucrédito Regional S.A.U.

La gestión del riesgo operacional en particular, implica la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación del riesgo, adoptando distintos mecanismos que permitan una comunicación, interacción y coordinación efectiva con los Gerentes y Responsables del Banco. El Directorio evidencia un alto grado de compromiso hacia la formación de una sólida cultura de control interno lo que permite que la identificación de eventos de riesgo operacional forme parte de los procesos diarios de la organización. Estos riesgos se encuentran gestionados por el Comité de Gestión de Riesgos y Gobierno Societario.

Banco Sucrédito Regional SAU cuenta con una Política Marco de Gestión de cada Riesgo que ha identificado estar expuesto –con base en los lineamientos establecidos por el BCRA- como aplicables por su significatividad dado su modelo de gestión y negocios. En ellas se desarrollan lineamientos para la gestión y administración e introduce las estructuras y funciones involucradas en la gestión.

La estructura organizativa para la gestión de riesgos cuenta con una unidad independiente de las demás áreas del Banco, la Gerencia de Gestión Integral de Riesgos y PLAFT, que es la encargada de monitorear la gestión específica.

12.5. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

El Directorio establece para los funcionarios y colaboradores del Banco la expresa prohibición de ofrecer pagar o pagar, prometer pagar o autorizar pagar dinero o cualquier cosa de valor a un funcionario (público o privado), con el objeto de obtener o conservar un negocio.

Estos lineamientos están contenidos en el Código de Ética y Conducta para todos los colaboradores.

La Ley del Régimen de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley N° 27.401), que aplica a las personas jurídicas privadas, ya sean de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal, tipifica los siguientes delitos:

a) COHECHO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS, NACIONAL Y TRANSNACIONAL, previstos por los artículos 258 (*Será reprimido con prisión de uno a seis años, el que directa o indirectamente diere u ofreciere dádivas en procura de alguna de las conductas reprimidas por los artículos 256 y 256 bis, primer párrafo. Si la dádiva se hiciere u ofreciere con el fin de obtener alguna de las conductas tipificadas en los artículos 256 bis, segundo párrafo y 257, la pena será de reclusión o prisión de dos a seis años. Si el culpable fuere funcionario público, sufrirá además inhabilitación especial de dos a seis años en el primer caso y de tres a diez años en el segundo*) y 258 bis (*Será reprimido con reclusión de uno (1) a seis (6) años e inhabilitación especial perpetua para ejercer la función pública el que, directa o indirectamente, ofreciere u otorgare a un funcionario público de otro Estado o de una organización pública internacional, ya sea en su beneficio o de un tercero, sumas de dinero o cualquier objeto de valor pecuniario u otras compensaciones, tales como dádivas, favores, promesas o ventajas, a cambio de que dicho funcionario realice u omita realizar un acto relacionado con el ejercicio de sus funciones públicas, o para que haga valer la influencia derivada de su cargo, en un asunto vinculado a*

una transacción de naturaleza económica, financiera o comercial. Artículo 256. - Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua, el funcionario público que por sí o por persona interpuesta, recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones. Artículo 256 bis — Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua para ejercer la función pública, el que por sí o por persona interpuesta solicitare o recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer valer indebidamente su influencia ante un funcionario público, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer algo relativo a sus funciones. (...)) del Código Penal;

b) NEGOCIACIONES INCOMPATIBLES CON EL EJERCICIO DE FUNCIONES PÚBLICAS, previstas por el artículo 265 (*Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua, el funcionario público que, directamente, por persona interpuesta o por acto simulado, se interesare en miras de un beneficio propio o de un tercero, en cualquier contrato u operación en que intervenga en razón de su cargo. Esta disposición será aplicable a los árbitros, amigables componedores, peritos, contadores, tutores, curadores, albaceas, síndicos y liquidadores, con respecto a las funciones cumplidas en el carácter de tales*) del Código Penal;

c) CONCUSIÓN, prevista por el artículo 268 (*Será reprimido con prisión de dos a seis años e inhabilitación absoluta perpetua, el funcionario público que convirtiere en provecho propio o de tercero las exacciones expresadas en los artículos anteriores*) del Código Penal;

d) ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO DE FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS, previsto por los artículos 268 ([1] *Será reprimido con la pena del artículo 256, el funcionario público que con fines de lucro utilizare para sí o para un tercero informaciones o datos de carácter reservado de los que haya tomado conocimiento en razón de su cargo. [2] Será reprimido con reclusión o prisión de dos a seis años, multa del cincuenta por ciento al ciento por ciento del valor del enriquecimiento e inhabilitación absoluta perpetua, el que al ser debidamente requerido, no justificare la procedencia de un enriquecimiento patrimonial apreciable suyo o de persona interpuesta para disimularlo, ocurrido con posterioridad a la asunción de un cargo o empleo público y hasta dos años después de haber cesado en su desempeño. Se entenderá que hubo enriquecimiento no sólo cuando el patrimonio se hubiese incrementado con dinero, cosas o bienes, sino también cuando se hubiesen cancelado deudas o extinguido obligaciones que lo afectaban. La persona interpuesta para disimular el enriquecimiento será reprimida con la misma pena que el autor del hecho*) del Código Penal;

e) BALANCES E INFORMES FALSOS AGRAVADOS, previsto por el artículo 300 bis (*El fundador, director, administrador, liquidador o síndico de una sociedad anónima o cooperativa o de otra persona colectiva, que a sabiendas publicare, certificare o autorizare un inventario, un balance, una cuenta de ganancias y pérdidas o los correspondientes informes, actas o memorias, falsos o incompletos o informare a la asamblea o reunión de socios, con falsedad, sobre hechos importantes para apreciar la situación económica de la empresa, cualquiera que hubiere sido el propósito perseguido al verificarlo*) del Código Penal.

Estas prácticas anticorrupción, si bien se encuentran orientadas a las transacciones con el sector público, son igualmente aplicables a las transacciones entre privados, aspecto que se encuentra específicamente establecido en el Código de Ética y Conducta.

12.6. POLÍTICA ANTIFRAUDE

En línea con la política anticorrupción, el Directorio exhorta e incentiva a todos los funcionarios y colaboradores del Banco a tomar todas las acciones que estén a su alcance tendientes a evitar la realización de acciones fraudulentas.

A los fines de una política antifraude, se entiende como:

Fraude: toda conducta, por acción u omisión intencional, dirigida a obtener, mediante ardid, engaño o abuso de confianza un beneficio indebido, causando un daño al banco.

Irregularidades: los actos que violen intencionalmente las normas internas o el Código de Ética y Conducta, si son llevados a cabo con el propósito de perjudicar al banco, al personal, o a un tercero, o procurar un beneficio indebido al autor del hecho, o a un miembro del personal o a un tercero. Asimismo, podrá considerarse que existe una Irregularidad cuando la conducta se origine en imprudencia, negligencia o impericia grave, o en la inobservancia de reglamentos o deberes, cuando de la acción u omisión se derive un beneficio indebido para quien la cometa o para terceros y/o se cause un daño al banco.

Esta Política está dirigida a prevenir y –en su caso– sancionar tanto las conductas que constituyan Fraude como aquellas que califiquen como Irregularidades.

El origen del Fraude y las Irregularidades pueden ser:

- Interno: Actividad de uno o más sujetos integrantes del Personal.
- Externo: Actividad de uno o más sujetos externos al Banco.
- Mixto: Actividad de uno o más sujetos externos y otro u otros integrantes del Personal.