



## RESOLUCIÓN GENERAL CNV 797/2019 (ANEXO IV)

HSBC BANK ARGENTINA S.A.

### REPORTE DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

#### A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

##### **Principio**

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

#### **1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.**

HSBC Bank Argentina S.A. (en adelante, el “Banco” o la “Sociedad”, en forma indistinta) es un banco privado minorista constituido con fecha 10 de febrero de 1961 con un plazo de duración hasta el 31 de diciembre de 2050, como una sociedad anónima de conformidad con las leyes de la Argentina, y autorizado por el Banco Central de la República Argentina (en el adelante “BCRA” o el “Banco Central”, en forma indistinta) para operar como banco comercial conforme a las leyes de la Argentina.

El Banco es una de las organizaciones financieras más importantes del país, con 107 sucursales distribuidas a lo largo del territorio y 2940 empleados que proveen servicios a cerca de 1 millón de clientes.

El Banco, miembro del Grupo HSBC, una de las mayores instituciones financieras globales con operaciones en más de 60 geografías y más de 40 millones de clientes, tiene un excelente posicionamiento en el mercado local formando uno de los grupos más completos de servicios financieros integrados en el país.



Visión HSBC: Nuestra visión, como único banco global en el país, es acompañar a todos nuestros clientes a prosperar y a conseguir las oportunidades que cada uno merece. Apoyándonos en la gran escala en todos los segmentos donde operamos, las fuertes posiciones de mercado y el amplio desarrollo y conectividad de la red global de HSBC podemos brindar experiencias, soluciones y productos de escala global que cubran todas sus necesidades financieras, ayudando al progreso y crecimiento de la sociedad en general.

Misión de HSBC: Nuestra misión es brindar servicios bancarios y financieros haciendo uso de nuestra gran experiencia, posicionamiento único, amplio desarrollo y conectividad global para poder ofrecer a nuestros clientes experiencias, soluciones y productos que cubran todas sus necesidades financieras; logrando así también el progreso y crecimiento económico de la sociedad en general.

A continuación, se enuncia el propósito de HSBC y los valores que guían el accionar de todos los colaboradores.

Nuestro propósito: “Abriendo un mundo de oportunidades”

Nuestros valores:

- Valoramos la diferencia
- Avanzamos juntos
- Asumimos la responsabilidad
- Hacemos que las cosas sucedan

El Banco cuenta con un Código de Conducta que consagra los postulados y principios éticos que deben regir las actuaciones de sus directivos y empleados, siempre enmarcadas en el respeto a la Ley y a las normas que regulan la actividad bancaria. A su vez el Código de Conducta contiene el propósito y valores de HSBC. El Código de Conducta, que es aprobado por el Directorio y revisado periódicamente, establece altos estándares de integridad personal bajo los cuales todos los integrantes del Banco deben actuar tanto en la conducción de los negocios de HSBC como en los asuntos personales y financieros.

Asimismo, el Código de Conducta estipula que todos los integrantes del Banco son responsables de tratar a los colegas y clientes con dignidad y respeto, y de crear un ambiente de trabajo en el cual no haya ningún tipo de discriminación, acoso sexual u hostigamiento, sin importar el sexo, identidad de género, edad, estado civil, discapacidad, sexualidad, raza, color, creencia o nacionalidad, entre otros.

Por último, el Directorio adopta un Código de Gobierno Societario que contiene, entre otras cuestiones, los valores del Grupo HSBC, el cual se encuentra publicado en la sección “*Acerca de HSBC*” de la página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar).

***2. El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.***



El Plan de Negocios comprende la definición de la estrategia de negocio adoptada por el Banco, junto con la instrumentación de políticas y la proyección de las metas y objetivos fijados para su logro. El Plan de Negocios se confecciona sobre la base de los lineamientos y proyecciones que prevé el BCRA para los próximos dos (2) años siempre sin perder de vista factores ambientales, sociales y de gobierno societario. Asimismo, incluye, de manera ordenada y sistemática, aspectos operacionales y financieros, en línea con la estrategia global de sustentabilidad corporativa. Sustentabilidad para HSBC significa asegurar nuestro negocio a futuro sin perder de vista los factores ambientales, sociales, éticos y económicos al momento de tomar decisiones.

Adicionalmente, la Gerencia de Estrategia y Planeamiento, en conjunto con la Gerencia de Administración y Finanzas, realiza un seguimiento mensual del Plan de Negocios en el Comité de Alta Gerencia a través del monitoreo de los principales indicadores para evaluar la evolución del año en curso respecto del plan, identificando así desvíos y cursos de acción en caso de ser necesario. Los resultados obtenidos por el Comité de Alta Gerencia se reportan al Comité de Auditoría. Por otro lado, las Gerencias de Estrategia y Planeamiento, y Administración y Finanzas, reportan en forma trimestral al Directorio la evolución del Plan de Negocios a fin de evaluar la situación actual, los desvíos respecto de la estrategia y las acciones correctivas que fueran necesarias.

El Plan de Negocios 2023/2024 fue aprobado por el Directorio con fecha 10 de marzo de 2023 para su presentación ante el BCRA, conforme a lo previsto por la Comunicación "A" 7689 del BCRA, sus modificatorias y complementarias.

***3. El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.***

La administración de riesgos en el Banco se lleva a cabo a través de la Norma Marco de Gestión de Riesgos (Norma Interna "P" 1512) con el fin de garantizar un método consistente para la gestión de riesgos en todos los niveles de la organización y para todos los tipos de riesgos, así como el seguimiento de las normas regulatorias locales.

Dicha norma proporciona las estructuras y procesos de manejo de riesgo de alto nivel. Es presentado en forma anual para revisión y aprobación del Directorio y se asegura su monitoreo a través de los foros de gobierno del Banco. La última revisión de la norma marco mencionada fue aprobada por el Directorio con fecha 28 de abril de 2022.

Las responsabilidades del manejo diario del riesgo, están delegadas a individuos dentro del equipo de la alta dirección, quienes son responsables de sus riesgos asignados, y de reportar y escalar los problemas, según sea necesario, a través de las estructuras de gestión de riesgo. Se definen políticas, procedimientos y límites para verificar que las actividades comerciales y operativas se mantengan dentro de un nivel de riesgo adecuado, para generar un rendimiento corporativo sostenible y que genere valor, incluyendo los riesgos financieros de: Capital y Liquidez, Estratégico, Mercado y de Crédito; y no financieros de: Información financiera e Impuestos, Resiliencia, Crimen Financiero y Fraude, Personas, Cumplimiento Regulatorio, Legal y Modelos.



Todos los empleados desempeñan una función en el manejo del riesgo. Estas funciones se establecen utilizando el modelo de las **Tres Líneas de Defensa** (“3LOD”), el cual toma en cuenta las estructuras funcionales y de negocios del Grupo. El modelo delinea los roles y las responsabilidades del manejo del riesgo y el ambiente de control dentro de cada línea de defensa, creando así un ambiente de control sólido y con líneas de reporte claras para el manejo de los riesgos.

### **Ambiente Interno**

La identificación, medición, manejo y reporte de los riesgos debe cumplir con los requisitos regulatorios, normas internas del Banco, normas internacionales (Basilea y otros organismos regulatorios) que exigen a los bancos contar con un proceso bien definido para el cálculo de capital por sus riesgos.

Como se mencionó, HSBC utiliza el modelo de “**Tres líneas de defensa**”:

- La **primera línea de defensa** es responsable de identificar, registrar, reportar y administrar los riesgos, así como de asegurar que se implementen los controles y las evaluaciones adecuadas para mitigar dichos riesgos. Incluye a los Dueños de los Riesgos (*Risk Owners*), a los Dueños de los Controles (*Control Owners*) y a los Jefes de Controles (CCOs, por sus siglas en inglés).
- La **segunda línea de defensa** define la política y directivas para el manejo del riesgo, y ofrece orientación sobre su administración efectiva. Se compone de especialistas en el manejo del riesgo. Incluye al Gerente de Riesgos (CRO, *Chief Risk Officer*), a los Expertos de los diferentes riesgos (*Risk Stewards*) y Riesgo Operacional (OR).
- La **tercera línea de defensa** es Auditoría Interna, quien verifica de manera independiente que se administre el riesgo con efectividad.

Cada una de las líneas de negocio y las funciones de soporte tienen sus propios foros para tratar los temas relativos a su ambiente control interno. Los temas surgidos en dichos foros, así como otros temas que lo ameriten, son escalados a los comités correspondientes, asegurándose que el Directorio disponga de información relevante, integra y oportuna para evaluar y analizar si las funciones delegadas en la línea gerencial se están cumpliendo efectivamente. En el Principio 4 se detallan los comités que funcionan en el Banco.

### **Riesgo reputacional**

El riesgo reputacional es un “riesgo transversal” que abarca a las categorías de riesgo financiero y no financiero, ya que puede manifestarse a través de la mayoría de los tipos de riesgo como causa o impacto resultante de otros tipos de riesgo.

La reputación puede verse afectada por eventos internos como externos. Como grupo bancario, la buena reputación de HSBC depende del modo en el cual conduce sus negocios, pero también se puede ver afectada por el modo en que los clientes, a los que presta servicios financieros, conducen su negocio, mantienen relaciones con terceros, o usan productos y servicios financieros.



Cualquier organización de servicios financieros prevalece en el tiempo o cae por cuestiones de reputación y confianza de sus clientes. El mantenimiento de la confianza es el objetivo primario de la gerencia del Banco y puede ser alcanzado a través de una fuerte y sana posición financiera y exitoso manejo de los riesgos, pero puede ser severamente dañada por no cumplir con las regulaciones relevantes aplicables al negocio o bien por comentarios desfavorables de los medios de comunicación.

El Banco tiene por política que todos los empleados sean capaces de salvaguardar la reputación del Grupo HSBC manteniendo los niveles más altos de conducta en todo momento, estando al tanto de los temas, actividades y asociaciones que pudieran implicar un riesgo para el buen nombre del Banco a nivel local, regional e internacional.

La evaluación del riesgo reputacional está incluida la Reunión de Administración de Riesgos (RMM, por su sigla en inglés) y adicionalmente, es considerado en las pruebas de stress definidas y vigentes a cargo de las Gerencias de Finanzas y Riesgos, todo lo cual escala oportunamente al Directorio del Banco como se explica en el presente punto.

Por último, el Directorio considera, en forma anual, los informes requeridos por la CNV y el BCRA acerca de la situación del sistema de control interno del Banco, que son: (i) Informe emitido por el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno relacionado con la actuación del Banco como "Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Propio", conforme el Artículo 16, inciso d, Capítulo VII, Título VII, de las Normas de la CNV (NT 2013 y sus modificaciones); y (ii) Informe sobre la efectividad del sistema de control interno emitido por el Comité de Auditoría, en cumplimiento de las "Normas Mínimas sobre Controles Internos" para Entidades Financieras reguladas por el BCRA (Comunicación "A" 6552 y sus modificatorias). Por el ejercicio 2022, ambos informes fueron tratados en la reunión de Directorio del 10 de marzo de 2023.

***4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.***

El Grupo HSBC posee una Secretaría Corporativa que administra todos los temas relacionados con las buenas prácticas de gobierno societario. El Banco cuenta con un Código de Gobierno Societario cuya última revisión y actualización fue aprobada por el Directorio con fecha 22 de diciembre de 2022, conforme a lo establecido por la Comunicación "A" 5201, sus complementarias y modificaciones, referida a "Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras" del BCRA. Como se indicó en la Práctica 1 el Código de Gobierno Societario se encuentra publicado en la sección "Acerca de HSBC" de la página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar).

El objetivo primordial del Código de Gobierno Societario es asegurar el compromiso de Banco con buenas prácticas de gobierno societario para el mejor interés del Banco en su conjunto y con una visión de largo plazo mediante el desarrollo y la promoción de: (i) Una gestión seria, responsable y basada en valores; (ii) Un Directorio eficaz, órganos ejecutivos y de supervisión que actúan en el mejor interés del Banco y sus accionistas; (iii) La definición de los riesgos a ser asumidos, así como un sistema eficaz de gestión de riesgos y control interno; (iv) La



protección de los intereses de los depositantes; y (v) La divulgación adecuada y transparente de información a los reguladores y al mercado en general.

Mediante la adopción, el seguimiento y la actualización regular del Código de Gobierno Societario, el Banco confirma su deseo de llevar, demostrar y promover las buenas prácticas societarias. Es por ello que, para fomentar la confianza de sus accionistas, empleados, inversores y público en general, el Código de Gobierno Societario va más allá del marco legal y reglamentario, e incluye las mejores prácticas en la materia reconocidas tanto local como internacionalmente.

Dentro de la estructura de gobierno societario, el Banco cuenta con los siguientes comités:

1. Comité de Alta Gerencia
2. Comité de Auditoría
3. Comité de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
4. Reunión de Administración de Riesgos
5. Comité de Tecnología Informática
6. Comité de Prueba de Estrés
7. Comité de Valuación de Productos de Tesorería
8. Comité de Experiencia del Cliente
9. Comité de Activos y Pasivos
10. Grupo de Trabajo de Legales y Cumplimiento

Por intermedio del Comité de Auditoría, el Directorio toma conocimiento mensualmente de los resultados obrantes en las minutas de los distintos comités precitados que funcionan en el Banco, en el marco de lo dispuesto por la Comunicación "A" 6552 del BCRA. Asimismo, el Directorio evalúa y toma conocimiento de las minutas de los Comités de Auditoría, de Prevención de Lavado de Activos, de Tecnología Informática y de Experiencia del Cliente, conforme lo dispuesto por la normativa del BCRA que regula el funcionamiento de estos comités.

***5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.***

Todos los miembros del Directorio son previamente evaluados por el BCRA en cumplimiento del régimen de evaluación de autoridades del BCRA (Texto Ordenado al 19/19/2020 - Normas sobre "Autoridades de Entidades Financieras"). El BCRA evalúa las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional de miembros del Directorio.

Los Directores reciben con la suficiente antelación la documentación e información de soporte para la celebración de las reuniones de Directorio, como así también de los diferentes Comités. El Directorio celebra reuniones en forma mensual. Los miembros del Directorio canalizan sus consultas a través de la Secretaría Corporativa, la cual brinda el correspondiente asesoramiento, haciendo partícipes de las consultas o cuestiones a las Gerencias del Banco (por ejemplo, los



miembros del Directorio mantienen reuniones preparatorias con los Gerentes de Primera Línea en forma previa a las reuniones de Directorio).

Los roles, miembros, funciones y responsabilidades de los diferentes comités están descritos en sus reglamentos internos denominados “Términos de Referencia” (ToRs, por su sigla en inglés) de cada uno de ellos, que son la guía para el funcionamiento de los mismos.

## **B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA**

### **Principios**

- VI. El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
- VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.
- VIII. El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

***6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.***

El Presidente del Directorio dirige las reuniones y, a través de la Secretaría Corporativa, convoca a las reuniones para lo cual existe un calendario anual con la programación de las fechas de las reuniones mensuales y especiales. Asimismo, como se indica anteriormente en el Principio A), se distribuye con debida antelación la agenda con los puntos a tratar y el paquete de información correspondiente a los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora. Las responsabilidades del Presidente del Directorio en relación con el funcionamiento del Directorio se encuentran definidas en el Punto 7.3 del Código de Gobierno Societario, conforme se describen a continuación:

1. Convocar y presidir las reuniones de Directorio.
2. Organizar y presentar el orden del día para las reuniones.
3. Proveer liderazgo y pautas de conducta para todos los Directores.
4. Asegurar que los Directores reciban con carácter previo información suficiente para la toma de decisiones.
5. Asegurar que el Directorio cumpla sus objetivos asignando responsabilidades específicas entre sus miembros si lo estimare pertinente.
6. Estimular el debate y la participación activa de los miembros del Directorio durante las reuniones, garantizando la libre toma de posiciones y expresiones de opinión.
7. Velar por el cumplimiento de las normas de gobierno societario a través de su supervisión y vigilancia continua.
8. Asegurar que no existan conflictos de interés en la toma de decisiones.

En el caso de los Presidentes de los Comités aseguran y velan por el cumplimiento de los Términos de Referencia. Como se indicó en la Práctica 5, en dicho Términos de Referencia se definen las responsabilidades, mandatos, composición, reuniones y procedimientos de trabajo de los comités, lo cual se detalla en el Código de Gobierno Societario publicado en la página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar).

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

El Directorio en forma anual realiza una evaluación de su desempeño conforme un cuestionario estandarizado para el Grupo HSBC a fin de evaluar el funcionamiento del Directorio y tener un resultado homogéneo de todos los países en donde opera el Grupo HSBC. Los resultados de dicha evaluación y los planes de acción correspondientes son presentados ante el Directorio.

**8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.**

El Presidente lidera las reuniones de Directorio de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Social y en el Código de Gobierno Societario, asegurando la participación activa de todos los miembros durante las reuniones. Como se indicó en la Práctica 6, por medio de la Secretaria Corporativa se distribuye el paquete de información a considerar en cada reunión con debida antelación y se asegura una comunicación fluida entre los miembros del Directorio frente a cuestiones críticas.

Asimismo, los Directores en forma anual cumplen con un plan de capacitaciones definido por el Grupo HSBC, como así también con aquellas que sean solicitadas por ellos, lo que no se limita solo a capacitaciones, sino también a jornadas, foros, conferencias. Con relación a miembros del Comité de Auditoría, en forma anual, se reportan las capacitaciones que recibieron durante el año que se trate. Por el año 2022, se destacan las capacitaciones referidas a: *Ciberseguridad, Health Safety & Wellbeing, Risk Management, Sustainability*, entre otras.

Adicionalmente, el Banco cumple con los distintos programas de capacitación, que son definidos por el Grupo HSBC fijándose el calendario de capacitaciones anuales en materia de la administración del riesgo financiero, que incluye además el eLearning regulatorio local sobre prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo. El Banco también cuenta con una serie de programas virtuales y presenciales cuyo objetivo es fortalecer el desarrollo de habilidades requeridas para liderazgo y el trabajo del futuro.

**9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.**

El Banco cuenta con una Secretaría Corporativa cuyas funciones, entre otras, son:

1. Asesorar al Directorio, a través del Presidente del Directorio, sobre todas las cuestiones de gobierno corporativo y brindar apoyo directo al Directorio y sus Comités.
2. Brindar asesoramiento, orientación y apoyo al Directorio y Alta Gerencia sobre cuestiones de gobierno corporativo y requisitos legales y regulatorios.
3. Brindar soporte legal en las reuniones de Directorio y Comités, incluyendo (pero no limitado) a la coordinación de las fechas, preparación de agendas, diagramación de



puntos y circulación de paquetes informativos, solicitud y seguimiento de los reportes de las distintas áreas de negocio.

4. Actuar como nexo entre el Directorio y los Accionistas.

***10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.***

El Presidente del Directorio tiene bajo su supervisión a la Alta Gerencia, en el marco de lo aprobado por la Asamblea de Accionistas del 25 de abril de 2019, atento que el Banco en su estructura organizacional no cuenta con la posición de gerente general. Por dicha razón y de acuerdo a un plazo estipulado, los miembros del Comité de Ejecutivo de la sociedad controlante HSBC Argentina Holdings S.A. comparten con la Gerencia de Recursos Humanos -previo acuerdo con su Head de Negocio/Región- una propuesta de personas candidatas a suceder su rol, identificando distintos niveles de preparación y disponibilidad. Una vez que desde Recursos Humanos se cuenta con la información proveniente de todos los negocios y funciones se procede a la integración de los planes de sucesión, y se brinda retroalimentación tanto individual a cada Head de Negocio/Función, como colectiva en una reunión del Comité Ejecutivo de la sociedad controlante HSBC Argentina Holdings S.A., con el fin de generar sinergias y oportunidades de desarrollo con especial foco en incrementar el desarrollo del talento en general y el femenino en particular, para luego finalmente presentar al Directorio del Banco. Posteriormente, cada Head de Negocio/Función establece un compromiso de compartir sus planes de sucesión con su reporte regional, así como con las personas identificadas en cada plan.

Una vez finalizado el proceso descrito en párrafo anterior, la Gerencia de Recursos Humanos presenta en forma anual al Directorio del Banco el plan de sucesión de los puestos gerenciales de cada uno de los negocios y funciones que integran el Comité de Alta Gerencia. Asimismo, la Gerencia Recursos Humanos presenta al Directorio el ciclo de talento con la descripción del proceso y cada una de las etapas, así como la explicación de las diferentes métricas, incluyéndose perspectivas de género y diversidad.

## C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

### Principios

- IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.
- X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

### **11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.**

El Banco cumple con niveles adecuados de independencia y diversidad en el Directorio. Es el máximo órgano de administración de la Sociedad. Al cierre del ejercicio económico al 31 de diciembre de 2022, el Directorio del Banco estaba integrado por (5) directores titulares - de los cuales dos (2) directores revisten el carácter de independiente, conforme los criterios de independencia establecidos en la Comunicación "A" 5201, Sección 2.2. del BCRA (Texto Ordenado al 25/02/2022) y tres (3) directores suplentes. A fecha de emisión del presente reporte, el Directorio del Banco se encuentra integrado por (5) directores titulares - de los cuales dos (2) director reviste el carácter de independiente, conforme los criterios de independencia precitados, y dos (2) directores suplentes. De acuerdo con los criterios de independencia vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores una Directora Titular reviste el carácter de *independiente* y el otro director titular mantiene la condición de *no independiente* atento que integró el órgano de administración de la sociedad controlante de esta sociedad emisora hasta el 31 de diciembre de 2021.

Asimismo, en línea con lo previsto por la Comunicación "A" 7100 (Paridad de Género y Gestión con equidad de género) del BCRA, se informa que el Directorio a la fecha se encuentra integrado por 7 miembros, de los cuales 2 son mujeres. En ambos casos considerando titulares y suplentes. Adicionalmente, el Banco presentó para evaluación los antecedentes de una directora independiente, cuyo trámite se encuentra en trámite ante el BCRA, conforme a lo previsto por las normas en materia de evaluación de autoridades de las entidades financieras.

Es importante mencionar que el Banco se encuentra bajo la órbita de la Comisión Nacional de Valores por la emisión de obligaciones negociables.

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

Si bien el Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones, los miembros del Directorio son designados por la Asamblea General Anual de Accionistas, conforme a lo establecido por el Estatuto Social. Conforme se mencionó en la Práctica 11 precedente, en oportunidad de su nombramiento, los antecedentes de los Directores son evaluados por el BCRA en cumplimiento



de lo dispuesto por la normativa referida a “Antecedentes Personales de las Autoridades de las Entidades Financieras” (BCRA Texto Ordenado al 19/19/2020 - Autoridades de Entidades Financieras). Asimismo, el Grupo HSBC implementó el Marco de Gobernanza SAF 2021 (“*Subsidiary Accountability Framework*”, por su denominación en inglés) de aplicación estandarizada para todas las empresas donde opera. En función de ello, la Secretaria Corporativa presentó al Directorio en el mes de octubre de 2022 el ejercicio anual sobre las habilidades y capacidades de los miembros del Directorio a fin de contar con herramientas para planificar la sucesión (“*Skillset Review & Succession Planning*”, por su denominación en inglés) e identificar oportunidades para mantenerlo equilibrado, independiente y diverso de acuerdo con los lineamientos para el gobierno societario del BCRA.

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

Como se indicó en la Práctica 12, el Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones. No obstante, el proceso de preselección de los candidatos para ocupar vacantes es analizado por el Directorio del Banco en el marco del ejercicio de “*Skillset Review & Succession Planning*” mencionado en la Práctica anterior. Respecto de los candidatos a cubrir las funciones de directores independientes, dicho proceso incluye, entre otras etapas, (i) la contratación de una consultora especializada para realizar la búsqueda, en base a las capacidades requeridas como resultado del ejercicio de *Skillset Review*; (ii) la constitución de un equipo reducido de directores para el proceso de entrevistas del candidato (con el apoyo de la Secretaria Corporativa y miembros del comité de Alta Gerencia), (iii) recomendación del candidato final que el Presidente elevará a los accionistas del Banco. Asimismo, los candidatos finales son entrevistados por los miembros del Directorio de los accionistas controlantes del Banco. Con relación a los directores no independientes, frente a la necesidad de cubrir una vacante en el Directorio, existe un proceso interno para la búsqueda del director establecidas por el Grupo HSBC. En el marco de dicho proceso, la Secretaria Corporativa actúa como nexo con el Equipo de Talento de Recursos Humanos, que lleva adelante la búsqueda del candidato en la base a las competencias, habilidades, experiencias y perfil de la posición a cubrir en el Directorio definidas durante el ejercicio de *Skillset Review* y del plan de sucesión de los miembros del Directorio.

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

El Banco cuenta con un programa de inducción para los nuevos directores a través del cual se les otorga visibilidad sobre el funcionamiento de la sociedad. Los nuevos directores en oportunidad de su designación reciben un *dossier* que contiene el *Memorándum* para Directores, el Código de Gobierno Societario, el Código de Conducta, el Manual de Organización, entre otros documentos corporativos. La Secretaría Corporativa coordina el proceso a través de jornadas de inducción en donde participan los Gerentes de Primera Línea, como también reuniones particulares con otros ejecutivos del Banco, incluyendo visitas a edificios centrales y sucursales.

## D) REMUNERACIÓN

- XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

**15. La compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.**

Si bien el Banco no cuenta con un Comité de Remuneraciones, si existe dicho comité a nivel del Grupo HSBC. Los participantes del comité son ejecutivos senior independientes quienes son responsables de supervisar la implementación y operación de la Política Global de Remuneraciones, proporcionan retroalimentación, aprobación (cuando sea apropiado) y criterios comunes en lo que respecta a los objetivos estratégicos y prioridades para el personal. Asimismo, el foro local en el que se somete a revisión las iniciativas y acciones de Compensación e Incentivos, es el Comité Ejecutivo de la sociedad controlante HSBC Argentina Holdings. Una vez finalizado la revisión del proceso de compensaciones, la gerencia de Recursos Humanos presenta los resultados al Directorio de HSBC Bank Argentina S.A. La última revisión se presentó en el Directorio del 26 de enero de 2023 en relación al año de desempeño 2022. Es importante resaltar que a partir del 2019 se cuenta con el certificado que asegura el cumplimiento de la Política Global de Remuneración del Grupo HSBC.

**16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.**

La política de retribución de los Directores está establecida en el inciso c) del Artículo 19 del Estatuto Social y el Punto 7.8 del Código de Gobierno Societario. Las remuneraciones/honorarios de los miembros del Directorio son aprobados por la Asamblea de Accionistas.

Con relación a la Alta Gerencia, la remuneración fija para el personal dentro de convenio está regulada principalmente por los acuerdos sindicales y la práctica de pago del mercado (para el personal jerárquico fuera de convenio, se basa principalmente en el nivel de pago de mercado). En todos los casos, cualquier acción salarial debe estar contemplada en el presupuesto definido el año anterior para el año en curso y con los niveles de autorización requeridos. El desempeño sostenido en el tiempo es una variable a considerar al momento de los ajustes salariales. La porción variable de la remuneración de los gerentes de primera línea se vincula con el rendimiento a mediano/largo plazo y se determina a través de los objetivos de la unidad, que se miden a través de un Tablero de Control, se tienen en cuenta la ganancia antes de impuestos (que incluye provisiones), las normas sobre lavado de dinero y el respeto a las pautas internas y de los entes regulatorios. La medición del cumplimiento de los objetivos se utiliza para evaluar tanto el desempeño individual como el de la Unidad de Negocio / Función, en consecuencia, impacta en la definición de la remuneración variable. Adicionalmente, también se considera al momento de la evaluación y de la determinación del variable, cualquier contravención o incumplimiento de normas - las cuales son informadas al Comité de Conducta y Valores de HSBC Argentina a través de los casos de conducta. Los bonos se definen sobre resultados reales alcanzados y previamente comprobados contablemente, considerando inclusive los castigos por provisiones, no existiendo un mínimo garantizado. Para la Alta Gerencia, a partir de un monto



determinado, un porcentaje del variable se paga en acciones restringidas con liberación posdatada.

## E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios	
XII.	El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.
XIII.	El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.
XIV.	El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.
XV.	El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.
XVI.	El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.

**17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.**

La administración de riesgos en el Banco, como se indicó en el Principio 3 del presente reporte, se lleva a cabo a través de la Norma Marco de Gestión de Riesgos, con el fin de garantizar un método consistente para la gestión de riesgos en todos los niveles de la organización y para todos los tipos de riesgos, así como el seguimiento de las normas regulatorias locales. Asimismo, el Directorio en forma anual aprueba la Declaración de Apetito de Riesgo (RAS, por sus siglas en inglés), y la revisa en forma semestral. El RAS 2023 fue aprobado por el Directorio en la reunión de 10 de marzo de 2023.

La Reunión de Administración de Riesgos (RMM, por sus siglas en inglés) es un foro del Banco en el cual el Directorio se apoya para ejercer su responsabilidad de supervisión del sistema integral de riesgos. Tiene foco en la cultura de riesgo, el apetito de riesgo, el perfil de riesgo y la integración de la administración de riesgo en las estrategias y objetivos del Banco. Es liderado por el Gerente de Riesgos del Banco y participan algunos de los integrantes del Directorio y los Gerentes de cada una de las unidades de negocio y soporte.

Como se mencionó en los párrafos precedentes, todos los empleados desempeñan un rol en la administración del riesgo. Estos roles se establecen utilizando el modelo de las Tres Líneas de Defensa ("3LOD"), que toma en cuenta las estructuras funcionales y de negocios del Grupo. El modelo delinea los roles y las responsabilidades de administración de riesgo y el ambiente de control dentro de cada línea de defensa, creando así un ambiente de control sólido para el manejo de riesgos. Cada una de las líneas de negocio y las funciones de soporte tienen sus propios foros para tratar los temas relativos a su ambiente control interno. Los temas surgidos en dichos foros



son escalados a comités de jerarquía superior, asegurándose que el Directorio disponga de información relevante, íntegra y oportuna para evaluar y analizar si los roles delegados en la línea gerencial se están cumpliendo efectivamente y asegurar que se haya implementado un marco de gestión de riesgos eficaz y eficiente y con los recursos para administrarlo.

Adicionalmente, el Banco cuenta con el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno frente a la CNV, designado por el Directorio con fecha el 29 de noviembre de 2013, y quien es el responsable de garantizar que el marco de control anteriormente descrito se cumpla para las actividades del Banco como “Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Propio” en el Mercado de Capitales. Como se describió en la Práctica 3°, el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno emite, en forma anual, un informe en el ámbito de las actividades bajo su competencia, que se presenta ante la CNV, conforme lo previsto por las Normas de la CNV (NT 2013 y sus modificaciones).

***18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.***

La función de Auditoría Interna (responsable máximo de Auditoría Interna) reporta al Comité de Auditoría, y este último depende del Directorio. La evaluación anual que se realiza es la correspondiente al Responsable Máximo de Auditoría Interna, puesto que los restantes miembros del Comité pertenecen al Directorio del Banco. Conforme se explicará en la Práctica 20, el Banco cuenta con un Comité de Auditoría conformado según la Comunicación “A” 6552 del BCRA, sus modificatorias y complementarias. Con el objetivo de que el Comité de Auditoría y sus miembros puedan monitorear las actividades de Auditoría Interna y los recursos para la implementación, Auditoría Interna presenta de forma mensual a dicho comité la información actualizada sobre estos temas.

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

En línea con los requerimientos del Instituto Internacional de Auditores, el equipo de auditoría interna reporta al máximo responsable de auditoría, quien a su vez reporta al Comité de Auditoría. Auditoría Interna depende funcionalmente del Directorio del Banco. El responsable de auditoría interna mantiene reuniones periódicas con los miembros del Directorio con los cuales tiene contacto directo y frecuente. Estos, en su mayoría son miembros del Comité de Auditoría que se reúne con una frecuencia mínima mensual.

Las funciones y responsabilidades de los miembros del equipo de auditoría se encuentran formalizados a través del manual funcional (AIM) el cual es revisado y aprobado por el Comité de Auditoría de manera periódica.

El equipo de auditoría cuenta con un plan de capacitación mínimo anual el cual se encuentra orientado a los principales riesgos a los cuales se encuentra expuesta el Banco y mantiene sesiones de actualización sobre las mejores prácticas en procesos de auditoría con el equipo global de Prácticas Profesionales, a fin de asegurar una capacitación continua de sus miembros.



Adicionalmente los miembros del equipo de auditoría, según sus especialidades, participa a lo largo del año de distintas sesiones sobre actualizaciones normativas.

***20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.***

Auditoría Interna depende formalmente del Comité de Auditoría de HSBC Bank Argentina S.A. Desde el 1° de enero de 2022 y hasta el 11 de abril de 2022, el Comité de Auditoría estuvo integrado por tres (3) Directores del Banco, de los cuales 1 (uno) de ellos revestía el carácter de independiente junto con el Responsable Máximo de Auditoría Interna.

Posteriormente, el Directorio del Banco aprobó una nueva conformación del Comité de Auditoría integrado por dos (2) Directores Independientes junto con el Responsable Máximo de Auditoría Interna. En función de ello, al cierre del ejercicio económico finalizado el 31 de diciembre de 2022, el Comité de Auditoría se encuentra integrado por dos (2) Directores Independientes junto con el responsable máximo de Auditoría, en línea con lo previsto por la normativa emitida por el BCRA. El Comité es Presidido por un Director Independiente, quien, además, reviste la condición de experto contable-financiero.

Todos sus miembros tienen experiencia profesional en áreas financieras y contables. El Comité de Auditoría cuenta con sus Términos de Referencia - reglamento interno que detalla sus finalidades, miembros, invitados y funciones en el marco de lo definido por la normativa precitada-. El Comité de Auditoría tiene una frecuencia mínima mensual de reuniones y sus minutas se escalan al Directorio para la toma de conocimiento.

***21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.***

El Auditor Externo es referido de Grupo HSBC. Anualmente, el equipo de Auditoría Interna realiza una revisión detallada de los honorarios vinculados con las funciones asignadas a los auditores externos. Adicionalmente, se incluye una revisión sobre las Declaraciones Juradas de idoneidad de los auditores externos presentadas ante los organismos de contralor. Dichos trabajos se encuentran dentro de la planificación anual y se determina si se cumple el principio de independencia e idoneidad. Estos reportes son presentados al Comité de Auditoría. Los servicios prestados por el Auditor Externo, más allá de la auditoría de los estados financieros, son presentados trimestralmente en el Comité de Auditoría para su monitoreo sobre la independencia de sus tareas. Adicionalmente, el Auditor Externo participa de manera activa en las reuniones mensuales del Comité de Auditoría en las cuales informa sobre las tareas que está llevando a cabo y/o los resultados de las mismas, permitiéndole a los integrantes del Comité de Auditoría evaluar el desempeño de los mismos, todo lo cual posteriormente escala al Directorio.

## F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

### Principios

- XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.
- XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

**22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía.**

El Banco tiene un Código de Conducta que alcanza a todos los integrantes del Grupo HSBC en Argentina. El mismo se entrega al momento del ingreso al Banco. Se encuentra publicado en la intranet de HSBC a la cual accede todo el staff y es revisado periódicamente, siendo los cambios aprobados por el Directorio. La última revisión del Código de Conducta fue aprobada por el Directorio con fecha 30 de junio de 2022.

**23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.**

HSBC tanto a nivel global como local cuenta con un programa de Ética y Cumplimiento, que se encuentra plasmado en el Código de Conducta del Banco, así como en las distintas políticas y procedimientos internos. Existe un plan de capacitación obligatorio anual para todos los empleados en el que se incluyen temas específicos de conducta, así como presentaciones relacionadas con el tema en todos los niveles de control de la Sociedad.



En relación a las denuncias, existe un canal global, denominado “*HSBC Confidential*” administrado a nivel del Grupo HSBC a través del cual los empleados pueden reportar en forma personalizada o anónima (ya sea por teléfono, e-mail, formulario on-line), incumplimientos, delitos, fraudes o cualquier preocupación que no pueda ser escalada por los canales habituales. En Intranet, los empleados cuentan con los datos necesarios para contactarse con los canales de escalamiento. Las denuncias cursadas por “*HSBC Confidential*” son recibidas y revisadas en el sector Global de Cumplimiento quien a su vez las asigna al área de investigación local correspondiente. Cabe destacar que existe una política estricta de confidencialidad y protección a los denunciantes, a la vez que contempla los derechos de los denunciados.

En cuanto a las políticas de integridad en procesos licitatorios, a los procedimientos que comprueben la integridad de terceros y asociados, y a los mecanismos de análisis periódicos, monitoreo y evaluación de riesgos asociados, el Banco cuenta con procedimientos específicos tendientes a controlar la integridad y transparencia de los mismos (Comunicaciones Permanentes -sus modificaciones y complementarias-: “P” 1451 - Normas de Compras y “P” 1417 - Proveedores - Supplier Risk Management).

***24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.***

El Banco da a conocer a su personal a través de los manuales del Grupo (FIM, por su sigla en inglés) y mediante la norma interna identificada como Comunicación “P” 1723 - Procedimiento para tratamiento de conflictos de Interés WPB-, las políticas y principios que deben ser observados por el personal y que les permitirán reconocer y manejar conflictos de interés reales o potenciales.

Asimismo, las mencionadas normas regulan cualquier situación que pudiera presentarse a un empleado que tenga relación familiar y/o comercial con persona responsable de una empresa que sea cliente, proveedora de bienes o servicios del Banco o de cualquiera de las empresas que conforman el Grupo HSBC en Argentina.

El Grupo HSBC ha establecido procedimientos que están diseñados para identificar y manejar conflictos de interés. Estos incluyen disposiciones organizacionales y administrativas para salvaguardar los intereses de los clientes y mercado.

Los procedimientos se orientan a la identificación y administración de los siguientes principales tipos de conflictos de interés:

- 1) Empleado vs. el Banco: este conflicto se puede presentar cuando el empleado antepone sus intereses personales a los intereses del Banco como institución.
- 2) Empleado vs. cliente: este conflicto se puede presentar cuando el empleado antepone sus intereses personales a los intereses del cliente.
- 3) El Banco vs. cliente: este conflicto se puede presentar cuando el Banco como institución antepone sus intereses institucionales en primera instancia a los intereses del cliente.



Las políticas de conflictos de interés son informadas a todo el personal y las mismas se encuentran incluidas en el código de conducta, el cual se encuentra a disposición de todo el personal en la intranet del Banco.

## G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios	
XIX.	La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
XX.	La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
XXI.	La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
XXII.	La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

**25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores.**

El Banco cuenta con una página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar) a la que pueden acceder accionistas, inversores y cualquier persona interesada en conocer a HSBC. Allí se detallan los diferentes canales habilitados para el contacto con el Banco.

**26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.**

En los Estados Financieros por el ejercicio económico cerrado al 31 de diciembre de 2022, se expone en la nota 32 y Anexo "N" información sobre las operaciones efectuadas con partes relacionadas durante el ejercicio económico finalizado en dicha fecha. Asimismo, la Memoria contiene un párrafo sobre sociedades vinculadas. Cabe destacar que estas operaciones se realizan en las mismas condiciones que con el resto de terceras partes, observando el cumplimiento de las Políticas de Créditos y los límites a las exposiciones que reglamenta el BCRA. Asimismo, el Banco emite mensualmente un informe sobre las operaciones con personas físicas y jurídicas vinculadas con la sociedad, en cumplimiento con lo dispuesto en la Circular LISOL - II, sección 5, punto 5.1 del BCRA y cuenta con una Norma Interna sobre Fraccionamiento de Riesgo crediticio y Asistencia crediticia a personas físicas y jurídicas vinculadas. Dicha norma establece los procedimientos internos sobre límites en las relaciones sobre Concentración del riesgo, Grandes exposiciones al riesgo crediticio, Graduación del Crédito y asistencia a empresas o personas vinculadas en el marco de las normas del BCRA que regulan la materia. Como se señala en la Práctica 25, el Banco cuenta con un canal de comunicación con las partes interesadas a través de la página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar).

**27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un “paquete de información provisorio” que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal-realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.**

La Secretaría Corporativa atiende a las consultas e inquietudes de los accionistas, sin perjuicio de que aquellos que representen no menos del 2% del Capital Social pueden solicitar a la Comisión Fiscalizadora toda la información sobre las materias de su competencia, quienes tienen el deber de suministrarla (art. 294, inc. 6, Ley General de Sociedades N° 19.550). Se informa que la Sociedad tiene accionistas minoritarios provenientes de la fusión por absorción del Banco Popular Argentino S.A., que representa el 0,00617% del Capital Social. Dicha dispersión no ha sufrido modificaciones desde el año 2008. El Banco efectúa las publicaciones de ley conforme la Ley 19.550. En dicho aviso, se informa que la documentación referida a la Memoria y Estados Financieros de la Sociedad que se considerará en la Asamblea se encuentra a disposición de los Señores Accionistas en la sede social del Banco y dispone de los canales de comunicación indicados en la Práctica 28 siguiente.

***28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.***

Se informa que el 99,99% de las acciones pertenecen al Grupo HSBC. El Banco mantiene comunicación con los accionistas a través de la Secretaría Corporativa y pone a disposición de los mismos un canal de comunicación mediante el correo electrónico [secretariadeldirectorio@hsbc.com.ar](mailto:secretariadeldirectorio@hsbc.com.ar). Asimismo, el Banco pone a disposición de los accionistas la información para participar de las asambleas no solo a través de la página web [www.hsbc.com.ar](http://www.hsbc.com.ar), sino también por los canales de comunicación establecidos por los organismos regulatorios (CNV, ByMA y MAE).

Con relación a la participación en las asambleas a través del uso de medios electrónicos, hacemos saber que el Banco tratará en la próxima asamblea anual de accionistas que considere los estados financieros al 31 de diciembre de 2022 la reforma del Artículo 21° del Título VII referido a "Asambleas" del Estatuto Social a fin de aprobar la posibilidad de celebrar asambleas a distancia, en línea con las previsiones de la Resolución General N° 939 de la Comisión Nacional de Valores.

***29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.***

El Banco cuenta con una política de dividendos que se encuentra definida en la Norma Interna (Comunicación "P" 1470 - Política de Pago de Dividendo). De acuerdo con la norma precitada, el Banco debe pagar anualmente por lo menos, el 50% de los resultados del ejercicio, luego de deducir la reserva legal y siempre y cuando se cumpla la normativa establecida por el BCRA, respecto al exceso de capital a mantener por el Banco, luego del pago del dividendo. Las decisiones respecto de la distribución de dividendos son discutidas y aprobadas en el Comité de Activos y Pasivos. El destino de los resultados acumulados (incluyendo la distribución de dividendos) es discutida y aprobada en la Asamblea General de Accionistas.