

Código de Gobierno Societario

Banco Macro S.A.

Actualización a Diciembre de 2020



I. CONCEPTO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Se define al gobierno societario como la forma en que las sociedades son administradas, es decir, la manera en la cual el órgano directivo y la alta gerencia dirigen las actividades y negocios de la entidad.

Las prácticas de gobierno societario se vinculan con el ejercicio de acciones relacionadas con la transparencia en la gestión, la interacción con accionistas e inversores y la responsabilidad social corporativa y un marco adecuado de gestión de riesgos.

Estas acciones están orientadas a transparentar la relación de la emisora con sus accionistas y partes relacionadas, sentar bases sólidas para su administración y la supervisión de sus actividades, en el marco de su competencia, fomentando la ética empresarial en cada una de sus operaciones.

La adopción de estas prácticas proporciona un incentivo para los administradores a fin de que sus decisiones atiendan los intereses de los accionistas, empleados, clientes y proveedores.

En el ámbito del ejercicio de la actividad bancaria, resulta primordial establecer estas acciones, con el objetivo de brindar protección al depositante.

De esta forma y procurando integrar los aspectos económico-financieros con los socio-ambientales, se construye y consolida la percepción positiva de la empresa en el mercado, dando como resultado la creación de valor para sus accionistas e inversores en general.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETIVO Y RESPONSABILIDAD

Ámbito de Aplicación

La actuación de los directores, los miembros de la Alta Gerencia, los gerentes y colaboradores, como asimismo, la interacción de éstos con los clientes, proveedores, organismos de control y terceros en general se encuentra enmarcada

dentro de las disposiciones del presente Código.

Es responsabilidad del Directorio y de la Alta Gerencia velar por el cumplimiento de la Política de Gobierno Societario y de las políticas, códigos, procedimientos y reglamentos que de la misma se deriven.

Objetivo

El objetivo de esta Política es formalizar las prácticas de negocios de Banco Macro en el marco de un adecuado proceso de gestión integral de riesgos. Estas prácticas promueven la transparencia y la protección de los derechos de los inversores y el público en general.

Las prácticas de negocios se encuentran apoyadas en estrictos estándares de control, ética y transparencia empresarial, a fin de asegurar que las actividades de la entidad cumplan con los niveles de seguridad y solvencia necesarios a los efectos de crear y conservar valor para la entidad, sus accionistas y colaboradores y proteger al depositante.

Esta Política es de aplicación a las subsidiarias del Banco, por lo que los respectivos Directorios tomarán conocimiento de la misma y manifestarán su adhesión.

Política de Gobierno Societario

A los efectos de la aplicación de la presente Política, se describen a continuación las responsabilidades que le corresponden al Directorio y a la Alta Gerencia.

El Directorio es responsable de:

- Promover prácticas de gobierno societario, supervisar la implementación del Código de Gobierno Societario y de los principios y valores societarios, difundiendo estos principios, reafirmando el compromiso de la Dirección.
- Promover la adopción y revisar en forma periódica las estrategias generales de negocios y las políticas de la entidad financiera.
- Establecer niveles aceptables de apetito y tolerancia al riesgo.

- Evaluar el desempeño de la Alta Gerencia y controlar la ejecución de las acciones requeridas a los efectos de identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar los riesgos asumidos.

La Alta Gerencia, es responsable de:

- Implementar las estrategias y políticas aprobadas por el Directorio.
- Desarrollar procesos para identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar o gestionar los riesgos en que incurre la entidad.
- Implementar sistemas apropiados de control interno y monitorear su efectividad, reportando periódicamente al Directorio sobre el cumplimiento de los objetivos.
- Gestionar las capacidades de los colaboradores y establecer planes de capacitación y carrera, que aseguren la identificación, desarrollo y retención de talentos, como asimismo la construcción de segundas líneas o la búsqueda de potenciales reemplazos, ante imprevistos.

La definición del Alta Gerencia incluye al Gerente General y a los Gerentes que reportan a este en forma directa.

El Directorio delega en el Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, la responsabilidad sobre la implementación, seguimiento y evaluación de las buenas prácticas que en materia de gobierno societario, se describen en el presente documento.

III. NORMATIVA APLICABLE

Banco Macro S.A. ("Banco Macro" o "Banco") es una sociedad anónima constituida conforme las Leyes de la República Argentina. Asimismo como entidad financiera, encuentra regulada su actividad por la Ley de Entidades Financieras N° 21.526 y complementarias y por las normas emitidas por el Banco Central de la República Argentina ("BCRA").

Banco Macro goza de autorización para hacer oferta pública de sus acciones otorgada por la Comisión Nacional de Valores ("CNV") y por la Securities Exchange Commission ("SEC"). Además, obtuvo autorización de cotización y negociación en

la Bolsa de Comercio de Buenos Aires ("BCBA"), en la Bolsa de Nueva York ("NYSE") y en el Mercado Abierto Electrónico ("MAE"), respectivamente.

Las políticas de gobierno corporativo del Banco se rigen por la legislación argentina y sus estatutos. La Ley N° 19.550 y sus modificatorias, el T.O de la Norma del BCRA – Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras, las Normas de la CNV y las Normas de NYSE contienen lineamientos que son aplicables al Banco.

La CNV mediante las Normas aprobadas por la Resolución General N° 622/13 que reglamenta la Ley N° 26.831, modificatorias y complementarias, en particular la RG 797/2019 , difunde los contenidos mínimos del Código de Gobierno Societario ("Código"), incorporando conceptos de buen gobierno corporativo a la gestión empresarial, bajo la forma de lineamientos o recomendaciones que buscan darle transparencia.

CNV requiere al órgano de administración de cada emisora que:

i) Informe si aplica los principios y prácticas recomendadas del Código de Gobierno Societario y explicar de qué modo lo hace, o ii) de no aplicar tales prácticas, explicar:

a) Cómo cumple con el principio a través de la aplicación de otra práctica, o b) cómo considera incorporar a futuro la práctica recomendada u otra que cumpla con el principio.

- En caso de que una emisora indique la aplicación de una práctica recomendada, incluir la información relativa a cómo la aplica.

- En caso de que una emisora no aplique una práctica recomendada, deberá justificar cómo cumple con el principio que la inspira a la aplicación de otra práctica. De no existir una práctica que cumpla con el principio, deberá justificar el motivo de dicha situación e indicar las acciones previstas por el Directorio y el tiempo estimado para la aplicación de una

práctica que cumpla con el principio. De no existir acciones previstas en este sentido, el Directorio indicará los motivos por los que no se considera apropiada o aplicable la práctica del Código de Gobierno Societario para la emisora en cuestión.

A su vez, Banco Macro debe cumplir ciertos requisitos impuestos por NYSE, por calificar como emisor extranjero privado, entre los que se encuentran los siguientes:

- Satisfacer los requerimientos respecto del comité de auditoría de la Regla 10A-3 de la Securities Exchange Act de 1934 (Artículo 303A.06).
- Describir brevemente cualquier diferencia significativa entre las prácticas de gobierno corporativo de Banco Macro y aquellas seguidas por las compañías estadounidenses bajo los estándares de la NYSE (artículo 303A.11).
- El ejecutivo principal (CEO) debe notificar sin demora a la NYSE por escrito en caso de que algún funcionario ejecutivo del Banco tome conocimiento de cualquier incumplimiento material de las normas de gobierno corporativo de la NYSE (sección 303A.12b).
- Anualmente se debe presentar una afirmación escrita firmada a la NYSE (artículo 303A.12c), y asimismo, cada vez que ocurra un cambio en el directorio o en cualquiera de los comités a los que hace referencia el Artículo 303A.

La información correspondiente a las presentaciones efectuadas, se encuentra disponible en la Autopista de Información Financiera (www.cnv.gob.ar), en la base de información pública de NYSE (www.nyse.com) y en la página web del Banco (www.macro.com.ar), en el link Conócenos - Relación con Inversores, información financiera (<https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/home>).

IV. TRANSPARENCIA E INFORMACION PÚBLICA

A. *Transparencia de la Información*

Banco Macro promueve la transparencia de su información, brindando amplia e inmediata difusión de la información societaria y financiera a los inversores, accionistas, clientes y público en general, nuestras partes interesadas, de acuerdo con normas aplicables y las mejores prácticas en la materia.

Esta exteriorización es complementaria de las publicaciones que con carácter obligatorio se deben efectuar al BCRA y CNV, en cumplimiento de los Regímenes Informativos establecidos y que son exteriorizados en los sitios web de dichos Organismos en los casos que ello corresponde.

Asimismo, estos requerimientos integran las prácticas de Gobierno Societario difundidas por el BCRA, que sugieren la inclusión en sitios de información en los sitios de Internet de las entidades financieras, como por ejemplo, el documento Disciplina de Mercado. Además, existen otras normas de dicho Organismo que propenden a la exteriorización pública de información, como por ejemplo el Régimen Informativo de Transparencia, relacionado con los costos y servicios de determinados productos.

Adicionalmente, como sociedad cotizante, se expone en el sitio web de la CNV la totalidad de la información que dicho organismo requiere que se publique en el marco de las normas sobre Transparencia de la Información Pública (Ley N° 26.831, decreto reglamentario N° 1203/13 y en el Título "Transparencia en el ámbito de la oferta pública" de las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.).

Banco Macro cuenta con procedimientos detallados para la generación, control y aprobación de la información generada sobre el Banco y sus subsidiarias. El objetivo de dichos procedimientos es contar en todo momento con información clara, completa, relevante, fiable, comparable, oportuna y accesible.

Por otra parte, se cuenta con un proceso continuo para evaluar si la información

publicada, su validación y frecuencia son adecuadas y transmite a los usuarios una imagen completa de su perfil de riesgo y su consistencia con otras informaciones remitidas al BCRA y suministrada a terceros, en particular con los estados contables auditados.

B. Relación con Inversores

El Banco ha designado un Responsable de Relación con Inversores cuyo objetivo es crear y mantener vínculos con inversores institucionales, analistas y otros agentes del sistema financiero local e internacional.

El principio de transparencia en la exposición de la información, se complementa con la disposición a atender las inquietudes y consultas de aquellas personas interesadas (accionistas, inversores, etc.).

Entre sus funciones, se encuentra organizar periódicamente conferencias telefónicas o por medios electrónicos de comunicación con los inversores, en las cuales se presentan los informes trimestrales de resultados, que asimismo se encuentran disponibles en el sitio Web, en el apartado de información pública.

B. Disciplina de Mercado

El objetivo de la información a divulgar por las entidades financieras es permitir a los participantes del mercado evaluar la información referida al capital, las exposiciones al riesgo, los procesos de evaluación del riesgo y la suficiencia del capital de una institución.

Más allá de los requisitos de información establecidos en esta norma, es el Directorio quien asume el compromiso de revelar el perfil de riesgo de la entidad. Por tanto, se divulgará la información adicional que la entidad juzgue relevante para asegurar una apropiada transparencia de su gestión y medición de riesgos, así como de la adecuación de su capital.

No obstante, en aquellos casos en que la divulgación de cierta información exigida provoque una indebida exposición de la entidad al hacer pública información que es reservada o confidencial, el Banco Macro no estará obligado a hacer públicos dichos

datos específicos. En esos casos, se divulgará información más general sobre tal requisito y se explicará la razón por la que no provee los datos específicos, a menos que esa información general tenga también carácter reservado¹ o confidencial.

El Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, como responsable de la aplicación de la Política de Gobierno Societario, será el responsable de asegurar la existencia de un procedimiento adecuado, para la elaboración, adecuación, exactitud y consistencia y significatividad de la información a publicar sobre la base de estos lineamientos generales.

C. Atención al Cliente

Con el objetivo de atender y mantener el contacto con una de las principales partes interesadas en el negocio financiero, los clientes. El Banco dispone de un servicio de Atención al Cliente que cuenta con diversos canales para ingresar inquietudes y reclamos.

El Banco ha designado un Responsable de este servicio, que cuenta con políticas y procedimientos y asimismo está sujeto a auditorias periódicas internas y supervisión de los organismos de control, asegurando el adecuado tratamiento.

Se ha establecido el Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros, del que participan un Director, y el Responsable de Atención al Cliente, entre otros, cuya función es asegurar la implementación y el cumplimiento de las buenas prácticas de Protección al Usuario de Servicios Financieros, difundir en la organización la Política, con el objetivo de contribuir a su conocimiento por parte de los colaboradores, como medio para el mantenimiento de adecuadas relaciones con los clientes y vigilar el adecuado funcionamiento de los procesos relacionados con la protección de los usuarios de los servicios financieros

¹ Se entiende por información reservada aquella que, en posesión de los competidores, haría disminuir el valor de la inversión de la entidad y la perjudicaría en su posición competitiva. La información se considera confidencial cuando existan obligaciones con terceros que impliquen para la entidad el deber de confidencialidad.

D. Información Mínima a Divulgar

Banco Macro S.A., difundirá como mínimo la siguiente información, a través de un sitio Web especialmente diseñado

- La nómina de sus principales accionistas.
- La nómina de empresas controladas o vinculadas al Banco.
- La nómina de Directores, Comisión Fiscalizadora, Comités, Gerente General y la Alta Gerencia.
- Código de Ética y Conducta.
- Los reglamentos del Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, del Comité de Incentivos y del Comité de Ética y Cumplimiento.
- Política de Gobierno Societario, Informe Explicativo de Gobierno Societario y Comparativo de Normas de Gobierno Societario vigentes en Argentina respecto las aplicables en los Estados Unidos (SEC)
- Rol de Agente Financiero (Estados Contables)
- Estados Contables y Memoria Anual (Informe Anual Integrado de Sustentabilidad).
- Operaciones con subsidiarias y/o vinculados (Estados Contables)
- Informes Trimestrales de Resultados
- Disciplina de Mercado (Com. "A" 5394)
- Links a los sitios del BCRA, CNV y SEC, a través de los cuales se divulga información pública del banco y sus subsidiarias.
- Información sobre la representación de género.

V. INTEGRIDAD, ETICA y CUMPLIMIENTO

El Directorio promueve la cultura ética de la organización, y conjuntamente con la Alta Gerencia, son responsables de liderar a todos los colaboradores y guiarlos en el cumplimiento de los estándares definidos. El Directorio ha establecido que la responsabilidad en la implementación de las prácticas de Gobierno Societario y su monitoreo y seguimiento, recaen en el Comité de Nombramientos y Gobierno Societario.

El marco ético y de conducta, se compone por los elementos que se describen a continuación, que interrelacionados, forman la línea de defensa de cumplimiento de las normas internas y externas.

A. Código de Ética y Conducta

El Banco cuenta con un **Código de Ética** aplicable a los directores y miembros de la Alta Gerencia.

El Banco espera que sus representantes actúen de acuerdo con los más altos niveles de integridad personal y profesional en todos los aspectos de sus actividades; que cumplan con la ley aplicable, que desalienten la comisión de actos reprochables y que acaten el Código de Conducta del Banco y demás políticas y procedimientos adoptados por éste que regulan la conducta de sus empleados. Este Código de Ética complementa el Código de Conducta del Banco.

El Código de Conducta tiene como intención establecer los principios y valores, que todos los miembros del Banco, deben respetar. La confianza brindada por los accionistas, los clientes y el público en general depende en gran medida del cumplimiento de estos principios.

Banco Macro propicia un ambiente de trabajo donde se estimule la responsabilidad, la ejecutividad, el compromiso, los resultados, la lealtad, la honestidad, la buena comunicación y el trabajo en equipo.

Es objetivo, basar las relaciones cotidianas en el respeto mutuo, la confianza y el trato cordial y sencillo, tanto entre compañeros y jefes como así también con proveedores y clientes, desarrollando todas las actividades con los más altos principios éticos laborales y personales.

En consecuencia, todos los colaboradores del Banco toman conocimiento de los estándares éticos y de conducta definidos por la Dirección, y asumen el compromiso de observarlos en todo momento. El esquema está complementado por capacitaciones o acciones comunicacionales específicas, respecto al esquema en general o situaciones en particular, que merecen ser resaltadas. La Dirección y la Alta Gerencia, asumen la conducción y liderazgo en este ámbito, asegurando una guía de comportamiento desde arriba, hacia la organización.

B. Política Anticorrupción – Programa de Integridad

El Directorio establece para los funcionarios y colaboradores del Banco y sus sociedades subsidiarias, la expresa prohibición a 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 de Funcionarios y el Código de Conducta para todos los colaboradores. Asimismo, contamos con el Código de Conducta aplicable a Proveedores, el cual recepta estos principios.

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 2 y 258 bis 3 del Código Penal;
- b) Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, previstas por el artículo 265 4 del Código Penal;
- c) Concusión, prevista por el artículo 268 5 del Código Penal;

² **Artículo 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 hiciera 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.

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.(...)

³ **Artículo 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.

⁴ **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.

⁵ **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.

Artículo 266 – (...) el funcionario público que, abusando de su cargo, solicitare, exigiere o hiciera pagar o entregar indebidamente, por sí o por interpuesta persona, una contribución, un derecho o una dádiva o cobrase mayores derechos que los que corresponden.

d) Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, previsto por los artículos 268 (1) y (2) 6 del Código Penal;

e) Balances e informes falsos agravados, previsto por el artículo 300 bis 7 del Código Penal.

Por otra parte, resultan aplicables leyes de otras jurisdicciones, en particular la Ley de Prácticas Anticorrupción en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act - FCPA) en razón de que Banco Macro S.A. reviste el carácter de sociedad extranjera cotizante en la NYSE y encontrarse sujeto al control y supervisión de la SEC.

Los incumplimientos a las Leyes FCPA resultan en multas y sanciones económicas significativas tanto a las empresas como a los individuos involucrados, como asimismo el consiguiente deterioro de la reputación, por la exposición pública de estos casos.

Asimismo, la República Argentina ha suscripto con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (En adelante "OCDE"), un Convenio de Lucha Contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales (Convenio Anticohecho) adoptado en 1997 por la OCDE, tiene por objetivo: Asegurar una libre competencia, no viciada por prácticas corruptas.

Por otra parte, la Guía de Buenas Prácticas sobre Controles Internos, Ética y Cumplimiento, aborda directamente los programas anticorrupción para empresas globales y requiere la adopción de buenas prácticas.

Asimismo, la Ley Argentina de Ética en el Ejercicio de la Función Pública (Nº

⁶ **Artículo 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.

Artículo 268 (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.

⁷ **Artículo 300 (2)** - 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.

25.188) establece en su Art. 18 que los funcionarios públicos no podrán recibir regalos, obsequios o donaciones, sean de cosas, servicios o bienes, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.

Las sociedades del grupo que tengan intención de realizar alguna transacción en la que vaya a intervenir de alguna u otra manera algún sujeto de la administración pública, un organismo público o una empresa pública, tanto argentina como extranjera, deberán comunicar este previamente este hecho al Directorio vía el Gerente General e informar antes de finalizar la transacción, los agentes e intermediarios que pueden llegar a participar de la operación.

Quedarán exceptuadas de este deber de comunicación, las transacciones que se deriven de los contratos de agente financiero provinciales (no así la suscripción de los contratos marco en sí), las operaciones bancarias ordinarias (ej: vinculación por pago de nóminas salariales), y las que por su cuantía mínima, no supongan algún riesgo significativo.

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.

El Banco cuenta con una Política Anticorrupción y con un Programa de Integridad, basado en las recomendaciones y buenas prácticas de diversos organismos especialistas, entre ellos el documento de la Oficina Anticorrupción. El Comité de Ética y Cumplimiento será responsable de la aplicación de la Política, de su seguimiento y reporte periódico al Directorio. Asimismo ha designado un miembro de la Alta Gerencia, como responsable de la implementación del Programa de Integridad.

El Programa de Integridad contempla:

- i) La realización de capacitaciones o acciones informativas periódicas, dirigidas a directores, alta gerencia, colaboradores y terceros, sobre temática de integridad, cumplimiento y ética.
- ii) La existencia de una línea de denuncias y un protocolo de tratamiento de las mismas.

- iii) La protección a los denunciantes, contra represalias,
- iv) La existencia de políticas de integridad con proveedores o terceros socios de negocios
- v) El análisis periódico del programa, que incluye la matriz de riesgos y el esquema de monitoreo y reporte.
- vi) Lineamientos para la interacción con funcionarios públicos, y asimismo para la identificación de vulnerabilidades en procesos de transformación societaria o adquisiciones.
- vii) Un Código de Conducta para Proveedores, y lineamientos para la relación con socios de negocios, bajo el establecimiento de cláusulas contractuales.

C. Política de Derechos Humanos

La estrategia y gestión de Banco Macro se rige bajo principios generales de derechos humanos basados en normas internacionales y políticas internas. Estos son:

- Respeto por la igualdad de oportunidades.
- Promoción de la inclusión.
- Repudio a la discriminación.
- Rechazo a prácticas abusivas.

Estos principios propios del Banco responden a su modelo de negocio, a los principios corporativos, y a las normas y leyes nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos; y se adaptan a los diferentes públicos con el fin de generar impacto positivo en los ambientes en donde opera ya sea directamente vinculados con la actividad bancaria o con la cadena de valor.

Banco Macro se compromete en materia de derechos humanos, estableciendo lineamientos y compromisos para con sus colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad.

Velamos por el cumplimiento de las normas y leyes nacionales e internacionales relacionadas con los derechos humanos.

De esta forma, esta Política se base en los siguientes principios y lineamientos

internacionales:

- Declaración universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

D. Política de Sustentabilidad Corporativa

Banco Macro es consciente de la responsabilidad que tiene en las comunidades donde está presente. El área de Sustentabilidad Corporativa, acompaña este compromiso con el desarrollo, impulsando y acompañando políticas y acciones de impacto social, ambiental y económico positivo.

Los Directivos del Banco se comprometen con la divulgación de la misma hacia el resto de la organización y la Sociedad en general, a fines de promover una gestión sustentable y ser además una empresa de referencia para todo el País

Creemos que nuestro aporte a la sociedad como entidad financiera es clave para el desarrollo del país. Asumimos el compromiso de crear valor económico, social y ambiental en el corto, mediano y largo plazo, para beneficio de nuestra entidad y el de cada uno de nuestros Grupos de Interés.

Nuestra meta es ser el banco más sustentable a nivel federal. Para ello, desarrollamos una estrategia que encuadra nuestras acciones en cinco pilares y que responden a los intereses de nuestros públicos clave: colaboradores, clientes, proveedores, accionistas, Gobierno, medios de comunicación y comunidad local.

De este modo generamos instancias de diálogo permanente con áreas y diferentes grupos de interés, que tienen como fin último la creación de valor social y el desarrollo de políticas orientadas al crecimiento de un país justo, solidario y equitativo.

Promovemos un sistema financiero saludable. Por eso, generamos productos y herramientas para formar ciudadanos bancarizados críticos, reflexivos,

económicamente responsables y que contribuyan al crecimiento económico del país.

Asumimos el compromiso de profundizar la transparencia en nuestra rendición de cuentas, por eso, desde hace más de 10 años decidimos medir y difundir el trabajo que realizamos a través de nuestros Informes de Sustentabilidad, publicación anual en la que damos cuenta del desempeño económico, social y ambiental de Banco Macro.

En el año 2014 dimos un paso más, presentando el primer Reporte Anual Integrado de la Argentina, con el objetivo de consolidar y alinear la información Financiera con la información de Sustentabilidad, considerando ambas partes inseparables y fundamentales para una adecuada gestión del negocio. Este documento se desarrolló bajo las directrices planteadas por el Consejo Internacional de Reporte Integrado (IIRC).

E. Línea Ética

En línea con estos estándares de conducta ética, se ha implementado para Banco Macro y sus subsidiarias, Macro Securities, Macro Fondos y Macro Fiducia, una Línea Ética o canal de denuncias, gestionado por un tercero independiente, asegurando los principios de anonimato y confidencialidad.

Las denuncias son recibidas y gestionadas por el Comité de Ética y Cumplimiento del Banco, siguiendo protocolos establecidos.

Canales Disponibles

Teléfono: 0800 - 122 - 5768

Mail: eticagrupomacro@kpmg.com.ar

Página web: www.eticagrupomacro.kpmg.com.ar

Correo postal: Bouchard 710, 6to piso, Código Postal 1001, Buenos Aires, Argentina, dirigido a "KPMG-Línea Ética Grupo Macro"

Fax: +54 (11) 4316-5800 dirigido a "Línea Ética Grupo Macro"

F. Otras Prácticas de Gobierno Societario

Banco Macro adhiere a las mejores prácticas en la materia y ha llevado adelante un proceso de implementación de las mismas sobre la base de los lineamientos contenidos en el T.O. BCRA "Lineamientos para el Gobierno Societario de las

Entidades Financieras”, y las disposiciones de la CNV.

Complementan el marco, los siguientes conceptos:

a. Política de Separación de Funciones

En función de las mejores prácticas y de la normativa del BCRA, Banco Macro ha establecido como política que debe existir separación entre las funciones ejecutivas y de dirección. A los fines de este punto, se entenderán por funciones ejecutivas a aquellas que se refieran a la implementación de las políticas que fije el Directorio, tales como la función del Gerente General y de los Gerentes de Primera Línea. Se entenderá por funciones de dirección aquellas propias del Directorio

b. Políticas de Recursos Humanos

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

Esta planificación supone:

- Identificar las necesidades del negocio, qué competencias necesitaremos y cuándo deberían estar disponibles, e
- Implementar acciones para contar con los recursos profesionales necesarios para cada momento

Este proceso de planificación tiene por objetivo la cobertura de las posiciones vacantes con la persona más adecuada para el puesto en cuestión, dando prioridad a los postulantes internos. Las prácticas de selección de personal, promueven la inclusión y diversidad. Para ello existe un proceso de identificación de personal clave por su desempeño destacado y su capacidad de crecimiento, a los efectos de acompañarlo en su desarrollo profesional dentro del Banco.

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

educación y entrenamiento en materia de género y prevención de la violencia de género.

El Banco cuenta con procesos de selección y promoción interna orientados a cubrir estas necesidades, que incluyen claras definiciones respecto de las estrategias de búsqueda, los requerimientos del puesto, la realización de entrevistas de selección de competencias y conocimientos técnicos, todo ello con el objetivo de contar con la mayor información posible para seleccionar al mejor candidato para cada puesto.

Es política de Banco Macro proveer a los colaboradores, la capacitación necesaria para que se desempeñe exitosamente. Este proceso comprende la realización de actividades internas y externas de capacitación, de manera de brindar las alternativas de formación que mejor respondan a las necesidades de la persona para desempeñar su puesto en el Banco.

Adicionalmente, se fomenta el compromiso de los niveles de conducción para que sean ellos la fuente principal de transmisión tanto de los conocimientos como de la cultura de nuestro Banco.

Nuestro objetivo es asegurar que Banco Macro cuente con un grupo de profesionales calificados para ocupar posiciones Gerenciales, que puedan continuar con el crecimiento y desarrollo en el corto, mediano y largo plazo, en un marco de ordenada sucesión.

c. Política de Compensaciones

El Banco cuenta con una Política de Compensaciones que abarca tanto la remuneración fija como la retribución variable, esta última en el marco de un proceso de evaluación de objetivos y competencias. La misma es consistente con la equidad en la consideración de la remuneración y la paridad de género.

El programa de Compensación Variable, es consistente con la misión y valores de la organización, sus objetivos, la sustentabilidad del negocio a largo plazo, la estrategia, el entorno de control y la asunción prudente de riesgos. Están destinados a reconocer el desempeño extraordinario de los colaboradores de acuerdo a:

- Su contribución a los resultados alcanzados
- La forma de gestionar alineada a la misión y valores de la Organización.

Las variables más relevantes en la determinación de las compensaciones son:

- Nivel responsabilidad y complejidad del puesto
- Competencias y Potencial de la persona
- Desempeño y Resultados de la persona
- Posición respecto al mercado de referencia
- Resultados de la Organización

El Comité de Incentivos es responsable de vigilar que el sistema de incentivos económicos al personal sea consistente con la cultura, los objetivos, el negocio a largo plazo, la estrategia y el entorno de control de la entidad y la asunción prudente de riesgos.

d. Política de Inversiones y Financiación

La Política de Inversiones y Financiación es un elemento sustancial de la gestión diaria del Banco y conforma uno de sus pilares estratégicos.

Teniendo en cuenta la relevancia de tal política, corresponde al Directorio la fijación de sus lineamientos. El Directorio decidió la creación del Comité de Activos y Pasivos, para su desarrollo y gestión. Dicho Comité es responsable de fijar la estrategia financiera de la institución, para lo cual realiza un análisis de los mercados y participa en la implementación de las políticas institucionales de activos, pasivos y de administración de riesgos de mercado, liquidez, tasa y moneda.

e. Política de Conozca su Estructura Organizacional

El Directorio entiende que es fundamental para el desarrollo del negocio que todos los colaboradores y funcionarios conozcan y comprendan la Estructura Organizacional. Asimismo, resulta relevante que la misma se encuentre en todo momento actualizada, para contribuir al mantenimiento de las relaciones laborales.

En ese sentido, el Directorio asigna a la Gerencia de Recursos Humanos la

responsabilidad del mantenimiento de una adecuada información respecto de la estructura organizacional, que comprenda la correcta descripción de funciones y responsabilidades de cada puesto.

Asimismo, el Directorio estableció que la estructura organizacional, el manual de organización y la estructura de comités, deberán encontrarse publicados en la intranet del Banco, para conocimiento de todo el personal. Además, en el sitio de Internet del Banco se informa la nómina de Directores, Alta Gerencia y Comisión Fiscalizadora y se da difusión al presente Código y al Informe Explicativo requerido por la CNV; entre otra información.

f. Lineamientos sobre el Uso de Estructuras Complejas en las Operaciones

El Directorio recomienda a la Alta Gerencia el estricto cumplimiento de las políticas referidas a la gestión de riesgos, aspecto que se deberá encontrar específicamente contemplado en el Manual de Organización.

En ese sentido, las políticas establecen en línea con las buenas prácticas:

- Lineamientos para la utilización de estructuras complejas (ej: fideicomisos), que contemplen el acceso a información suficiente en materia de negocios y riesgos.
- El establecimiento de límites a la realización de operaciones a través de estructuras societarias o jurisdicciones del exterior que obstaculicen la transparencia.
- Para el tratamiento y aprobación del uso de estructuras o instrumentos complejos, como así de operaciones y nuevos productos, se requiere un proceso documentado, que incluya el análisis y evaluación efectuado sobre los riesgos (crédito, financiero, operacional, legal, reputacional), estableciéndose asimismo niveles de adecuados de autorización.

En consonancia con estas definiciones, se recomienda al Comité de Auditoría Interna que se incluya dentro del Plan Anual de Auditoría un proceso específico para la revisión de los controles sobre estas estructuras y actividades, informando anualmente al Directorio sobre las conclusiones de los mismos o bien, cuando se detecten deficiencias importantes.

g. Política de Prevención en el uso de Información Privilegiada y Política de Inversiones Personales

Contamos con una política aplicable al uso y manejo de información confidencial.

Esta política establece lineamientos para que los directores, funcionarios ejecutivos y empleados del Banco cumplan con las obligaciones impuestas por la legislación de títulos valores de las jurisdicciones en las que se negocien Títulos Valores emitidos por el Banco.

h. Código de Prácticas Bancarias

Como un distintivo de calidad, Banco Macro adhirió 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 de los usuarios de servicios y productos financieros.

El Banco pone a disposición de sus clientes diversos canales de atención a través de los cuales se pueden efectuar consultas, reclamos y/o quejas. Dichas cuestiones son gestionadas y resueltas a través de un departamento especializado, que cuenta con procedimientos establecidos conforme a los lineamientos generales contenidos en el Código de Prácticas Bancarias.

i. Código de Protección al Inversor

El Código de Protección al Inversor y establece lineamientos y recomendaciones en relación al cumplimiento de normas de protección al inversor en el ámbito de la oferta pública de Títulos Valores.

La exteriorización del Código de Protección al Inversor por parte de los agentes del mercado y su publicación, es un requisito establecido por la CNV, como organismo regulador de las actividades del mercado. El Banco ha asumido formalmente el

compromiso de su cumplimiento, mediante la aprobación por el Directorio de sus lineamientos, los que están publicados en el sitio web corporativo.

j. Protección de Datos Personales

El Banco cuenta con una Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, la cual tiene como objetivo ordenar y compilar las definiciones y conceptos adoptados por Banco Macro en relación a las disposiciones vinculadas con la Privacidad y Protección de Datos Personales, emitidas por la Agencia de Acceso a la Información Pública, tanto en lo que corresponde a requisitos normativos como a aquellos derivados de la aplicación de mejores prácticas en la materia; todo ello en un marco de interacción con sus clientes, subsidiarias y proveedores.

k. Política de Protección al Usuario de Servicios Financieros

El Banco ha establecido por Política, los derechos que le asisten a los Usuarios de Servicios Financieros, y las obligaciones que como entidad financiera le corresponde observar y hacer cumplir conforme lo establecido por el Banco Central de la República Argentina, en protección a este grupo de usuarios.

Establecer estos lineamientos por medio de una Política, refuerza la decisión del Directorio del Banco de cumplir acabadamente con estos principios de protección al usuario de servicios financieros. Asimismo, el Banco ha establecido un Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros.

VI. ORGANOS SOCIETARIOS

A. Asamblea de Accionistas

La Asamblea de Accionistas es el máximo órgano de decisión de la sociedad. En dicho ámbito se reúnen periódicamente los accionistas con el fin de adoptar las resoluciones que, conforme a la ley y del estatuto social del Banco, sean de su competencia.

1. Clases de asambleas

La asamblea podrá revestir el carácter de ordinaria o extraordinaria según los asuntos que se sometan a su consideración, y conforme la competencia que se le asigna en el estatuto del Banco y la normativa aplicable.

Conforme a lo dispuesto por el Art. 234 de la Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550 y sus modificatorias, se debe celebrar anualmente una asamblea ordinaria para tratar los siguientes asuntos:

- 1) Balance general, estado de los resultados, distribución de ganancias, memoria e informe del síndico y toda otra medida relativa a la gestión de la sociedad que le compete resolver conforme a la ley y el estatuto o que sometan a su decisión el directorio, el consejo de vigilancia o los síndicos;
- 2) Designación y remoción de directores y síndicos miembros del consejo de vigilancia y fijación de su retribución;
- 3) Responsabilidad de los directores y síndicos y miembros del consejo de vigilancia;
- 4) Aumentos del capital conforme al artículo 188.

Para considerar los puntos 1) y 2) será convocada dentro de los cuatro (4) meses del cierre del ejercicio.

El cierre del ejercicio económico es el 31 de Diciembre de cada año y, conforme a lo dispuesto por las Normas de la CNV, la asamblea general ordinaria de accionistas debe ser celebrada dentro de los cuatro meses de finalizado el ejercicio económico.

Asimismo, las asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, serán convocadas por el directorio o el síndico en los casos previstos por la ley o cuando cualquiera de ellos lo juzgue necesario o cuando sean requeridas por accionistas que representen, al menos, el cinco por ciento (5%) del capital social.

2. Quórum y mayorías

La constitución de la asamblea ordinaria en primera convocatoria requiere la presencia de accionistas que representen la mayoría de las acciones con derecho a voto y en la segunda convocatoria la asamblea se considerará constituida cualquiera sea el número de esas acciones presentes.

Las asambleas extraordinarias se reunirán en primera convocatoria con la presencia de accionistas que representen el sesenta por ciento de las acciones con derecho a voto y en segunda convocatoria con el veinte por ciento de las acciones con derecho a voto.

Las resoluciones de las asambleas ordinarias y extraordinarias, en primera o segunda convocatoria, serán adoptadas por la mayoría absoluta de los votos presentes. En los supuestos especiales, las mayorías exigidas serán las legales.

3. Accionistas Minoritarios

Banco Macro destaca la importancia que reviste para la Sociedad la activa participación de los accionistas minoritarios en sus Asambleas, y su compromiso es asegurar para ellos el respeto de sus derechos. En ese sentido, no existen limitaciones de ninguna índole que restrinjan su participación en las asambleas.

Banco Macro cumple con los mecanismos establecidos por la Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550 y sus modificatorias, La Ley del Mercado de Capitales y su reglamentación (RG 622/13) de la CNV, a fin de que los accionistas minoritarios propongan asuntos para debatir en la Asamblea General de Accionistas.

Si bien nuestros estatutos no contemplan expresamente que los accionistas participen de las reuniones por medios electrónicos de comunicación o virtuales, no se descarta la utilización de estos medios.

La Secretaría de Directorio remite previo a cada Asamblea y con suficiente antelación, el temario de las mismas, conjuntamente con información soporte para el análisis de cada uno de los temas a tratar.

Por otra parte, el Banco adhiere a criterios de buen gobierno y transparencia en su gestión, y dispone de un sitio web que se constituye en canal de comunicación e

información permanente con accionistas, inversores y todas nuestras partes interesadas, a través del cual puede acceder a todo tipo de información, según se describe en el punto IV. Transparencia e Información Pública.

B. Directorio

La función del Directorio es llevar a cabo la administración del Banco, mediante la determinación y el establecimiento de visión, misión y valores, y asimismo, la definición de la estrategia global del negocio, en un marco de adecuada gestión de riesgos, que vela por la liquidez y la solvencia de la entidad, y la sustentabilidad del negocio en el largo plazo.

1. Funciones y Responsabilidades

El Directorio y sus miembros adhieren a las siguientes prácticas:

- Realizar, a través del Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, un relevamiento anual del Código de Gobierno Societario, a los efectos de que el mismo resulte adecuado al perfil del Banco, en función de su tamaño, complejidad e importancia relativa dentro del sistema financiero.
- Evitar conflictos de interés, incluso potenciales, en relación con sus actividades y compromisos con otras organizaciones. Abstenerse de tomar decisiones cuando existan conflictos de interés que le impidan desempeñarse en forma adecuada y objetiva.
- Establecer lineamientos y acciones tendientes a fijar estándares éticos y de cumplimiento, con relación a prácticas que puedan asociarse a la corrupción de funcionarios públicos (incluyendo magistrados del poder judicial o del ministerio público), bajo la forma de un pago en dinero u oferta, promesa o entrega de cualquier cosa de valor, con la finalidad de influir en una decisión, retardar, hacer o dejar de hacer algo u obtener o conservar un negocio. Se incluye en esta definición, aceptar pagar una contraprestación indebida a un funcionario público.
- Fijar la estrategia general de la compañía, cuya implementación será responsabilidad del Gerente General y la Alta Gerencia, plasmando las acciones para alcanzar dichos objetivos en un Plan de Negocios o Estratégico, respecto del cual se realizará un seguimiento y evaluación continua, bajo responsabilidad del Comité de Activos y Pasivos. El Plan de

Negocios se complementa con un Presupuesto Anual de Inversiones y Gastos.

- Monitorear el perfil de riesgo de la entidad, a través de la coordinación con el Comité de Gestión de Riesgos y el Gerente de Gestión Integral de Riesgos, cuya responsabilidad es implementar políticas y procedimientos para la gestión de riesgos para el Banco y sus subsidiarias.
- Asegurar un plan apropiado para la sucesión de los principales ejecutivos de la entidad.
- Aprobar políticas que promuevan la inclusión y diversidad, asegurando la existencia de políticas de educación y entrenamiento en materia de género y prevención o tratamiento de la violencia de género.
- Establecer canales de comunicación con la Alta Gerencia, supervisar el ejercicio de sus funciones, y generar un canal de información para la revisión oportuna de las políticas y el monitoreo de los objetivos societarios.
- Establecer estándares e indicadores de desempeño para la Alta Gerencia y gerencia. Aprobar, vigilar y revisar el diseño y funcionamiento del sistema de retribuciones del personal, los que deberán ser consistentes con la cultura, objetivos de largo plazo, estrategia y ambiente de control, consistentes con un plan de desarrollo interno, como así también adecuados a las prácticas de mercado. Este esquema tendrá sustento en la Política de Incentivos, cuya implementación, seguimiento y evaluación está a cargo del Comité de Incentivos
- Promover el establecimiento de sistemas de capacitación y desarrollo de la Alta Gerencia y sus funcionarios, adecuados al perfil y complejidad de la entidad, que incluyan aspectos relacionados a la materia de género y la prevención o tratamiento de la violencia de género.
- Ejercer la debida diligencia en el proceso de contratación, seguimiento y evaluación de la labor de los auditores externos, previa opinión del Comité de Auditoría.
- Tomar conocimiento de los resultados que surjan de los monitoreos realizados por los auditores internos.

A estos fines, las Actas del Comité de Auditoría son puestas en conocimiento del Directorio, con posterioridad a cada una de las reuniones que este Comité celebra. Asimismo, el Comité de Auditoría podrá realizar reuniones con el Directorio en pleno, para el tratamiento de temas que revistan la relevancia suficiente, o aquellos que el

Directorio disponga.

- Fomentar el buen funcionamiento de la entidad, comprender el marco regulatorio y asegurar una relación efectiva con los supervisores.

A tal fin, existe un área encargada de supervisar el cumplimiento del marco regulatorio y de asesorar a la Dirección y Alta Gerencia sobre leyes, reglas y estándares de cumplimiento. Asimismo, dicho cumplimiento es responsabilidad de cada colaborador en el ejercicio de sus funciones. El área de cumplimiento coordina la relación con los supervisores bancarios, auditores externos, calificadoras de riesgo y sindicatura, informar al Comité de Ética y Cumplimiento sobre cualquier apartamiento significativo que surja. A su vez coordina en dicho ámbito la ejecución de los planes de acción necesarios para su tratamiento y regularización.

2. Conflictos de Interés

El Código de Ética para Directores y miembros de la Alta Gerencia, establece el procedimiento a seguir en aquellos casos donde pueda suponerse o exista un conflicto de interés.

El Código de Ética establece que:

- Actúen de modo honesto y ético, incluyendo el manejo ético de conflictos de interés, sean aparentes o reales, entre sus relaciones personales y profesionales, promoviendo también un comportamiento ético entre colegas y subordinados.
- Eviten todo conflicto de interés conocido o que razonablemente pueda suponerse conocido, informando al Comité de Auditoría toda transacción significativa o relación personal que razonablemente pudiera generar tal conflicto.

3. Integración del Directorio – Política de Nominaciones

La Asamblea Ordinaria de Accionistas, es quien designa a los miembros del Directorio. El Estatuto establece que el Directorio del Banco está integrado por el número de miembros titulares que fije la asamblea, entre un mínimo de 3 y un máximo de 13, pudiendo elegir igual o menor cantidad de suplentes. El estatuto no

prevé la elección de directores por clase de acciones.

El Estatuto de Banco Macro, establece que los Directores durarán tres ejercicios en sus funciones, y si la asamblea de accionistas designara nueve o más directores, el directorio se renovará por tercios. En ningún caso se renovará un número menor a tres directores en cada oportunidad.

Los directores titulares y suplentes podrán ser re elegidos en forma indefinida.

Todos los Directores tendrán funciones no ejecutivas, es decir, de administración, conforme los lineamientos del T.O. Autoridades de las Entidades Financieras, Sección 4 – Separación de Funciones Ejecutivas y de Administración, del Banco Central de la República Argentina.

Por definición ética y profesional, los directores deben ser moralmente idóneos y contar con experiencia y conocimientos en el negocio bancario.

Conforme establece el artículo 10 de la Ley de Entidades Financieras N° 21.526, los directores del Banco no pueden estar comprendidos en las inhabilidades e incompatibilidades que establece, y se tendrá en consideración si la persona ha sido condenada por delitos de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo y ha sido sancionada con multa por la UIF o con inhabilitación, suspensión, prohibición o revocación por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), la Comisión Nacional de Valores (CNV) y/o la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN).. Asimismo, no podrán ejercer cargos directivos, ni poseer participación directa o indirecta, a través de personas vinculadas, en empresas que realicen actividades de juegos de azar y apuestas.

Las entidades financieras deberán certificar anualmente que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional. Estas condiciones, deberán ser mantenidas durante todo el período de desempeño de su cargo.

En forma previa a la realización de la Asamblea General Ordinaria, se recuerda a los accionistas estos lineamientos, a los efectos de su consideración para la nominación de candidatos a ocupar posiciones en el Directorio del Banco. Finalmente, los miembros del Directorio serán elegidos por los accionistas, sobre la base de las

propuestas de nominación.

Las normas de BCRA consideran buena práctica, que las entidades contemplen el criterio de paridad de género en la composición del órgano, a los efectos de potenciar la discusión y enriquecer la toma de decisiones; y se considere la incorporación progresiva de mujeres, en ocasión de nuevas designaciones y/o renovaciones, hasta alcanzar la paridad de género.

El ejercicio como Director se encuentra sujeto, en ciertos casos, a la autorización del BCRA, que establece criterios de valoración a los efectos de otorgar la autorización a los directores designados por la asamblea de accionistas.

Asimismo el Directorio deberá certificar anualmente, conforme lo establecido por el BCRA, que la Alta Gerencia no presenta inhabilidades para ejercer sus cargos.

No se requerirá previa evaluación de antecedentes por parte del BCRA, cuando:

- El Director designado se haya desempeñado anteriormente en una entidad financiera como autoridad sujeta a evaluación previa por BCRA.
- El período entre el cese en ese cargo y la nueva propuesta o designación, por parte del órgano de gobierno societario, no sea mayor a 3 años.
- El cargo a desempeñar sea en una entidad financiera de igual o menor clase –conforme a lo establecido por el artículo 2º de la Ley de Entidades Financieras– y de igual o inferior Grupo, según lo previsto en la Sección 4 – T.O. Antecedentes de las Autoridades de las Entidades Financieras del Banco Central de la República Argentina

De conformidad con las normas del BCRA, los directorios de las entidades financieras deben hallarse integrados por, al menos en sus 2/3 partes, por personas con idoneidad y experiencia vinculada con la actividad financiera, pública o privada, en el país o en el exterior.

El órgano de fiscalización interno de la entidad deberá comprobar que, en las reuniones que el Directorio o Consejo de Administración celebre, el número de directores o consejeros presentes con experiencia cumpla con lo establecido en los

párrafos precedentes. En caso de incumplimiento de la exigencia, deberá comunicarlo a la SEFyC dentro de los 10 días corridos de comprobado el apartamiento.

El directorio considera que es apropiado no limitar la cantidad de sociedades en las cuales los directores y/o síndicos del Banco desempeñen funciones como tales, no obstante se requiere compromiso y disposición para el ejercicio de la tarea. Ello se fundamenta en la diversidad de conocimientos y la experiencia que dicho desempeño le otorga a los directores y/o síndicos. Salvo eventualidades, los Directores deberán tener asistencia perfecta a las reuniones que se celebren.

4. Directores Independientes

El Directorio deberá tener una composición que permita ejercer un juicio independiente para la toma de decisiones. La independencia y la objetividad se pueden afianzar mediante la inclusión de directores independientes y calificados.

Banco Macro cuenta con directores independientes, de acuerdo con las normas que le resultan aplicables, tanto por Banco Central de la República como la Comisión Nacional de Valores, y la Securities Exchange Commission, por su carácter de entidad financiera y emisora de acciones bajo el régimen de oferta pública con cotización en los mercados locales y su listado en la New York Stock Exchange.

A su vez, la totalidad del Comité de Auditoría de Banco Macro se compone por miembros del directorio que deben revestir condición de independientes, ya que el Banco se encuentra sujeto a la Regla 10A-3 de la Securities Exchange Act de 1934 (Artículo 303A.06).

Es política del Banco que se solicite a los accionistas reunidos en asamblea donde se trate la designación de los integrantes del directorio, exterioricen motivación suficiente respecto de la independencia de la/s persona/s propuesta/s, en concepto de declaración jurada.

El Banco no cuenta con una política dirigida a mantener una proporción específica de Directores independientes sobre el número total de Directores, como tampoco posee políticas específicas para que los Directores independientes efectúen

reuniones exclusivas.

Sin perjuicio de ello, en Banco Macro los directores independientes cuentan con un ámbito favorable para considerar la realización de dichas reuniones y corresponderá a éstos coordinar el funcionamiento de tales reuniones, como asimismo la preparación de la agenda y su documentación.

5. Presidencia del Directorio

En el caso de que no lo hubiera designado la Asamblea, el Directorio elegirá de entre sus miembros un Presidente. El Presidente del Directorio es el representante legal de Banco Macro. Presidirá las reuniones de Directorio y las Asambleas de Accionistas.

El Presidente tendrá las siguientes funciones principales:

- ejercer la representación institucional,
- preservar y difundir los valores establecidos por los accionistas,
- impulsar las actividades de desarrollo estratégico y comunicar los lineamientos estratégicos a la organización,
- asegurar el funcionamiento efectivo del Directorio con el apoyo de la Secretaría del Directorio y garantizar que sean respetados sus procedimientos y reglas de gobierno, la organización de reuniones de Directorio y Asambleas.
- Organizar el proceso de evaluación de los miembros del Directorio

Además de las atribuciones establecidas en el Estatuto Social y de las contenidas en este Código de Gobierno Societario, le corresponderán al Presidente por delegación del Directorio todas las facultades inherentes a dicha condición para ejercer la efectiva dirección de banco

6. Vicepresidencia del Directorio

En el caso de que no lo hubiera hecho la Asamblea, el Directorio elegirá de entre sus miembros un Vicepresidente que reemplazará al Presidente en los casos de renuncia, ausencia, impedimento o excusación del Presidente, sean éstos temporarios o definitivos.

7. Secretaría del Directorio

El Directorio designa un Secretario del Directorio, el cual podrá asistir a las Asambleas de Accionistas Generales o Especiales y a las reuniones de Directorio con voz pero sin voto.

El Secretario auxiliará al Presidente del Directorio en el desarrollo de sus funciones y deberá velar por el buen funcionamiento de las reuniones del Directorio y de la Asamblea de Accionistas ocupándose, muy especialmente de:

- Distribuir a los Directores el orden del día de las reuniones previstas y toda la información relevante concerniente a la celebración de la sesión del Directorio y la documentación a ser considerada en la misma, con suficiente antelación para su análisis.
- Distribuir a los accionistas el orden del día de las reuniones previstas y toda la información relevante concerniente a la celebración de la Asamblea de Accionistas y la documentación a ser considerada en la misma, con suficiente antelación para su análisis, estableciéndose un plazo mínimo.
- proporcionar a los miembros del Directorio y los accionistas toda aquella información que les resultare necesaria, en el marco de sus funciones, responsabilidades e intereses.
- supervisar el adecuado registro de la documentación social.
- reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las reuniones del órgano de administración.
- Asistir a los miembros del Directorio, prestando especial atención a los nuevos miembros, en la interrelación con pares, como asimismo con la Alta Gerencia.

El Secretario cuidará en todo caso de la legalidad formal y material de las actuaciones del directorio.

8. Reglamento del Funcionamiento del Directorio

El Directorio se reunirá al menos una vez por mes, sin perjuicio de las reuniones que se podrán celebrar a pedido de cualquier Director, y convocadas por el Presidente o quien lo reemplace, para reunirse al quinto día hábil del pedido.

La convocatoria, que contendrá los temas de la agenda del día, deberá ser remitida a los Directores y Miembros de la Comisión Fiscalizadora con una antelación no menor a dos días hábiles a la fecha de celebración de la reunión. Solo se eximirá el cumplimiento de los requisitos de convocatoria expuestos, en caso de urgencia debida justificada, que torne imposible el cumplimiento de los mismos.

El Estatuto establece que el Directorio sesionará con la presencia de la mayoría absoluta de sus integrantes, ya sea se encuentren presentes o bien comunicados por medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, tales como videoconferencias o similares. Computándose para el quorum tanto los presentes o los que se encuentren a distancia.

Los Directores ausentes podrán autorizar a otro Director a votar en su nombre, otorgando mandato en instrumento público o privado con firma certificada en forma judicial, notarial o bancaria.

El Directorio adoptará sus resoluciones por mayoría de votos presentes o comunicados. En caso de empate, el presidente o su reemplazante, tendrán doble voto.

9. Evaluación del Desempeño del Directorio

El Directorio ha establecido la Política de Autoevaluación del Directorio, siendo el Comité de Gobierno Societario el responsable de implementar y revisar la misma, que se realizará en forma individual (con una Encuesta de Autoevaluación).

La evaluación tiene carácter cualitativa y se orienta al funcionamiento del directorio como órgano colegiado, la frecuencia de sus reuniones, el tiempo dedicado a las mismas, la disponibilidad de información suficiente y en tiempo, la evaluación de la alta gerencia, y finalmente cuestiones de índole individual.

El proceso de autoevaluación de la gestión del Directorio se efectúa durante el primer trimestre de cada año y el Comité de Gobierno Societario evaluará los resultados obtenidos. Los Directores integrantes del Comité serán los encargados de transmitir resultados en el seno del cuerpo colegiado.

La Asamblea de Accionistas evalúa anualmente la gestión y desempeño del Directorio en oportunidad de celebrar la asamblea ordinaria que considere las cuestiones contempladas en los incisos 1º y 2º del artículo 234 de la Ley de Sociedades Comerciales Nº 19.550.

El Directorio expone los resultados de su gestión a través del Informe Anual Integrado de Sustentabilidad. La Memoria y Balance del Ejercicio lo integran, conforme lo establecido por el Art. 66 de la Ley de Sociedades Comerciales y la Ley del Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.)

Asimismo el Informe Explicativo de Gobierno Societario y la Política de Gobierno Societario, complementan la exteriorización respecto el marco de gestión.

10. Retribución de los Directores

La determinación de la remuneración de los Directores es efectuada por la Asamblea de Accionistas, la cual establece un monto determinado como retribución anual a los directores de acuerdo a criterios de razonabilidad, en función de los resultados obtenidos durante su gestión, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Sociedades Comerciales Nº 19.550, modificatorias y complementarias. La Asamblea podrá delegar en el Directorio la asignación individual de los honorarios aprobados. Anualmente, el Directorio pone a consideración de la Asamblea una propuesta para su retribución como cuerpo colegiado.

Conforme con lo dispuesto por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades ("LGS") y las normas de la Comisión Nacional de Valores ("CNV"), el monto máximo de las retribuciones que por todo concepto puedan percibir los miembros del Directorio no podrá exceder del veinticinco por ciento (25%) de las ganancias. Dicho monto máximo se limitará al cinco por ciento (5%) cuando no se distribuyan dividendos a los accionistas, y se incrementará proporcionalmente a la distribución, hasta alcanzar el límite del veinticinco por ciento (25%) cuando se reparta el total de las ganancias.

Cuando el ejercicio de comisiones especiales o de funciones técnico administrativas

por parte de uno o más directores imponga la necesidad de exceder los límites prefijados, sólo podrán hacerse efectivas tales remuneraciones en exceso si fuesen expresamente acordadas por la asamblea de accionistas.

11. Transacciones con Partes Relacionadas

El Banco ha adoptado procedimientos para cumplimentar las disposiciones del Art. 72 la Ley del Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.) en lo que respecta al tratamiento por parte del Comité de Auditoría de las operaciones con partes relacionadas por un monto relevante.

Este procedimiento contempla requerir al Comité de Auditoría que se expida respecto las operaciones que cumplan las condiciones establecidas en la norma para los actos o contratos de monto relevante.

Asimismo, el Banco como entidad financiera autorizada, cumple con las disposiciones y deberes de información establecidos en la Ley de Entidades Financieras y realiza sus operaciones con partes relacionadas en las mismas condiciones que con el resto de la clientela, observando el cumplimiento de las Políticas de Crédito establecidas y los límites a las exposiciones que el BCRA reglamenta.

De acuerdo con lo establecido por las leyes (Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550 y sus modificatorias), regulaciones específicas aplicables (Normas de CNV), las normas contables profesionales (Resolución Técnica N° 21 de la Federación de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas ("FACPCE")) y lo sugerido por las mejores prácticas, el Banco informa sobre las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas (subsidiarias), en notas a los estados contables.

12. Política de no Discriminación en la Integración del Directorio

Banco Macro toma como premisa fundamental la adhesión al compromiso de no discriminación, no solo en lo que respecta a la elección de los directores, sino también ante cualquier circunstancia ya sea en el ámbito interno como en el externo. Dichas pautas de comportamiento se encuentran plasmadas en el Código de Ética y el Código de Conducta.

Banco Macro, entre otras empresas, suscribió con el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, dependiente del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos) el Convenio Red de Empresas por la Diversidad. El mismo tiene el propósito de colaborar desde el ámbito empresarial con la lucha por la erradicación de la discriminación, mediante la promoción de condiciones que fomenten la inclusión, la buena ciudadanía corporativa y la cultura de sustentabilidad corporativa.

13. Capacitación y Desarrollo de Directores

El Banco cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento para miembros del Directorio y de la Alta Gerencia. El cuestionario de Autoevaluación del Directorio, sirve como base para identificar necesidades puntuales de los Directores. El Programa de Capacitación tendrá en cuenta tanto temas legales como regulatorios, como asimismo, aspectos vinculados a prácticas de sustentabilidad corporativa, desarrollo de productos y servicios, innovación, educación financiera y otras cuestiones del negocio.

Asimismo, estos funcionarios, en el marco de sus responsabilidades, tienen la posibilidad de gestionar su capacitación en temáticas diversas relacionadas con el negocio, facilitando el banco los recursos necesarios para su concreción.

La Secretaría de Directorio toma a su cargo la responsabilidad de la coordinación para la elaboración y aprobación del Plan de Capacitación del Directorio.

C. Comisión Fiscalizadora

Conforme el estatuto social, el Banco cuenta con un órgano de fiscalización denominado Comisión Fiscalizadora. El mismo está compuesto por 3 miembros titulares y 3 miembros suplentes, los cuales revisten la condición de independientes, de conformidad con la Resolución Técnica N° 15 de la FACPCE y de acuerdo a lo dispuesto por las normas de la CNV.

La elección de los mismos corresponde a la Asamblea Ordinaria de Accionistas. Los miembros de la Comisión Fiscalizadora, están sujetos a las mismas condiciones de

autorización que las requeridas para desempeñarse como Director, conforme la normativa del Banco Central de la República Argentina (T.O. Antecedentes de las Autoridades de las Entidades Financieras)

El Banco Central de la República Argentina, considera una buena práctica, contemplar el criterio de paridad de género en la composición del órgano.

D. Rotación de Síndicos y/o Auditores Externos

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

En lo que respecta al auditor externo, el BCRA establece en las disposiciones de la CONAU – Contabilidad y Auditoría, capítulo F – Normas Mínimas sobre Auditorías Externas del BCRA, la rotación del socio firmante cada cinco ejercicios. Al discontinuar su tarea por cumplirse ese plazo máximo o un término inferior a él, deberá transcurrir un período por lo menos igual al de su actuación, para poder ser designado nuevamente en ella.

Por otra parte, las normas de CNV – Sección VI – Auditores Externos, se ajustan a lo dispuesto en el Anexo “Normas sobre Independencia”, de la Resolución Técnica Nº 34 de la FACPCE (Federación Argentina de Concejos Profesionales de Ciencias Económicas”, para entidades de interés público.

VII. COMITES

El Directorio puede disponer la creación e integración de comités, fijar su modelo de organización, sus funciones y sus límites de actuación y dictar su reglamento interno dentro de las facultades que le otorga el estatuto y la ley. Cada comité deberá tener su propio reglamento interno y reportar periódicamente al directorio.

Atento a la separación que debe existir entre las funciones ejecutivas y de dirección, los directores encausan su accionar a través de los Comités.

El Directorio en su conjunto y los Directores en forma individual, a través de su

participación en los diversos comités del banco, evalúan en forma permanente el desempeño de la Alta Gerencia. Asimismo, esta revisión se efectúa a través del seguimiento de los Planes de Negocio y Presupuesto, y su ajuste a la estrategia definida por el Directorio.

A continuación se describen las funciones y atribuciones de los comités. La lista detallada de sus integrantes, se encuentra publicada en nuestro sitio web de Relación con Inversores. (<https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/home>)

1. Comité de Auditoría

El Banco cotiza sus acciones en la NYSE, por lo que se encuentra sujeto a la Regla 10A-3 de la *Securities Exchange Act* de 1934 (Artículo 303A.06), que dispone que la totalidad de los miembros del Comité de Auditoría debe tener un mínimo de tres miembros, y la totalidad de ellos revestir el carácter de Directores independientes, conforme los criterios.

El Comité de Auditoría del Banco está integrado por tres directores titulares y uno suplente, quienes revisten el carácter de independientes.

Por otra parte, los requisitos establecidos la Ley del Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.), establecen que la mayoría de integrantes del Comité de Auditoría debe reunir la condición de independiente. La mayoría de sus miembros deberá contar con formación financiera y contable, debido a la complejidad de los temas a tratar.

Para ser calificado como independiente, el director deberá serlo tanto respecto de la sociedad como de los accionistas de control y no deberá desempeñar funciones ejecutivas en la sociedad.

Según lo previsto en la Ley del Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.), es facultad y deber del Comité de Auditoría:

- Opinar respecto de la propuesta del directorio para la designación de los auditores externos a contratar por la sociedad y velar por su independencia.

- Supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable, así como la fiabilidad de este último y de toda la información financiera o de otros hechos significativos que sea presentada a la CNV y a las entidades autorreguladas en cumplimiento del régimen informativo aplicable.
- Supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos de la sociedad.
- Proporcionar al mercado información completa respecto de las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlarles.
- Opinar sobre la razonabilidad de las propuestas de honorarios y de planes de opciones sobre acciones de los directores y administradores de la sociedad que formule el órgano de administración.
- Opinar sobre el cumplimiento de las exigencias legales y sobre la razonabilidad de las condiciones de emisión de acciones o valores convertibles en acciones, en caso de aumento de capital con exclusión o limitación del derecho de preferencia.
- Verificar el cumplimiento de las normas de conducta que resulten aplicables.
- Emitir opinión fundada respecto de operaciones con partes relacionadas en los casos establecidos por el Decreto citado. Emitir opinión fundada y comunicarla a las entidades autorreguladas conforme lo determine la CNV toda vez que en la sociedad exista o pueda existir un supuesto de conflicto de intereses.

Adicionalmente, el Art. 18 de la Sección V, Capítulo III, Título II de las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.), establece que el Comité deberá revisar los planes de los auditores externos e internos y evaluar su desempeño, y emitir una opinión al respecto en ocasión de la presentación y publicación de los estados contables anuales. A tal efecto como parte de la

evaluación de la función de la auditoría externa deberá:

- Analizar los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos, de acuerdo con las normas establecidas en las Resoluciones Técnicas Profesionales dictadas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional.
- Informar los honorarios facturados, exponiendo separadamente:
 - 1) Los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados destinados a otorgar confiabilidad a terceros (por ejemplo, análisis especiales sobre la verificación y evaluación de los controles internos, impuestos, participación en prospectos, certificaciones e informes especiales requeridos por organismos de control, etc.).
 - 2) Los correspondientes a servicios especiales distintos de los mencionados anteriormente (por ejemplo, aquellos relacionados con el diseño e implementación de sistemas de información, aspectos legales, financieros, etc.).

Dicha evaluación deberá ser realizada por el Comité de Auditoría, e incluirá la verificación de las políticas que estos tienen en materia de independencia en sus respectivas estructuras para asegurar el cumplimiento de las mismas

Anualmente, el Comité de Auditoría elaborará el plan de actuación para el ejercicio, del cual dará cuenta al Directorio y al órgano de fiscalización.

El Comité de Auditoría efectúa una revisión anual sobre el desempeño del área de Auditoría Interna y asimismo sobre el grado de independencia de la función. Adicionalmente, evalúa anualmente la idoneidad, experiencia y desempeño de los Auditores Externos.

Los miembros del órgano de administración y fiscalización, gerentes y auditores externos están obligados, a requerimiento del Comité de Auditoría, a asistir a sus

sesiones y a prestarle su colaboración y acceso a la información que esté a su disposición.

Para un mejor cumplimiento de sus deberes, el Comité podrá contar con el asesoramiento de letrados y otros profesionales independientes y contratar sus servicios por cuenta de la sociedad dentro del presupuesto que a tal efecto apruebe la asamblea de accionistas o el directorio por delegación de ésta. El Comité de Auditoría tendrá acceso a toda la información y documentación que estime necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones.

Finalmente, el Comité tiene a su cargo el seguimiento de la Línea de Transparencia

2. Comité de Incentivos

Es responsable del establecimiento de una Política de Compensaciones, realizar su monitoreo y mantenerla vigente y actualizada. La política será comprensiva de la remuneración fija y la remuneración variable de la Alta Gerencia y el resto de los colaboradores del Banco.

La política deberá ser consistente con la cultura societaria, los objetivos y la generación de negocios sustentables en el largo plazo, la estrategia y el entorno de control de la entidad, velando porque los incentivos no provoquen efectos adversos en la liquidez y solvencia del Banco, considerando un marco adecuado de gestión de riesgos.

La Gerencia de Recursos Humanos será responsable de la implementación de la Política y de los procedimientos aplicables para viabilizar su aplicación.

Entre sus funciones se encuentra:

- (i) supervisar que la remuneración de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano y/o largo plazo;
- (ii) revisar la posición competitiva de las políticas, y prácticas de remuneración de la compañía, es decir, realizar una comparación de las prácticas de la compañía con respecto a otros participantes del mercado, y recomendar o no cambios,

- (iii) informar las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Directorio y gerentes de primera línea de la compañía;
- (iv) dar cuenta regularmente al Directorio y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones;

El Comité se conformará de modo que los Directores independientes, cuenten con mayoría en su integración y ejerzan la presidencia del Comité. El Directorio ha designado asimismo como miembros al Gerente de Gestión Integral de Riesgos y al Gerente de Recursos Humanos.

Como buena práctica, el Directorio procurará designar para integrar el Comité, a aquellos miembros independientes, que posean experiencia en la gestión de riesgos y conocimientos en los sistemas de retribuciones.

Se reúne al menos dos veces al año, o cuando sea necesario para el cumplimiento de las funciones encomendadas, dejando constancia de dichas reuniones en Actas, que serán puestas a conocimiento del Directorio, en la siguiente reunión que el cuerpo celebre.

3. Comité de Nombramientos y Gobierno Societario

El Comité tiene a su cargo la responsabilidad de implementación y aplicación de las buenas prácticas del Código de Gobierno Societario.

El Comité se conformará de modo que los Directores independientes cuenten con mayoría y ejercerán la presidencia. Un Director independiente ejercerá la presidencia del Comité. Asimismo el Directorio ha designado para participar como miembros del mismo al Gerente de Recursos Humanos, al Gerente de Gestión Integral de Riesgos y al Gerente de Legales.

Se reúne al menos dos veces al año, o aquellas que resulten necesarias, para el tratamiento de los temas de su competencia.

El Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, evaluará anualmente las

implicancias de una indisponibilidad imprevista del Gerente General, como asimismo, la existencia de planes de retiro o sucesión de funcionarios o recursos clave. Será responsable de evaluar, conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos, a los miembros de la Alta Gerencia como potenciales candidatos a ocupar el lugar del Gerente General en casos de indisponibilidad prolongada o repentina, y sugerir al Directorio los candidatos a considerar en caso de ocurrir tal evento. Un plan de sustitución no imprevisto para el Gerente General, requerirá de otro tipo de análisis, como ser la evaluación de su gestión y definiciones que en función a la oportunidad y conveniencia, pueda involucrar el análisis de opciones que se encuentren fuera de la entidad, y se considere deban ser exploradas.

El Comité evaluará anualmente el desempeño del Gerente General, en una reunión de la que participaran exclusivamente los Directores integrantes del mismo.

El Comité evaluará la propuesta y/o designación de ejecutivos para ocupar cargos en la Alta Gerencia.

4. Comité de Ética y Cumplimiento

Es función del Comité, asegurar que la sociedad cuenta con medios adecuados para promover la toma de decisiones apropiadas, en cumplimiento de las regulaciones internas y externas.

El Comité se conformará de modo que los Directores independientes cuenten con mayoría y ejercerán la presidencia. Adicionalmente participan, el Gerente de Gestión Integral de Riesgos, el Gerente de Legales y el Gerente de Recursos Humanos.

Se reúne al menos semestralmente, o cuando resulte necesario en el transcurso de dicho período, para el tratamiento de los temas de su competencia.

Se pondrá en conocimiento del Comité de Ética y Cumplimiento sobre cualquier apartamiento significativo que surja a las regulaciones internas y/o externas, coordinando en dicho ámbito la ejecución de los planes de acción necesarios para su tratamiento y regularización. En ese ámbito, el Comité tiene responsabilidad sobre la Línea Ética y el tratamiento de las denuncias que ingresen.

Asimismo, el Comité entenderá en los aspectos vinculados con la Política de Sustentabilidad del Banco, impulsando la implantación de dichas políticas en la organización y la difusión de los principios y herramientas que permitan la gestión (planificar, incorporar y evaluar) de conceptos y prácticas de sustentabilidad en la organización.

5. Comité de Gestión de Riesgos

El Comité de Gestión de Riesgos tiene a su cargo el seguimiento de las actividades de la Alta Gerencia en lo que respecta a la gestión de los riesgos de crédito, de mercado, de liquidez, operacional y reputacional, entre otros; y de asesorar al Directorio sobre los riesgos de la entidad. Se reúne en forma mensual, dejando constancia de dichas reuniones en Actas.

Los Directores que integren el Comité, serán en su mayoría independientes. Los otros miembros participantes, son designados por el Directorio. Asimismo podrá participar a cualquier funcionario en calidad de invitado.

El Gerente de Gestión Integral de Riesgos, es el responsable de la ejecución de las Políticas y Procedimientos de Gestión de Riesgos, y la coordinación con los responsables de cada uno de ellos.

El Gerente de Gestión Integral de Riesgos deberá asegurar la existencia de procedimientos de supervisión y control acordes. Mantendrá actualizados los mismos y propondrá al Comité Directorio las modificaciones que resulten necesarias, como asimismo informará sobre las necesidades de cambios en las políticas de Gestión de Riesgos.

Asimismo informará al Comité y a la Alta Gerencia sobre los desvíos que se produzcan a los límites de exposición fijados para cada uno de estos riesgos, requiriendo la implementación de las medidas de acción correctivas pertinentes. Esto podrá incluir la asunción del riesgo, la mitigación del mismo o la implementación de un plan de acción correctivo.

6. Comité de Activos y Pasivos

La función principal del Comité de Activos y Pasivos es fijar la estrategia financiera de la institución, realizando un análisis de los mercados y estableciendo las políticas de activos, pasivos, administración de riesgos de mercado, liquidez, tasa y moneda. Integran el Comité 3 Directores, siendo los restantes miembros designados por el Directorio.

El Directorio encomienda al Comité de Activos y Pasivos (CAP) la implementación, seguimiento y adecuación de la Política de Inversiones y Financiación. La Política de Inversiones y Financiación es plasmada en el Plan de Negocios y el Presupuesto de Gastos e Inversiones, que el CAP encomienda elaborar y aprueba anualmente.

El Directorio toma conocimiento y aprueba ambos, así como también toma conocimiento de los análisis que efectúa el CAP sobre el análisis de los desvíos.

Asimismo, en función a los procedimientos establecidos en relación al Control del Riesgo Financiero, tomará conocimiento de los informes que elabore el área y asimismo de los alertas generados sobre los desvíos que se produzcan, disponiendo las medidas correctivas que se estimen pertinentes.

7. Comité de Auditoría Interna

De acuerdo a las disposiciones emanadas del BCRA (CONAU – Normas Mínimas sobre Controles Internos) las entidades financieras deberán constituir un Comité de Auditoría, que estará integrado por al menos dos miembros del Directorio, y el responsable máximo de la Auditoría Interna de la entidad. Actualmente participan 4 Directores.

Los citados directivos permanecerán en esas funciones por un periodo mínimo de dos (2) años (siempre que su mandato no expire antes) y máximo de tres (3) años.

El Responsable máximo de Auditoría Interna es designado por el Directorio e informada su designación y/o reemplazo a la Gerencia de Control de Auditores de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias. Todo cambio en la conformación del Comité debe ser informado dentro de los 10 días subsiguientes.

Las Actas del Comité de Auditoría Interna son puestas en conocimiento del Directorio.

Son funciones del Comité de Auditoría Interna:

- Vigilar el adecuado funcionamiento de los sistemas de control interno definidos en la entidad a través de su evaluación periódica.
- Contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos.
- Tomar conocimiento del planeamiento de la auditoría externa. En el caso de existir comentarios en relación con la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría a efectuar, el comité deberá manifestarlo en dicha ocasión.
- Revisar y aprobar el programa de trabajo anual del área de auditoría interna de la entidad ("Memorándum de planeamiento de auditoría interna" o "Planeamiento anual"), a realizarse de acuerdo con la presente normativa, así como su grado de cumplimiento.
- Revisar los informes emitidos por la auditoría interna de acuerdo con lo dispuesto en las presentes normas.
- Considerar las observaciones de los auditores externo e interno sobre las debilidades de control interno encontradas durante la realización de sus tareas, así como las acciones correctivas implementadas por la gerencia general, tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades.
- Tomar conocimiento de los resultados obtenidos por la sindicatura, consejo de vigilancia o comisión fiscalizadora de la entidad en la realización de sus tareas, según surja de sus respectivos informes.
- Mantener comunicación constante con los funcionarios de la superintendencia de entidades financieras y cambiarias responsables del control de la entidad, a fin de conocer sus inquietudes, los problemas detectados en las inspecciones actuantes en la entidad, así como el monitoreo de las acciones llevadas a cabo para su solución.
- Tomar conocimiento de los estados contables anuales, trimestrales y los

informes del auditor externo emitidos sobre estos, así como toda la información contable relevante.

- El análisis de los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos, de acuerdo con las normas establecidas en la Resolución Técnica N° 7 de la FACPCE y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional. ("A" 4044).
- Revisión de las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes.
- El análisis de los honorarios facturados por los auditores externos, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales distintos de los mencionados anteriormente.

8. Comité de Sistemas

El Comité de Sistemas es de carácter obligatorio. De acuerdo a lo establecido por el BCRA (RUNOR – Requisitos Operativos Mínimos del Área de Sistemas de Información) debe estar integrado, al menos, por un miembro del directorio o autoridad equivalente y el responsable máximo del área de Operaciones y Tecnología, Control de Gestión y Planeamiento Estratégico y el Gerente General. Actualmente participan del Comité tres (3) Directores, y adicionalmente otro en calidad de suplente.

La frecuencia de las reuniones del Comité de Sistemas es trimestral. Las Actas del Comité de Sistemas serán puestas a conocimiento del Directorio.

La designación del Responsable de Sistemas y del Responsable de Seguridad, serán puestas a conocimiento de la Gerencia de Auditoría Externa de Sistemas de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, de conformidad con las disposiciones del T.O. Requisitos mínimos de gestión, implementación y control de los riesgos relacionados con tecnología informática y sistemas de información, modificatorias y complementarias.

Las funciones del comité son las siguientes:

- Vigilar el adecuado funcionamiento del entorno de tecnología informática.
- Contribuir a la mejora de la efectividad del mismo.
- Tomar conocimiento del plan de tecnología informática y sistemas, y en caso de existir comentarios en relación con la naturaleza, alcance y oportunidad del mismo, el comité deberá manifestarlos en reunión.
- Evaluar en forma periódica el plan mencionado precedentemente y revisar su grado de cumplimiento.
- Revisar los informes emitidos por las auditorías relacionados con el ambiente de tecnología informática y sistemas, y velar por la ejecución, por parte de la gerencia general, de acciones correctivas tendientes a regularizar o minimizar las debilidades observadas.
- Mantener una comunicación oportuna con los funcionarios de la Gerencia de Auditoría Externa de Sistemas de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, en relación con los problemas detectados en las inspecciones actuantes en la entidad y con el monitoreo de las acciones llevadas a cabo para su solución.

9. Comités de Créditos

Existen distintos tipos de Comités de Créditos que en el Banco se encuentran segmentados en función al mercado de los clientes y a una escala de atribuciones que estos Comités poseen respecto para la calificación de clientes en función al monto de la asistencia (aprobación de límites crediticios), El funcionamiento de los Comités de Créditos se encuentra estrechamente vinculado a la gestión y administración del riesgo crediticio y contemplados en su Política respectiva.

10. Comités de Recupero

Los Comités de Recupero están conformados por miembros del área legal y de

créditos y tienen a su cargo la aplicación de las políticas predefinidas para el otorgamiento de quitas y refinanciamientos. Dichos comités se encargan de definir los arreglos de pago que excedan los parámetros predeterminados, así como también las decisiones de pases de cartera a gestión judicial o bajas contables.

11. Comité de Prevención de Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo

El Comité de Control y Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo, es responsable de planificar y coordinar el cumplimiento de las políticas que en la materia establece el directorio.

El Comité está integrado por tres (3) directores, uno de ellos reviste el carácter de funcionario responsable designado como Oficial de Cumplimiento en los términos de la normativa emitida por la Unidad de Información Financiera (UIF) y el BCRA.

Adicionalmente integran el Comité, el Gerente de Gestión Integral de Riesgos, el Gerente de Legales y el Gerente de Prevención del Lavado de Dinero. Se reúne una vez al mes, dejando constancia de dichas reuniones en actas. El Directorio deberá tomar conocimiento de dichas actas en la reunión posterior a la de su celebración.

La conformación del Comité de Prevención del Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo y la designación del Oficial de Cumplimiento Titular y Suplente, serán aprobadas por el Directorio.

12. Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros

De acuerdo a las disposiciones emanadas por el BCRA (T.O. Protección al Usuario de Servicios Financieros) se constituyó el Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros. Se encuentra conformado por un Director, que ejercerá la Presidencia del mismo, el Responsable de Atención al Cliente, y los responsables de Cumplimiento, Legales y Riesgo Operacional.

Asimismo podrá ser convocado a participar en calidad de invitado, cualquier funcionario del Banco que resulte necesario para llevar adelante las responsabilidades del Comité.

El Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros se reunirá al menos

trimestralmente, pudiendo efectuar reuniones con menor frecuencia en la medida que así lo decidan sus integrantes dejando constancias de dichas reuniones en actas. Tendrá a su cargo la supervisión de implementaciones y cumplimiento de las buenas prácticas de Protección al Usuario de Servicios Financieros. Tomará conocimiento previo a su tratamiento por Directorio del informe trimestral sobre: (i) las consultas y reclamos recibidos; (ii) las intervenciones requeridas por denuncias tramitadas ante las instancias judiciales y/o administrativas de defensa del consumidor que resulten competentes y (iii) los reintegros de importes realizados. Evaluará los reportes trimestrales que genere el Responsable de atención al usuario de servicios financieros, aprobando las propuestas correctivas que dicho funcionario eleve a su consideración y efectuar el seguimiento de su implementación. Tomará conocimiento de los requerimientos informativos del BCRA que son materia de su incumbencia.

VIII. CAPITAL SOCIAL

A. *Principio de Igualdad entre Acción y Voto*

Conforme el Art. 216 de la Ley de Sociedades Comerciales 19.550 y sus modificatorias, no pueden emitirse acciones de voto privilegiado después que la sociedad haya sido autorizada a hacer oferta pública de sus acciones.

Por lo tanto, actualmente Banco Macro no puede emitir acciones con voto plural, quedando solo 11.235.670 acciones Clase "A" del Banco, con derecho 5 votos por acción.

B. *OPA*

Banco Macro se encontraba adherido al régimen obligatorio de oferta pública de adquisición previsto en la Ley de Mercado de Capitales y su Reglamentación ahora establecido por el art. 90 de la Ley de Mercado de Capitales.

C. *Derechos económicos de las acciones. Lineamientos para la Distribución de Dividendos*

Decisión de distribuir dividendos

La decisión de distribuir dividendos corresponde de forma exclusiva a la Asamblea de Accionistas, en base a la recomendación del Directorio. El Banco no está obligado a distribuir utilidades, quedando a exclusivo criterio de la Asamblea la determinación del monto máximo y de la oportunidad y forma de pago de los dividendos a distribuir, pudiendo delegar esta última facultad en el Directorio.

Asimismo, la Asamblea podrá crear reservas especiales para futuras distribuciones de dividendos, siempre que las mismas sean razonables y respondan a una prudente administración, las que luego podrá desafectar si considera pertinente su distribución.

El artículo 32 del estatuto social del Banco establece el destino que la Asamblea de Accionistas deberá dar a las utilidades líquidas y realizadas, resultantes de los estados contables aprobados por dicho órgano.

Marco legal y regulatorio

Conforme con lo dispuesto por el artículo 70 de la Ley General de Sociedades ("LGS"), las sociedades deberán destinar a una reserva legal al menos el 5% (cinco por ciento) de las ganancias realizadas y líquidas que arroje el estado de resultados del ejercicio, hasta alcanzar el 20% (veinte por ciento) del capital social. De acuerdo con las disposiciones de la Ley de Entidades Financieras N° 21.526, Art. 33, el Banco debe destinar anualmente al fondo de reserva legal la proporción de sus utilidades anuales que establezca el Banco Central de la República Argentina ("BCRA"), la que no será inferior al 10% ni superior al 20%. De conformidad con lo establecido en la Comunicación "A" 4526 del BCRA, el Banco mantiene una reserva legal compuesta por el 20% de las utilidades anuales. Si una entidad financiera no cumple con esta exigencia, no puede pagar dividendos a sus accionistas.

Conforme el artículo 224 de la LGS, la distribución de dividendos a los accionistas es lícita sólo si resulta de ganancias realizadas y líquidas correspondientes a un balance de ejercicio regularmente confeccionado y aprobado. Asimismo, el artículo 70 de la misma normativa define que en caso de disminuir la reserva legal constituida por cualquier causa que fuera, no se podrán distribuir ganancias hasta tanto se restablezca dicha reserva. Tampoco podrán distribuirse las ganancias hasta tanto se cubran las pérdidas de ejercicios anteriores, ello de conformidad con lo previsto por el artículo 71 de la LGS.

Asimismo, al momento de determinar las utilidades a distribuir se deberán contemplar las eventuales limitaciones a las que la sociedad se hubiera obligado contractualmente.

Normativa del Banco Central de la República Argentina

La distribución de dividendos a los accionistas se encuentra regulada por el Banco Central de la República Argentina (T.O. CONAU – B. Manual de Cuentas – 9. Distribución de Resultados). La distribución de dividendos que se realice no deberá comprometer la liquidez y solvencia de la entidad.

Las entidades financieras deberán mantener un margen de conservación del capital adicional a la exigencia de capitales mínimos. La distribución de resultados estará limitada cuando el nivel y composición de la responsabilidad patrimonial computable de las entidades financieras, las ubique dentro del margen de conservación de capital. Las entidades financieras calificadas por el Banco Central de la República Argentina como de importancia sistémica local (D-SIBs) o de importancia sistémica global (G-SIBs), deberán poseer un nivel de capital que les brinde una mayor capacidad de absorción de pérdidas.

El margen de conservación de capital será del 2,5 % del importe de los activos ponderados por riesgo (APR) -determinado conforme a lo establecido en el punto 8.5.1. de las normas sobre "Capitales mínimos de las entidades financieras"-, adicional a la exigencia de capital mínimo establecida en la Sección 1. de las citadas normas.

En los casos de entidades financieras calificadas como de importancia sistémica el margen de conservación de capital establecido en el párrafo precedente se ampliará en un 1 % de los APR, por lo que estarán sujetas a un margen de conservación de capital equivalente al 3,5 % del importe de los APR.

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

Accionistas con derecho a recibir dividendos

Los dividendos deberán ser pagados en proporción a las respectivas tenencias accionarias que surgen del registro de accionistas del Banco llevado por Caja de Valores S.A., con domicilio en 25 de Mayo 362, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Procedimiento para el pago de dividendos

Conforme la normativa de la Comisión Nacional de Valores ("CNV"), los dividendos deben ser pagados dentro de los treinta (30) días corridos de su aprobación por la Asamblea. De acuerdo al reglamento de Bolsas y Mercados Argentinos ("BYMA"), en el caso de dividendos en efectivo, se debe iniciar el pago dentro de los diez (10) días de resuelto por el órgano competente.

Banco Macro S.A. debe poner en conocimiento de la CNV y de BYMA la puesta a disposición de los dividendos con una anticipación de 5 (cinco) días hábiles.

En caso de corresponder, se procederá a la retención impositiva pertinente.

IX. GESTION DE BANCO MACRO S.A.

Los objetivos estratégicos de la entidad son definidos por el Directorio y aprobados en las reuniones celebradas al efecto. Se trata de objetivos cuyos lineamientos van más allá de la coyuntura. El Gerente General es responsable de la comunicación, implementación y seguimiento del Plan Estratégico.

Es política de Banco Macro llevar adelante un proceso anual de planificación estratégica que incluye el desarrollo de su orientación futura de negocios. Los objetivos específicos previstos en el plan de negocios y en los presupuestos, que se encuentran alineados con la estrategia general de negocios y riesgos definidos por la Dirección.

El proceso descrito es comunicado a los distintos niveles de la organización, con asignación de prioridades, responsabilidades específicas y tiempos de ejecución de los proyectos, que aseguren el logro de los objetivos perseguidos, en forma coordinada y sistemática. Asimismo a las subsidiarias, para su ejecución en el marco de una acción integral.

X. ALTA GERENCIA

Se incluye dentro de la definición de Alta Gerencia, al Gerente General y aquellos gerentes que dependen directamente de éste o del presidente del Directorio.

La Alta Gerencia se relaciona con el directorio a través del Gerente General y los Comités establecidos. El Gerente General será invitado a las reuniones del Directorio y participará de los comités cuando lo considere necesario.

La Alta Gerencia tiene a su cargo la gestión ordinaria de los negocios. Su responsabilidad primaria es la implementación y la ejecución de las políticas y objetivos societarios aprobados por el directorio.

Eleva a la aprobación del Directorio los planes de acción estratégicos, las políticas de riesgos y los presupuestos y planes anuales y, una vez aprobados por el Directorio, los ejecuta.

Las funciones y responsabilidades de la Alta Gerencia son establecidas por el Directorio a través de la definición de las estrategias corporativas. Sin perjuicio de ello, será función de la Alta Gerencia:

- Implementar las estrategias y políticas y cumplir los objetivos establecidos por el Directorio
- Desarrollar los procesos para identificar, evaluar, controlar, monitorear y mitigar los riesgos en que incurre la entidad.
- Asignar responsabilidades y vigilar su cumplimiento.
- Implementar sistemas apropiados de control interno.
- Informar al Directorio sobre el cumplimiento de los objetivos
- Utilizar los informes generados por auditorías interna y externa a fin de evaluar la gestión.

Los propósitos y responsabilidades de la Alta Gerencia se describen en el Manual de Funciones de la entidad y los mismos se complementan con las políticas y procedimientos específicos aplicables a cada una de las áreas correspondientes.

XI. AMBIENTE DE CONTROL

Para la Alta Gerencia es primordial lograr los mejores resultados con economía de esfuerzos y recursos. Para ello se debe controlar el adecuado cumplimiento de sus decisiones, a fin de que las acciones ejecutadas se correspondan con aquéllas, dentro de un esquema básico que permita la iniciativa y contemple las circunstancias vigentes en cada momento.

Es importante señalar que si bien los factores primarios a tener en cuenta son la integridad, los valores éticos y morales y la idoneidad de sus integrantes, existen otros aspectos que se manifiestan en la conformación de los procesos operativos y, fundamentalmente, en cómo se administran y controlan, en el grado de adhesión a

las políticas y en el cumplimiento de los objetivos que emanan de la dirección.

En ese sentido, Banco Macro sostiene que los valores éticos son esenciales para lograr un adecuado ambiente de control. El sistema de control interno se sustenta en dichos valores, que definen la conducta de quienes lo operan. Estos valores éticos pertenecen a una dimensión moral y, por lo tanto, van más allá del mero cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos y otras disposiciones normativas.

El control interno se ejerce mediante la unión del cumplimiento de las normas con la responsabilidad de los integrantes de la organización, la fijación de los puntos estratégicos de cumplimiento, y el establecimiento de los mecanismos de detección de desvíos a fin de evaluarlos, corregirlos y retroalimentando el sistema.

Este sistema es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la organización. En efecto, si bien es un proceso que parte de la dirección y que ha sido diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al cumplimiento de los objetivos del Banco, cada uno de los actores cumple un rol particular muy importante.

A. Políticas de Gestión de Riesgos

En los últimos años, la globalización de los servicios financieros, conjuntamente con la mayor sofisticación de las tecnologías financieras, han tornado más compleja la actividad bancaria, con lo cual han aumentado sus perfiles de riesgo y su exposición a nuevos riesgos.

Ante este escenario, Banco Macro, atendiendo a la política de la entidad y con el objetivo de implementar los lineamientos para una adecuada administración de riesgos, ha decidido implementar una Política Marco de Gestión de Riesgos, la cual define de las estructuras y funciones involucradas en la gestión diaria de los riesgos; y establece la metodología para la identificación, evaluación, monitoreo, control y mitigación de los riesgos.

En ese sentido, la gestión de riesgos corporativos es el proceso efectuado por el directorio, el Gerente General, los gerentes de primera línea y los funcionarios del Banco e incluye a todo el personal. Dicha gestión es aplicable a la definición de

estrategias y es diseñada para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus implicancias dentro del rango de riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos.

En consecuencia, existe una política integral y distintas políticas específicas para cada uno de los riesgos a los que se encuentra expuesto el Banco.

El Banco ha designado un Comité de Gestión de Riesgos y definido la función de Gerente de Gestión Integral de Riesgos. En forma particular y con los lineamientos desarrollados en el marco, será responsable de asegurar que el Banco cuenta con políticas específicas orientadas a la gestión y administración del riesgo operacional (incluyendo Riesgo Tecnológico), crediticio, de mercado (incluyendo en esta descripción Liquidez y Tasa), de contraparte, de titulización, estratégico y reputacional.

Asimismo, en el marco de la Política de Gestión de Riesgos, se han establecido programas de pruebas de stress y la metodología aplicable para la determinación del capital económico.

B. Control Interno

El control interno es un aspecto estratégico a criterio de la dirección y forma parte relevante del proceso de toma de decisiones. En este sentido, se han instrumentado normas y políticas que dan un adecuado marco al ambiente de control de la entidad y contemplan los factores primarios antes mencionados. Ejemplo de ello es el Código de Conducta, cuyo principal objetivo es proveer principios básicos para todos los miembros del Banco, así como también el desarrollo de programas de capacitación al personal de modo de unificar valores y criterios ante situaciones similares.

La organización ha definido al sistema de control interno como el conjunto coordinado de métodos y medidas adoptados para salvaguardar los activos, verificar la exactitud y confiabilidad de la información, promover la eficiencia operativa y alentar la adhesión a las políticas emanadas de la dirección. El sistema de control interno se construye con el cumplimiento de las normas bajo la responsabilidad de los integrantes de la organización, fijando puntos estratégicos

de cumplimiento y estableciendo mecanismos de detección de desvíos a fin de evaluarlos, corregirlos y retroalimentar el sistema.

Este sistema es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la organización. Si bien es un proceso que parte de la dirección y que ha sido diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al cumplimiento de sus objetivos, cada uno de los actores cumple un rol particular, a saber:

Directorio: Establece objetivos y políticas. Define los riesgos a asumir por la entidad. Aprueba las normas.

Comité de Gestión de Riesgos, Comité de Activos y Pasivos: establecen los procedimientos a implementar en la entidad para la gestión de los riesgos definidos.

Gerente General y Alta Gerencia: ejecuta lo dispuesto por el directorio y colabora en la implementación de mecanismos que permitan minimizar o controlar los riesgos del negocio.

Comité de Auditoría Interna: analiza los desvíos detectados, ya sea por las auditorías o rutinas de monitoreo como por otros entes de contralor que interactúan en la organización. A su vez, evalúa las recomendaciones y efectúa el seguimiento para su regularización.

Auditor Interno: ejecuta el plan aprobado por el Comité de Auditoría Interna y el Directorio y monitorea la estructura de control interno.

El Resto de la Organización: cumple las políticas, lleva a cabo los procesos diseñados, detecta deficiencias de control en las transacciones y minimiza los riesgos.

C. Gerencia de Auditoría Interna

La auditoría interna es la encargada de evaluar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno, el cumplimiento de las políticas y procedimientos emanados desde la dirección y las disposiciones que regulan la industria, en un

marco de profesionalidad, objetividad e independencia propias de la función.

La auditoría interna será independiente, tendrá reporte directo al Comité de Auditoría Interna, y contará con recursos suficientes y presupuesto acorde a la complejidad de los negocios. Anualmente elaborará y presentará para su aprobación al Comité, el Plan Anual de Auditoría.

Entre sus objetivos se puede mencionar:

- Mantener un enfoque pro-activo basado en la identificación, evaluación, monitoreo y reporte de los riesgos.
- Generar valor agregado a la organización desde la función de auditoría interna, lo cual requiere un profundo conocimiento de la empresa y el entorno y de las necesidades de los clientes, accionistas, funcionarios y empleados. Dicho conocimiento se traduce no sólo en experiencia, sino en una actitud analítica, alerta y proclive a los cambios en la empresa y el entorno y en la utilización de herramientas que permiten potenciar la labor de auditoría.
- Colaborar en la mejora de los procesos de la organización, ayudando a compatibilizar la cultura con la transmisión de la relevancia de los controles para la internalización de todos sus miembros.
- Promover un esquema de trabajo orientado a la detección de debilidades en el control interno y errores en su implementación y a las necesidades no satisfechas, actuando como canal de comunicación para establecer criterios de solución a los problemas presentados.
- Verificar el cumplimiento de las normativas internas y emanadas del organismo de contralor.
- Efectuar un seguimiento sobre las deficiencias detectadas tendiente a constatar su regularización y corrección cuando estas son reiteradas.
- Mantener una constante y fluida comunicación con los niveles gerenciales

e intermedios de la organización, a los fines de compatibilizar los objetivos de la auditoría con los propios de la estructura, estando siempre alineados con el plan de negocios de la entidad.

- Participar activamente en los proyectos tecnológicos encarados por la organización, en el proceso de emisión de normas y procedimientos y en la gestión de los riesgos de la entidad. Dicha participación se realiza a través del análisis de la documentación y aplicaciones que respaldan los productos negociados por ella y de la opinión vertida respecto de los controles diseñados al efecto.

D. Cumplimiento SOX

La Certificación SOX forma parte de los requerimientos regulatorios de la NYSE para las sociedades cotizantes en los Estados Unidos de América, y contiene la aseveración de que la Entidad mantenía, al fin del año fiscal, un control interno eficaz sobre los reportes de información financiera con base en un conjunto de criterios de control establecidos de modo de cumplir con los requerimientos de Auditing Standard N° 5 "An Audit of Internal Control Over Financial Reporting That is Integrated with An Audit of Financial Statements" (AS N°5), emitido por el PCAOB (Public Company Accounting Oversight Board).

El término "Eficaz" refiere a la conclusión de que el control interno sobre reportes de información financiera proporciona seguridad razonable de que las afirmaciones equívocas (individuales o en conjunto) provenientes de error o fraude en importes que sean materiales en relación con los Estados Contables, son impedidas o detectadas y corregidas oportunamente por los empleados en el curso normal de ejecución de sus funciones asignadas.

La certificación en la metodología SOX prevé la evaluación del control interno de las Empresas del Grupo, a nivel Entidad y de todos los procesos y subprocesos transaccionales que tengan impacto en los Estados Contables.

Sintéticamente, la evaluación comprende distintas etapas que van desde el relevamiento de cada proceso / subproceso, su documentación y posterior verificación de los controles y riesgos asociados; evaluándose desde el punto de

vista de la efectividad de su diseño y de su efectividad operativa.

La metodología prevé adicionalmente que, en caso que algún control resulte insuficiente o ante su ausencia, establecer un plan de acción que regularice el control en forma previa a la certificación SOX, debiéndose realizar la actualización de la documentación de los cambios efectuados en todas sus instancias y la realización de todas las pruebas necesarias que garanticen su regularización para cumplir con las normas establecidas.

El Manual de Metodología SOX aplicable para el Grupo Macro es aprobado por el Comité de Dirección de SOX, en forma previa a su implementación, tomando conocimiento de éste el Comité de Auditoría, dejando evidencia de la aprobación y toma de conocimiento en la minuta de reunión respectiva.

El Manual de Metodología SOX deberá estar publicado en la Intranet a fin de que tome conocimiento del mismo la totalidad de los colaboradores del Grupo Macro, Auditores Externos y Organismos de Fiscalización y Control.

Asimismo se deberá prever la difusión de estos contenidos en el Programa Anual de Capacitación.

Este proceso contribuye al establecimiento de un adecuado estándar de controles internos.

E. Convergencia

El concepto de Convergencia nace en la necesidad de implementar una Política de Gestión de Riesgos que contemple: el cumplimiento de las regulaciones y la obligación de informar; una mayor sofisticación en productos y tecnología aplicadas al negocio bancarios; el tratamiento de los riesgos y conjugar el esfuerzo hacia focos comunes y las buenas prácticas de gobierno societario.

El objetivo es lograr que la organización cumpla sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado que le permita evaluar y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección.

El proceso de Convergencia se ha difundido a través del sitio de intranet del Banco para conocimiento de la organización.

F. Plan Estratégico o de Negocios

Con el fin de promover una gestión transparente, el Plan Estratégico o de Negocios y la Política de Inversiones y Financiaciones está a cargo del Directorio.

Asimismo, el Plan de Negocios es presentado al BCRA, en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes. Dicho Plan es elaborado conjuntamente por las áreas de negocio y de finanzas, y aprobado por el Comité de Activos y Pasivos, como paso previo a su tratamiento por el Directorio.

Por otro lado, anualmente se elabora el presupuesto de gastos e inversiones, el cual es aprobado por el CAP y posteriormente el Directorio y forma parte del sistema de gestión integral del Banco, retroalimentando el proceso de gestión estratégica.

G. Control de Gestión

Banco Macro cuenta con un sistema de control de gestión que persigue como objetivo, asegurar la generación, interpretación y análisis de la información estratégica, adecuada para el control de la gestión y presupuestos de la entidad.

El esquema debe asegurar en todo momento la calidad del dato, aspecto clave a los efectos de que todas las áreas del Banco que accedan al repositorio cuenten con la seguridad de que el dato será único e inequívoco.

Esto contribuye a mantener un sistema ordenado y completo, que asista a los niveles directivos y gerenciales en la toma de decisiones.