

**BANCO SUPERVIELLE S.A. (la “Compañía”)  
CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO  
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

**A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO**

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

El Directorio aplica esta práctica. El Directorio de Banco Supervielle establece la visión, la misión y los valores de la Compañía y genera una cultura ética del trabajo con el objetivo de fomentar valores y principios éticos en el entorno laboral.

El propósito de Banco Supervielle es impulsar los sueños de las personas, guiado por la visión de la Compañía de ser un grupo financiero centrado en el cliente, reconocido por su forma de operar ágil, sencilla y cordial.

Ello se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía: <https://www.supervielle.com.ar/institucional/visión-y-valores>.

Banco Supervielle está comprometido con el fomento de una cultura de la integridad que promueve el estricto cumplimiento de las leyes, regulaciones, códigos internos y en línea con las mejores prácticas aplicables al sector. Entre otros aspectos, exige a sus colaboradores honestidad y transparencia en su relación con la Administración Pública con el fin de prevenir cualquier acción que pueda ser entendida como un acto de cohecho, tráfico de influencias o cualquier forma de corrupción, estableciendo tolerancia cero para este tipo de comportamientos.

El Programa de Integridad comprende un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad y de supervisión y control orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y prevenir conductas punibles. El Programa está compuesto por 4 ejes de trabajo:

- Políticas de integridad
- Pautas de actuación frente a terceros
- Capacitación
- Investigaciones internas

La matriz de valores de Banco Supervielle incluye: (i) liderazgo para ser referentes en el mercado; (ii) innovación para desafiar los límites en busca de nuevas soluciones para los clientes; (iii) compromiso para responder con soluciones sustentables a demandas de clientes y comunidades de interés; (iv) respeto para pensar en el otro, escuchar y entender las necesidades de los clientes y fomentar relaciones personales y de negocios constructivas; (v) eficiencia para agregar valor y dar respuestas rápidas y de calidad utilizando los recursos disponibles de manera responsable y sustentable y (vi) simplicidad para facilitar la vida a los clientes cuidando su tiempo, operando con procesos sólidos y sencillos y tomando decisiones cercanas a ellos.

El Código de Ética, a cuyos términos Banco Supervielle adhiere en su condición de sociedad

controlada, incorpora el conjunto de valores éticos esenciales basados en principios de buen gobierno societario, la práctica y la defensa de la honestidad, la ética y las disposiciones legales con las que se desarrollan los negocios de la Compañía. El Código de Ética se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía: <https://www.supervielle.com.ar/landings/etica-e-integridad>

Por su parte, el Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo de Grupo Supervielle S.A., aplicable a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada, se ocupa de asegurar el debido cumplimiento de los valores de la Compañía mediante la adopción de políticas internas que definen normas de comportamiento que todos los colaboradores deben seguir en el entorno laboral. Incluyen entre otras: (i) política anticorrupción, (ii) política de conflictos de interés y (iii) política relativa al vínculo de cualquier persona ligada a la Compañía con autoridades y/o empleados de entidades públicas o privadas con las que se relacione la Compañía, incluyéndose reglas relativas a regalos y atenciones. Estas políticas son comunicadas y actualizadas periódicamente poniéndose especial énfasis en aquellas posiciones con mayor exposición al riesgo. Las funciones y responsabilidades del Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo se encuentran descriptas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía: <https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

**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 de todos sus accionistas.**

El Directorio aplica esta práctica. El Directorio define los objetivos estratégicos de la Banco Supervielle y son aprobados en las reuniones celebradas al efecto. Se trata de objetivos cuyos lineamientos van más allá de la coyuntura y se encuentran recogidos en el documento de Apetito de Riesgo.

Luego de ser aprobados por el Directorio, los objetivos estratégicos son comunicados a la Alta Gerencia a los efectos de su implementación, que luego comunica sus alcances y metas a las distintas áreas de negocios de la entidad para comprometer y alinear al personal.

Para la aplicación de esta práctica, el Directorio aprueba el presupuesto anual a fin de tomar en consideración el escenario macroeconómico, las distintas variables, los desafíos del negocio, los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo. El Directorio realiza un control de gestión trimestral de su cumplimiento.

Este seguimiento del presupuesto tiene como objetivo comprender el desempeño del negocio e introducir posibles correcciones con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos determinados en el presupuesto anual. Incluye la posición de cada cartera, el análisis en detalle de ingresos y gastos, como así también el resto de los rubros del balance.

El análisis de ingresos contempla el seguimiento de volúmenes, tasas, comisiones, stocks y segmentos de negocios, entre otros. Por el lado de gastos, se analizan los componentes del gasto por rubro de aplicación y los gastos directos e indirectos de cada segmento.

Tanto en ingresos como en gastos, se analizan los desvíos respecto del presupuesto y los crecimientos y las tendencias de cada ítem, contemplando en forma paralela una visión general del negocio.

El Comité de Riesgos Integrales monitorea los indicadores correspondientes al riesgo socio ambiental. Además, como se señala más adelante, la Sociedad participa activamente en la publicación del Reporte de Sostenibilidad de Grupo Supervielle S.A., en el que también se relevan indicadores, mediciones y datos de seguimiento de los factores ambientales y sociales.

Todo el análisis mencionado está expresado en una presentación que la Alta Gerencia realiza al Directorio en forma trimestral que contempla un ejercicio de control de gestión tanto con cuadros analíticos como comentarios sobre los mismos, de modo tal de facilitar su comprensión y discusión.

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

El Directorio aplica esta práctica. Banco Supervielle promueve un efectivo marco de gestión de riesgos basado en el modelo de las tres líneas de defensa. Es fundamental que todos los colaboradores conozcan cuál es su rol, sus funciones específicas, los riesgos que conllevan su actividad y/o sus decisiones y la forma de mitigarlos. El modelo de las tres líneas de defensa tiene por objeto definir el rol de los colaboradores en la organización al momento de identificar, gestionar y afrontar de manera eficaz los riesgos del negocio. Distingue tres aspectos esenciales: la propiedad/titularidad del riesgo, la supervisión del riesgo y el control y la garantía/aseguramiento independiente del riesgo.

El modelo de las tres líneas de defensa tiene las siguientes funciones:

Primera línea de defensa. Es la dueña de los procesos. Tiene a su cargo la gestión del riesgo y el diseño y la implementación del sistema de control interno. Está compuesta por los ejecutivos del negocio, incluyendo entre otros los Líderes de Productos, los Líderes de Portafolio, los Product Owners, y los COEs de Marketing Digital, Business Modernization & Innovation, Arquitectura de TI, y Analítica Avanzada y Datos.

Segunda línea de defensa. Supervisa la gestión eficaz del riesgo y el control. Propone políticas en línea con las mejores prácticas y umbrales de apetito de riesgo y realiza un seguimiento periódico. Está compuesta por las áreas que llevan a cabo funciones de soporte (entre otras, Riesgos, Compliance, Ciberseguridad, PLD y el COE de Ciberseguridad).

Tercera línea de defensa. Evalúa la eficiencia de las barreras de defensa de la organización (la primera y la segunda). Realiza un aseguramiento independiente de la calidad de los riesgos y de su control. Debe analizar si son adecuados los procedimientos y las políticas y si las mismas se cumplen, si están bien evaluados los riesgos y si la organización opera dentro de los parámetros de apetito fijados por el Directorio. Está compuesta por Auditoría Interna.

Además, la Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría integrado por 2 directores y el Responsable de Auditoría Corporativa. Las funciones y responsabilidades del Comité de Auditoría se encuentran descriptas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:

<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

**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 necesarias.**

El Directorio aplica esta práctica. El Código de Gobierno Corporativo de Banco Supervielle establece las pautas de actuación de toda la organización, particularmente de su Directorio y Alta Gerencia en lo que hace al cumplimiento de su objeto social, incluyendo su relación con accionistas, inversores, proveedores y público interesado.

El Código formaliza y exterioriza las pautas de conducta y prácticas de gobierno corporativo de Banco Supervielle, las cuales se basan en estrictos estándares de información plena, eficiencia, control, ética, protección del público inversor, trato igualitario entre inversores y transparencia empresarial, a fin de crear y conservar valor para la entidad, sus accionistas, clientes, colaboradores y público en general.

El Directorio es responsable de la creación, difusión y actualización del Código de Gobierno Corporativo.

El Código de Gobierno Corporativo se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía: <https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

Por su parte, el Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo de Grupo Supervielle S.A., aplicable a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada, tiene por función asistir al Directorio en la adopción de las mejores prácticas de buen gobierno corporativo, que apunten a maximizar la capacidad de crecimiento de Grupo Supervielle y de sus compañías vinculadas y prevengan de la destrucción de valor.

Entre otras funciones, el Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo debe: (i) elaborar y elevar a la consideración del Directorio para su aprobación el Código de Gobierno Corporativo y los códigos, políticas y procedimientos vinculados a temas de Ética & Compliance que deberán apuntar a una progresiva convergencia hacia estándares internacionales de ética, compliance y gobierno corporativo por parte de Grupo Supervielle y de sus compañías controladas; (ii) proponer al Directorio una agenda relacionada a temas de ética y compliance; (iii) definir políticas y procedimientos relativos a ética y compliance; (iv) impulsar, hacer el seguimiento y supervisar el cumplimiento del Código de Gobierno Corporativo y de los códigos, políticas y procedimientos relativos a Ética & Compliance e informar al Directorio cualquier desvío que pudiera producirse y formular las recomendaciones que estime convenientes; (v) elevar al Directorio el Informe Anual de cumplimiento del Código de Gobierno Corporativo; (vi) tomar conocimiento de las normas emitidas por la Comisión Nacional de Valores, el Banco Central de la República Argentina, la Superintendencia de Seguros de la Nación, la Inspección General de Justicia y, en general, todo otro organismo de contralor y de la repercusión que la aplicación de tales normas puedan tener en las prácticas de gobierno corporativo de Grupo Supervielle; (vii) efectuar recomendaciones al Directorio respecto de la adopción de las disposiciones contenidas en la RG 797/2019 de la Comisión Nacional de Valores acerca del Código de Gobierno, en las Comunicaciones A 5201 y A 7100 del Banco Central de la República Argentina y en las regulaciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación que resultaren de aplicación; (viii) informarse de las recomendaciones del Comité de Basilea y efectuar recomendaciones al Directorio para su gradual y progresiva adopción; (ix) revisar los resultados de las inspecciones del Banco Central de la República Argentina y de otros organismos reguladores y atender las observaciones de los auditores externos vinculados a temas de ética, compliance

y gobierno corporativo; (x) informar al Directorio sobre los temas de gobierno corporativo, ética y Compliance que estime pertinentes, así como sobre incidentes y denuncias; (xi) proponer al Directorio eventuales cambios a los reglamentos internos de los Comités a fin de mejorar la ejecución de sus objetivos y funciones; (xii) proponer al Directorio políticas y procedimientos para la evaluación y autoevaluación del Directorio y de sus miembros y de los Comités de Directorio; (xiii) definir políticas y lineamientos vinculados a partes relacionadas a Grupo Supervielle; (xiv) revisar periódicamente el Código de Ética y los Códigos de Gobierno Corporativo vigentes; (xv) ejercer aquellas otras competencias asignadas al Comité por parte del Directorio.

Las funciones y responsabilidades del Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo se encuentran descriptas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:

<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

**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.**

El Directorio aplica esta práctica. Los directores dedican el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir de forma regular las cuestiones que plantea la administración de la Sociedad. Asimismo, el Directorio no considera inconveniente que los directores y síndicos desempeñen funciones como tales en otras entidades, en la medida que no afecte el cumplimiento de los deberes propios de sus cargos en órganos de la Sociedad. En ese sentido, el Directorio considera que la experiencia que aportan sus miembros resulta sumamente positiva para la gestión de la Sociedad. Los accionistas procuran en la Asamblea anual de Accionistas que la elección de los miembros del Directorio recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia local, nacional e internacional provenientes de los más variados ámbitos del sector empresarial y público, con criterio de diversidad.

El Directorio y los Comités de Directorio reciben información desagregada sobre los temas que son sometidos a su consideración con la debida antelación para realizar una evaluación exhaustiva que permita una mejor preparación de las reuniones y un proceso eficiente en la toma de decisiones.

El Directorio puede disponer, si lo considera conveniente y necesario y/o legalmente aplicable, la creación e integración de comités de Directorio, 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. Actualmente el Directorio cuenta con los siguientes Comités:

Comité de Auditoría

Comité de Prevención del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo

Comité de Tecnología de la Información

Comité de Riesgos Integrales

Comité de Créditos Senior

Comité de Mercados de Capitales

Cada comité tiene su propio reglamento interno y reporta periódicamente al Directorio. La

Sociedad informa a los accionistas la composición de cada uno de sus comités  
Sus funciones y responsabilidades se encuentran publicadas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:  
<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

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

- 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 Directorio aplica esta práctica.

El Presidente de la Compañía tiene, entre otras funciones, la de asegurar el funcionamiento efectivo del Directorio y garantizar el cumplimiento de sus procedimientos y reglas de gobierno y de organizar y coordinar la distribución de tareas entre los miembros del Directorio. Para dichas funciones cuenta con la asistencia del Secretario del Directorio quien tiene entre otras funciones a su cargo, la coordinación de las reuniones de directorio, el envío del orden del día, el envío de la información a ser considerada por el Directorio en la reunión respectiva, la coordinación de comunicación entre el Directorio y la gerencia para evacuar las consultas que fueran necesarias sobre los temas de gestión de la Compañía, procura que el Directorio de cumplimiento a los requisitos legales para su funcionamiento, entre ellos la existencia de quórum para celebrar sus reuniones, y que se mantenga durante toda la reunión entre otras funciones, coordina la implementación de la autoevaluación anual a los miembros del Directorio y sus comités, informando luego sus resultados al Presidente y al Directorio; confecciona las actas de las reuniones del Directorio y sus Comités; coordina la organización de las Asambleas de accionistas y confecciona las actas; colabora en la comunicación entre accionistas, miembros del Directorio y Management; procura que la actuación del Directorio y de sus Comités se ajuste a la Ley y al Estatuto.

La agenda del Directorio permite el tiempo suficiente para un proceso efectivo y participativo en la toma de decisiones, basado en debates de alta calidad y discusiones en profundidad.

Los presidentes de los Comités de Directorio tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones y cuentan con el auxilio de un secretario de Comité.

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

El Directorio aplica esta práctica. Para ello, sin perjuicio de que la evaluación de la gestión del Directorio es facultad de la Asamblea Ordinaria de Accionistas de acuerdo con lo previsto en la Ley General de Sociedades, con la implementación de la autoevaluación se logra profesionalizar su gestión, controlar regularmente su funcionamiento y eficiencia y monitorear el cumplimiento de sus deberes. El Directorio de la Sociedad se apoya en la asistencia de los Comités de Nominaciones y Remuneraciones y de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo de Grupo Supervielle, de aplicación a Banco Supervielle en su

condición de sociedad controlada. Dichos Comités elaboran los criterios y lineamientos del proceso de autoevaluación del Directorio y los revisan anualmente.

Las funciones y responsabilidades del Comité de Nominaciones y Remuneraciones se encuentran descritas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:

<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

**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.**

Se aplica esta práctica. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo, promueve la participación activa de los miembros del Directorio y estimula la discusión.

El Directorio diseña e implementa anualmente un programa de capacitación de directores y aprueba los programas de entrenamiento y capacitación de los altos ejecutivos gerenciales, en conjunto con el Comité de Nominaciones y Remuneraciones y la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos.

Las políticas de capacitación tienen por objeto establecer los lineamientos generales a los que se ajustarán los planes de capacitación de acuerdo a los objetivos del negocio, revisándose de manera continua a fin de responder a las necesidades de la organización.

**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 Directorio aplica esta práctica. En la actualidad esta responsabilidad la cumple un miembro del Directorio de la Sociedad.

La misión del Secretario del Directorio es velar por el buen funcionamiento de las reuniones del Directorio y de la Asamblea de Accionistas. Se ocupa de (i) proporcionar a los miembros del Directorio y los accionistas la información que resultare necesaria, (ii) supervisar el adecuado registro de la documentación social, (iii) asistir al Presidente del Directorio en la preparación y cumplimiento del orden del día en las reuniones del Directorio y la Asamblea de Accionistas, (iv) distribuir a los directores toda la información relevante concerniente a la celebración de las sesiones del Directorio y la documentación a ser considerada en las mismas, (v) distribuir a los accionistas toda la información relevante concerniente a la celebración de las Asambleas de Accionistas y la documentación a ser considerada en las mismas; (vi) reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las reuniones del órgano de administración; y (vii) mantener un adecuado registro de todos los papeles de trabajo del Directorio y de las presentaciones realizadas por ejecutivos de Banco Supervielle así como también por los asesores externos.

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

El Directorio aplica esta práctica. Para la aplicación de esta práctica, el Directorio se apoya en el Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle, que le resulta de

aplicación en su condición de sociedad controlada.

Este Comité analiza el Plan Estratégico de Recursos Humanos y lo eleva al Directorio, para su consideración y aprobación. Además, entiende en, las propuestas de nombramiento del gerente general, subgerente general, gerentes corporativos y otros funcionarios de relevancia. Asimismo, el Comité de Nominaciones y Remuneraciones diseña los planes de sucesión, los que son revisados periódicamente por el Directorio. La Compañía busca perfiles para cumplir con el cargo de gerente general que cumplan con los estándares de ética que prevé el Código de Ética de la Compañía, con experiencia y capacidad demostrada en el aspecto técnico del cargo, y con una visión de negocios que comparta los más altos estándares y los objetivos de la Compañía.

En ese sentido, el CEO tiene cinco responsabilidades principales: (i) crear valor para los accionistas mediante el seguimiento de las unidades de negocio, (ii) aportar innovación a la prestación de servicios financieros, (iii) asegurarse de que la compañía brinde servicios de alta calidad y costos competitivos, (iv) aprovechar recursos clave para brindar soporte a las unidades de negocio y (v) planificar y ejecutar adquisiciones y alianzas que se ajusten a la estrategia corporativa.

### **C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO**

#### **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 Directorio aplica esta práctica. Banco Supervielle cuenta con un Directorio compuesto por 5 miembros, uno de los cuales cumple la condición de independiente de acuerdo a los estándares y las exigencias normativas del Banco Central de la República Argentina, en tanto resulta el organismo de contralor de la Sociedad por tratarse de una entidad financiera.

#### **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.**

El Directorio aplica esta práctica. El Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle es de aplicación a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada. Dicho Comité está compuesto actualmente por 4 directores y presidido por un director independiente de Grupo Supervielle.

#### **13. El Directorio, a través de su 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.**

Se aplica esta práctica. Con ajuste a lo establecido en su Reglamento Interno, el Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle, asiste al Directorio en materia de nominación de directores y miembros de la Alta Gerencia y desarrolla sus planes de sucesión. Esto resulta de aplicación a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada.

Por su parte, Banco Supervielle promueve una cultura de igualdad de oportunidades, eliminando cualquier forma de discriminación e inequidad en razón de edad, género,



identidad de género, discapacidad, raza, etnia, nacionalidad, religión u orientación sexual. El Directorio de Banco Supervielle actualmente está compuesto por una directora titular entre sus miembros.

Además, se desarrollan estrategias y planes de acción específicos para identificar y garantizar la remoción de los obstáculos que pueden encontrar las mujeres al ingreso, a la participación, al ascenso, a la remuneración y al reconocimiento dentro de la Compañía. El principal factor para que el Comité de Nominaciones y Remuneraciones determine posibles sucesores en cargos directivos y de la Alta Gerencia es la experiencia y capacidad de los candidatos, procurando mejorar el ratio entre hombres y mujeres que acceden a dichos cargos en forma gradual a través de una mejora en las condiciones de carrera que permita a más cantidad de mujeres ser elegibles para los cargos en cuestión.

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

Se aplica esta práctica. El Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle coordina el proceso de inducción para los nuevos miembros del Directorio y de la Alta Gerencia de Banco Supervielle, en su condición de sociedad controlada. La orientación de nuevos directores es llevada a cabo por el Presidente del Comité de Nominaciones y Remuneraciones, en un proceso en el cual se los pone en conocimiento sobre información contable y financiera relevante, proyecciones de negocios, objetivos del año en curso y visión estratégica de la Compañía. A su vez, se encarga de coordinar entrevistas con la alta gerencia, personal ejecutivo y otros directores, así como también el envío de documentación corporativa y de la información necesaria para su participación activa en las reuniones del Directorio.

## **D) REMUNERACIÓN**

**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.**

Durante el ejercicio bajo consideración se aplicó parcialmente esta práctica a través del Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle, aplicable a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada. Dicho Comité está compuesto por cuatro directores de Grupo Supervielle, tres de los cuales son no ejecutivos. Actualmente está presidido por el Señor Eduardo Braun en su carácter de director independiente.

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

Se aplica esta práctica. Con ajuste a lo establecido en su Reglamento Interno, el Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle tiene por función, asistir al Directorio en la formulación de los principios, parámetros y lineamientos vinculados con las políticas de remuneraciones aplicables a miembros independientes y no independientes del Directorio, de la Alta Gerencia y del personal en general, incluyendo (según sea el caso) esquemas de honorarios, salarios fijos y variables y planes de incentivos, planes de retiro y beneficios asociados, ajustados a las disposiciones regulatorias vigentes, siendo de aplicación para todas las sociedades controladas, incluido Banco Supervielle.

Además, el Comité de Nominaciones y Remuneraciones de Grupo Supervielle, lleva a cabo una evaluación anual del sistema de incentivos económicos a la Alta Gerencia de sus sociedades controladas, la que puede ser realizada por una firma independiente. El Comité trabaja en conjunto con el Comité de Riesgos Integrales en la evaluación de los estímulos generados por el sistema de incentivos económicos al personal.

## **E) AMBIENTE DE CONTROL**

**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.**

El Directorio aplica esta práctica. Dentro de su estructura de gobierno corporativo, Banco Supervielle cuenta con un Comité de Riesgos Integrales que tiene las siguientes funciones: (i) dar tratamiento institucional a las estrategias y políticas para la gestión de los riesgos de crédito, mercado, tasa de interés y liquidez operacional y todo riesgo que pueda afectar a Banco Supervielle, conforme las regulaciones vigentes y a las mejores prácticas de mercado, verificando su correcta instrumentación y cumplimiento; (ii) elevar para la aprobación del Directorio los documentos de estrategia y las políticas referidas a la gestión de los riesgos las que son revisadas anualmente para garantizar su vigencia; (iii) definir los niveles de apetito y tolerancia al riesgo de Grupo Supervielle a nivel consolidado así como el perfil de riesgos global, sujetos para la aprobación del Directorio; (iv) aprobar la estructura de umbrales y límites para la gestión de los riesgos así como informarse de la evolución de los indicadores respectivos; (v) monitorear en forma periódica los distintos riesgos de la Compañía y la aplicación de las estrategias y políticas definidas para la gestión de los mismos; (vi) evaluar la adecuación del capital con relación al perfil de riesgos de Grupo Supervielle, dando tratamiento al Informe Anual de Autoevaluación del Capital previo a su aprobación por parte del Directorio; (vii) definir la política y marco metodológico para las pruebas de estrés dentro de la gestión integral de riesgos y aprobar escenarios que permitan realizar pruebas de estrés individuales e integrales, evaluar y discutir sus resultados y recomendar los planes de contingencia a aplicar; (viii) diseñar canales y sistemas de información efectivos para mantener al Directorio adecuadamente informado sobre la gestión de los riesgos; y (ix) aprobar el marco metodológico y los desarrollos para los modelos cuantitativos utilizados para gestionar los distintos riesgos y los modelos para el cálculo de capital económico para cada riesgo; entre otras.

El Comité de Riesgos Integrales se reúne mensualmente y las actas de sus reuniones son consideradas por el Directorio de la Compañía. En lo que refiere a riesgos ambientales y sociales, es esencial la observancia de los aspectos ambientales y sociales al momento de la concesión de un crédito, en línea con el compromiso de honorabilidad y responsabilidad ante la comunidad y los accionistas. Con esta visión la compañía incorporó con carácter sistemático criterios de protección ambiental y responsabilidad social para la evaluación crediticia, basándose en conceptos contenidos en la Metodología ARAS, los Principios de Ecuador y las normas de Corporación Financiera Internacional (IFC), consolidando un enfoque integral que abarca tanto un cambio cultural interno como hacia afuera, en el relacionamiento con clientes e inversores. Esta política procura, buscando alcanzar los siguientes objetivos:

- Reducir la exposición de riesgos ambientales y sociales por las actividades de los clientes, estableciendo para ello una política de concesión de créditos que incorpore el análisis

del impacto ambiental y social de las empresas y proyectos de inversión financiados.

- Incorporar los riesgos socioambientales dentro de la política de riesgo fijada por el Directorio.
  - Reducir y controlar la exposición de riesgos climáticos, identificando riesgos físicos y de transición.
  - Facilitar a clientes la posibilidad de disponer de un financiamiento basado en criterios de sostenibilidad.
  - Difundir buenas prácticas y conciencia ambiental y social entre empleados y clientes.
- En este marco, la Compañía se compromete como entidad financiera a velar por la reducción y mitigación de impactos negativos en ecosistemas y comunidades, concediendo créditos solo a aquellas empresas y proyectos que puedan comprobar la adecuada gestión de sus impactos sociales o ambientales, o bien los planes de mitigación, en áreas tales como:
- - Protección a la biodiversidad;
  - - Empleo de recursos renovables;
  - - Gestión de residuos;
  - - Protección a la salud humana; y
  - - Desplazamiento poblacional.

Como parte de este enfoque, la Compañía adaptó la Política de Riesgos Ambientales y Sociales a las mejores prácticas de la industria. En la administración del portafolio crediticio se distinguen aquellas actividades en función de su riesgo inherente en materia de riesgos sociales, ambientales o climáticos, debiendo contar con un análisis específico que permita identificar adecuadamente los riesgos de impacto alto y sus mecanismos de mitigación. En esta línea, Grupo Supervielle ha definido un umbral de tolerancia para toda su cartera de financiaciones de hasta el 5% para riesgos residuales altos. Asimismo, en el marco de la actualización de la mencionada política, la Compañía incorporó un análisis sobre la gestión de riesgos climáticos.

El Comité de Riesgos Integrales se reúne mensualmente y las actas de sus reuniones son consideradas por el Directorio de la Sociedad.

Las funciones y responsabilidades del Comité de Riesgos Integrales se encuentran descriptas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:

<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

#### **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.**

El Directorio aplica esta práctica. Banco Supervielle cuenta con un Comité de Auditoría que se rige por las Normas Mínimas de Controles Internos dictadas por el Banco Central de la República Argentina. (Ver práctica 20)

El Comité de Auditoría está conformado por 2 directores, uno de los cuales reviste la condición de independiente de acuerdo a los criterios establecidos por el Banco Central de la República Argentina y el Gerente Corporativo de Auditoría Interna.

Este órgano tiene por cometido principal asistir al Directorio en la supervisión de los estados contables, así como en el control del cumplimiento de las políticas, procesos, procedimientos

y normas establecidas de la Compañía.

En lo que hace a la supervisión de los controles internos, el Comité de Auditoría debe: (i) verifica que la Sociedad cuente con el adecuado funcionamiento de los sistemas de control interno definidos en la entidad a través de su evaluación periódica, e informarse sobre los objetivos estratégicos y los principales riesgos que la afectan, monitoreando la aplicación de las políticas diseñadas por la dirección para la administración de los riesgos contribuyendo de esta manera a la mejora de la efectividad de los controles internos; (ii) revisar y aprobar el programa de trabajo anual del área de auditoría interna del Banco (“Memorándum de planeamiento de auditoría interna” o “planeamiento anual”), a realizarse de acuerdo con las Normas Mínimas sobre Controles Internos para entidades financieras; (iii) revisar y aprobar planes adicionales, de carácter ocasional o específico, que hubieren de ponerse en práctica por razones de cambios regulatorios o por necesidades de la organización del negocio del Banco; (iv) realizar un seguimiento, según la periodicidad y oportunidad que considere el Comité de Auditoría, del grado de cumplimiento del plan de trabajo aprobado por el Comité; (v) de producirse desviaciones sustanciales en los plazos de ejecución de las actuaciones contempladas en los planes, o en el alcance de las revisiones, se expondrán al Comité las causas de ello, sometiéndosele a su aprobación las modificaciones que pareciera conveniente introducir en los planes de la Auditoría Interna, de manera de contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos; (vi) revisar y aprobar los informes emitidos por la auditoría interna; (vii) tomar conocimiento del planeamiento de la auditoría externa; (viii) monitorear el proceso de elaboración y publicación de los estados financieros de la entidad; (ix) evaluar las observaciones sobre las debilidades de control interno encontradas durante la realización de sus tareas por los auditores externo e interno, por el Banco Central de la República Argentina y por otros organismos de contralor, así como monitorear las acciones correctivas implementadas por la Gerencia General tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades; y (x) emitir una opinión sobre la efectividad del sistema de control interno implementado en la entidad y elevar al Directorio o autoridad equivalente, en oportunidad de la publicación de los estados financieros de cierre de ejercicio, un informe sobre la situación de dicho sistema de control interno; entre otras.

El Comité de Auditoría se reúne mensualmente y las actas de sus reuniones son consideradas por el Directorio de la Sociedad.

La Sociedad cuenta con una Gerencia Corporativa de Auditoría Interna, cuyo titular reporta al Comité de Auditoría e integra el mismo. Esta área cuenta con los recursos, tiempo y conocimiento para poder constituir una tercera línea de defensa detrás de los controles internos (primera línea) y la gestión del riesgo y compliance (segunda línea). Para ello cuenta con una línea de reporte directa al Comité de Auditoría y con recursos humanos y de presupuesto conforme al tamaño de la Sociedad y la complejidad de sus negocios. Asimismo, el plan anual de auditoría interna está desarrollado en base a riesgos.

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

Se aplica esta práctica. De acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna, la Gerencia Corporativa de Auditoría Interna se ubica dentro de la estructura organizativa del Banco, dependiendo funcionalmente del Comité de Auditoría.

Su actuación es independiente y tiene por objeto la evaluación de las distintas áreas y actividades de Banco Supervielle para informar sobre su adecuado funcionamiento y

promover, en su caso, mediante recomendaciones, las mejoras oportunas para la protección del patrimonio, la optimización de recursos disponibles y promover el cumplimiento de leyes, regulaciones y normas.

El Directorio y el Comité de Auditoría son directamente responsables de asegurar la independencia de la actividad de Auditoría Interna. Para garantizar su independencia y objetividad, la actividad de auditoría interna debe estar libre de interferencias, en relación con la selección de las auditorías, el alcance, los procedimientos a realizar, la frecuencia de revisión, el calendario de las auditorías y el contenido de sus informes. Más aún, los auditores internos no tienen responsabilidad ni autoridad operativa sobre ninguna de las actividades auditadas o sobre colaboradores que se desempeñen en las mismas. Por consiguiente, está estipulado que no implementarán controles internos, ni desarrollarán procedimientos, ni instalarán sistemas, ni prepararán registros, ni participarán en ninguna otra actividad que pueda influir en el juicio del auditor interno. Cada unidad de negocio es responsable de su propio control. En ese marco, el Comité de Auditoría tiene acceso irrestricto a todos los funcionarios de la primera línea gerencial de Banco Supervielle y a toda la información y documentación que estime necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones.

En el desempeño de sus actividades, los auditores internos deben desarrollar su trabajo demostrando el más alto nivel de objetividad profesional al recopilar, evaluar y comunicar información referida al tema que se está examinando, y no deben dejarse influir indebidamente por juicios de terceros o por sus propios intereses al formar opiniones. Toda circunstancia que pudiera comprometer la independencia o la objetividad debe comunicarse al nivel jerárquico inmediatamente superior, quien toma las acciones necesarias según fuera el impedimento. Asimismo, Auditoría Interna trabaja intensamente en el desarrollo y capacitación de sus integrantes orientándose a la aplicación de técnicas avanzadas de auditoría.

## **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.**

El Directorio aplica esta práctica. La Sociedad cuenta con un Comité de Auditoría que se rige por las Normas Mínimas sobre Controles Internos del Banco Central de la República Argentina. Este órgano está compuesto por 2 directores, uno de los cuales se desempeña como su Presidente y reviste la condición de independiente conforme a los criterios establecidos por el Banco Central de la República Argentina. El gerente general no forma parte del Comité de Auditoría.

Los directores que integran el Comité de Auditoría de Banco Supervielle cuentan con especial versación en la administración de grandes empresas, finanzas, banca o en materia contable y de auditoría.

El Reglamento Interno del Comité de Auditoría, aprobado por Directorio, incorpora la pauta normativa del Banco Central de la República Argentina que reputa recomendable que todos los directores o autoridades equivalentes integrantes del Comité de Auditoría cuenten con experiencia en prácticas financieras y contables básicas y que uno de ellos revista la condición de experto contable y/o financiero.

Las funciones y responsabilidades del Comité de Auditoría se encuentran descriptas en el Código de Gobierno Corporativo publicado en el sitio web de la Compañía:  
<https://www.supervielle.com.ar/institucional/informacion-corporativa>.

**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 Directorio aplica esta práctica. El Reglamento del Comité de Auditoría establece en cabeza de dicho órgano la obligación de opinar sobre las propuestas que formule el Directorio acerca de la designación de auditores externos o de la revocación de dicha designación.

En ese marco, recomienda al Directorio los candidatos para desempeñarse como auditor externo de la entidad, así como las condiciones de contratación. La opinión del Comité de Auditoría en relación con la propuesta de designación o remoción de auditores externos, debe contener como mínimo: a) una evaluación de los antecedentes considerados; b) las razones que fundamentan la designación de un contador público en el cargo, o las que sustentan el cambio por otro y c) en el supuesto de revocación o designación de un nuevo auditor externo, el informe deberá dar cuenta en detalle de las eventuales discrepancias que pudieran haber existido sobre los estados contables de la Sociedad.

El Comité de Auditoría debe verificar periódicamente que los auditores externos lleven a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando que con ello se satisfacen los requerimientos del Directorio y del Banco Central de la República Argentina.

Además, debe analizar y opinar, previamente a su contratación, respecto de los diferentes servicios prestados en la entidad por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos, de acuerdo con las normas de auditoría establecidas por la FACPCE y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional. La mencionada opinión deberá ser comunicada formalmente al Directorio.

También debe revisar periódicamente el cumplimiento de las normas de independencia de los auditores externos, en un doble sentido: a) evitando que puedan condicionarse las alertas, opiniones o recomendaciones de los auditores y b) estableciendo la incompatibilidad entre la prestación de los servicios de auditoría y de consultoría; analizando la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas se adecúen a los riesgos de la entidad, 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.

## **F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO**

**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.**

Se aplica esta práctica. El Código de Ética de Grupo Supervielle, a cuyos términos Banco Supervielle adhiere en su condición de sociedad controlada, basado en un conjunto de valores esenciales que distinguen e identifican a Grupo Supervielle y que deben respetar sus integrantes en su actuar diario con clientes, proveedores, colaboradores y organismos de control.

Es de aplicación para todos los colaboradores de Grupo Supervielle y de sus subsidiarias, incluidos todos sus dependientes, las personas contratadas a término o que se encuentren prestando funciones en período de prueba, los miembros del Directorio, los asesores externos, los proveedores y cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vínculo con Grupo Supervielle, pueda afectar la reputación de la sociedad o de cualesquiera de las subsidiarias.

Se exige a los colaboradores: (i) liderazgo para ser referentes en el mercado; (ii) innovación para desafiar los límites en busca de nuevas soluciones para los clientes; (iii) compromiso para responder con soluciones sustentables a demandas de clientes y comunidades de interés; (iv) respeto para pensar en el otro, escuchar y entender las necesidades de los clientes y fomentar relaciones personales y de negocios constructivas; (v) eficiencia para agregar valor y dar respuestas rápidas y de calidad utilizando los recursos disponibles de manera responsable y sustentable y (vi) simplicidad para facilitar la vida a los clientes cuidando su tiempo, operando con procesos sólidos y sencillos y tomando decisiones cercanas a ellos.

Por su parte, el Código de Ética establece un marco de ética y transparencia para la construcción de relaciones duraderas y de confianza con los grupos de interés, promueve una cultura de integridad y el cumplimiento de regulaciones y buenas prácticas con el fin de fomentar el desarrollo de un contexto comercial sustentable y competitivo.

En ese marco se destacan: (i) la promoción de igualdad de oportunidades y no discriminación; (ii) proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable; (iii) el fomento de relaciones respetuosas, honestas y comprometidas con los grupos de interés; (iv) el trato digno entre colaboradores y hacia clientes, proveedores y la comunidad en su conjunto y (v) la actuación transparente y respetuosa de los acuerdos establecidos con los clientes con el fin de brindar un servicio de calidad.

El Código de Ética también establece lineamientos para atender situaciones concretas: (i) la protección de la confidencialidad de la información de clientes y propia y la prohibición de su utilización en beneficio personal; (ii) la forma de actuar frente a un conflicto de intereses; (iii) lineamientos de actuación frente al ofrecimiento de regalos y atenciones; (iv) formas de actuación frente a los gobiernos, clientes, proveedores, competidores y la Sociedad dentro de un marco de cordialidad y sencillez en el trato y de agilidad y calidad en el servicio ofrecido; (v) el cumplimiento de la regulación aplicable y políticas vigentes; (vi) pautas de prevención del lavado de dinero y financiamiento del terrorismo y (vii) pautas de actuación al momento de la contratación de colaboradores.

El Código de Ética se encuentra publicado en el sitio web de la Compañía:  
<https://www.supervielle.com.ar/institucional/linea-etica>

Por su parte, Grupo Supervielle pone a disposición de todos sus empleados, clientes y proveedores una Línea Ética, cuya gestión se realiza a través de un tercero independiente. Es un servicio de información, anónimo e independiente, para comunicar todo hecho irregular que afecte los intereses de la Sociedad y sus compañías subsidiarias. Por medio de la Línea

Ética se busca canalizar información relacionada con comportamientos inconsistentes con los valores corporativos, garantizando la independencia, confidencialidad y anonimato de las personas que decidan utilizarla, encontrándose prohibido todo tipo de represalia o consecuencia negativa hacia los empleados que las realicen.

Teléfono. 0800-777-7813

Web: <https://eticagruposupervielle.lineaseticas.com/>

Usuario: Supervielle

Contraseña: supervielle

Durante el ejercicio bajo consideración, Banco Supervielle recibió un total 52 denuncias. Las mismas versaron sobre tres casuísticas principales: malos tratos, acoso laboral y reclamos de clientes por mal servicio. Todas las denuncias fueron debidamente atendidas e investigadas por los canales correspondientes y se han dispuesto las medidas correctivas y/o sancionatorias correspondientes. No se recibieron denuncias vinculadas a temas de auditoría o de estados contables.

**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 el análisis periódico de riesgos, monitoreo 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 proceso de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.**

El Directorio aplica esta práctica. El Programa de Integridad de Grupo Supervielle incluye a Banco Supervielle en su condición de sociedad controlada. La Compañía está comprometida con el fomento de una cultura de integridad que promueve el estricto cumplimiento de las leyes, regulaciones, códigos internos y buenas prácticas aplicables al sector. Exige a sus colaboradores honestidad y transparencia en su relación con la Administración Pública con el fin de prevenir cualquier acto que pueda ser entendido como un acto de cohecho, tráfico de influencias o cualquier forma de corrupción, estableciendo tolerancia cero para este tipo de comportamientos.

A dichos fines, Grupo Supervielle ha implementado un Programa de Integridad para la Prevención de la Corrupción que consiste en un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y prevenir las conductas punibles en la norma mencionada. El Programa está compuesto por cuatro ejes de trabajo:

(i) Políticas de Integridad que previenen la comisión de delitos y conductas impropias:



son el conjunto de políticas y procedimientos aplicables a todos los directores, administradores y empleados, que guían la ejecución de sus tareas de forma de prevenir la comisión de delitos. Tales regulaciones internas se incorporan en el Código de Ética: la Política de Regalos y Viajes Comerciales de Clientes y la Política de Donaciones.

- (ii) Pautas de actuación frente a terceros: en las relaciones con los organismos públicos la transparencia y la rendición de cuentas son elementos esenciales para la promoción de la integridad y prevención de prácticas corruptas. Es por ello que el Programa de Integridad establece reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público. A su vez, antes de la contratación de cualquier servicio de terceros para que actúen en nombre de Banco Supervielle, el área de negocio lleva adelante un proceso de debida diligencia con el fin de conocer a sus intermediarios y prevenir posibles conductas impropias por parte de quienes actúan en su nombre.
- (iii) Capacitaciones: la Compañía implementa un programa de capacitación para proporcionar formación continua en materia de anticorrupción a directores, administradores y empleados. La acción se lleva a cabo a través de la Gerencia de Compliance en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos y es obligatoria para todos los empleados.
- (iv) Investigaciones internas y Línea Ética: la Gerencia de Compliance puede promover investigaciones internas con el fin de investigar un problema específico o una denuncia en particular. En estos casos, podría realizarse una auditoría o investigación de registros, libros y cuentas con el objeto de prevenir y detectar violaciones de las leyes y procedimientos anticorrupción y para asegurar el cumplimiento de este Programa y de otras políticas y procedimientos internos. Todos los colaboradores tienen la obligación cooperar plenamente cuando así se solicite. Banco Supervielle pone a disposición de empleados y proveedores la Línea Ética con el fin de que todo empleado o proveedor que tenga conocimiento de cualquier hecho que presuntamente vulnere la política comunique esta situación. Esta denuncia dará inicio a una investigación interna que garantizará los derechos de los investigados, con el fin de imponer las sanciones que correspondan. Queda prohibida cualquier represalia contra los empleados que hayan denunciado de buena fe y se garantiza el derecho a defensa del denunciado. Por su parte, las investigaciones internas relacionadas con potenciales fraudes son conducidas por la Gerencia de Riesgos Integrales, que cuenta con una unidad específica para atender estos asuntos.

A instancias de las recomendaciones del Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo de Grupo Supervielle (sociedad controlante), el Directorio puede revisar y modificar la política del Programa de Integridad para la Prevención de la Corrupción

La Gerencia de Compliance tiene a su cargo la interpretación, control y supervisión de la política y es la responsable de velar por su cumplimiento efectivo. Lleva adelante el análisis periódico de riesgos para la consecuente adaptación del Programa de Integridad como así también el monitoreo y evaluación continua de la efectividad del mismo. La Gerencia de Compliance es la responsable interna a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del Programa de Integridad para la Prevención de la Corrupción.

**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.**

Se aplica esta práctica. El Directorio de Banco Supervielle aprobó su adhesión a la Política de Conflicto de Intereses de Grupo Supervielle (sociedad controlante) que tiene por objeto definir el marco de referencia para prevenir y gestionar las situaciones de conflicto de intereses a fines de evitar o limitar sus impactos negativos en los intereses de la Sociedad.

La Política de Conflicto de Intereses complementa las leyes, normas y reglamentos sobre título valores en relación con su divulgación y negociación, así como las políticas y procedimientos establecidos en los demás documentos de gobierno corporativo de la Compañía. En particular, el Reglamento del Comité de Auditoría y el Código de Ética proporcionan información adicional en relación con los procedimientos para la revisión de divulgación, conducta y elaboración de reportes de incumplimiento.

Su ámbito de aplicación abarca a Grupo Supervielle y a sus empresas vinculadas -incluyendo a Banco Supervielle- y está destinada a todos los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora, la Alta Gerencia y demás empleados en cualesquiera de sus modalidades de contratación.

La Política establece la obligación de los sujetos obligados de informar los hechos que pudieran suscitar un conflicto de intereses sin demora a su superior jerárquico y a la Gerencia de Compliance a fin de que sea relevado de la posición alcanzada por el conflicto de interés. Además, si un colaborador se desempeñare como accionista, administrador, director o miembro de la Alta Gerencia de un competidor o proveedor de bienes o servicios de Banco Supervielle, dicho colaborador deberá notificarlo a la Gerencia de Compliance para su información y evaluación en conjunto con el Comité de Auditoría. Los colaboradores ejecutivos, gerenciales, profesionales y técnicos que realicen cualquier actividad ajena a Banco Supervielle deberán revelar en forma plena dicha actividad y sus alcances a la Gerencia de Compliance. En cuanto a los conflictos de intereses actuales o potenciales que involucren a los accionistas controlantes, a los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora y a la Alta Gerencia, éstos deberán ser informados por las personas involucradas al Presidente del Directorio, al Presidente del Comité de Auditoría y al Presidente del Comité de Ética, Compliance y Gobierno Corporativo de Grupo Supervielle.

La Política, además, establece que los sujetos alcanzados que no eviten los conflictos de intereses o que no informen oportunamente los conflictos de intereses que los afecten o pudieran afectarlos, serán responsables de los daños y perjuicios directos o indirectos que su actuación ocasionare a la Compañía y serán pasible de las medidas disciplinarias conforme a las normas aplicables y a los contratos vigentes.

Por otra parte, el Directorio de Banco Supervielle aprobó adherir a la Política de Operaciones con Partes Relacionadas de Grupo Supervielle (sociedad controlante), que regula las condiciones de aprobación de operaciones con partes relacionadas, de conformidad con lo establecido por las normas locales de la Comisión Nacional de Valores y del Banco Central de la República Argentina, en lo que resulte aplicable, y las normas de la *Securities and Exchange Commission* de Estados Unidos.

La citada Política tiene por propósito velar porque dichas operaciones se celebren con transparencia, equidad e imparcialidad, en términos y condiciones conformes con la normativa aplicable, que se reflejen debidamente en los estados contables y que se realicen bajo buenas prácticas de gobierno corporativo.

Además, Grupo Supervielle cuenta con un Comité de Análisis de Operaciones con Partes Relacionadas, Contrapartes Conectadas y Personas Vinculadas, regido por un Reglamento Interno, que tiene facultades consultivas y de supervisión para aplicar la respectiva Política para asegurar que estas operaciones sean otorgadas en las condiciones exigidas por la regulación aplicable y en forma transparente.

## **G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y 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.**

Se aplica esta práctica. Banco Supervielle cuenta con el sitio web [www.supervielle.com.ar](http://www.supervielle.com.ar) que es de acceso público y se actualiza periódicamente con información relevante de la Compañía que se desagrega en:

- Información institucional: comprende datos de la Sociedad, la descripción de sus negocios, su estructura accionaria, sus subsidiarias y los esfuerzos que se realizan sobre responsabilidad social empresaria, incluyendo los Reportes de Sostenibilidad elaborados de acuerdo a los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) que emite periódicamente Grupo Supervielle S.A. en su condición de compañía holding y sociedad controlante.
- Información financiera: describe las prácticas de gobernanza empresarial contenidas en el Código de Gobierno Corporativo, requisitos mínimos de divulgación, estados financieros anuales y memorias de ejercicio, y estados financieros trimestrales y actas de asambleas.  
Finalmente, la página web dispone de una línea de contacto directo con el área de Relaciones con Inversores: [IR-GrupoSupervielle@gruposupervielle.com](mailto:IR-GrupoSupervielle@gruposupervielle.com).

### **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.**

Se aplica esta práctica. Grupo Supervielle, en su condición de sociedad controlante, emitió durante el ejercicio bajo consideración el Reporte Integrado 2023 en forma consolidada. El Reporte incluye datos e indicadores de Banco Supervielle y cuenta con un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas que se documenta en un Plan de Involucramiento de Grupos de Interés.

El involucramiento con una amplia gama de grupos de interés permite identificar claramente cuáles son sus partes interesadas y clasificarlas según su nivel de influencia, impacto, riesgo, tamaño, cercanía, entre otros.

El objetivo es comprender mejor los impactos sociales y ambientales de las actividades comerciales, incluidos los impactos indirectos derivados de los proyectos y negocios que se financian. Ello incide en la mitigación de riesgos, anticipación a las crisis y, en caso de que las mismas ocurran, brinda herramientas para resolverlas de manera eficiente.

Dada la escala de sus operaciones y la diversidad de los grupos de interés, se adopta un enfoque descentralizado de involucramiento. Esto significa que diferentes equipos de Banco Supervielle deben interactuar regularmente con sus partes interesadas en asuntos de interés mutuo para explorar posibles asociaciones y buscar oportunidades para crear valor.

En el involucramiento con sus grupos de interés, los equipos de Banco Supervielle siguen los principios de fácil accesibilidad; respuesta oportuna a preocupaciones legítimas; transparencia con los compromisos asumidos y divulgación de información pertinente.

Para la identificación de los grupos de interés, los equipos pertinentes se basan en los criterios de interacción e impacto en el negocio, catalogan sus perfiles y diseñan los canales de comunicación apropiados a cada uno de ellos. Tales canales de comunicación deben permitir la recepción, análisis y respuesta oportuna de las consultas y son un complemento a la información pública a la que pueden acceder las partes interesadas a través del sitio web de la Compañía [www.supervielle.com](http://www.supervielle.com).

El Reporte de Sostenibilidad 2023, elaborado bajo los criterios y las prácticas internacionales para la preparación de reportes integrados. Fue desarrollado de acuerdo con los Estándares GRI 2021 de la Global Reporting Initiative, tomando como referencia los contenidos del Suplemento Sectorial para la industria Financiera correspondientes al GRI G4. Además, se consideraron métricas y criterios definidos por Sustainability Accounting Standards Board (SASB) división Bancos Comerciales.

**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.**

Banco Supervielle destaca la importancia de una activa participación de los accionistas minoritarios en sus Asambleas de Accionistas. Su compromiso es asegurar para ellos el cumplimiento de sus derechos. Por lo tanto, no existen limitaciones de ninguna índole que restrinjan su participación en las Asambleas de Accionistas.

El Directorio de Banco Supervielle tiene por práctica poner a disposición de los accionistas toda la documentación e información necesarias para facilitar su participación y votación en las asambleas de accionistas.

La Sociedad cuenta con un Procedimiento de Funcionamiento de la Asamblea de Accionistas según requerimiento de las normas de la CNV garantizando que el acto se desarrolle en las condiciones necesarias para otorgar seguridad y transparencia a los accionistas, estableciendo el respeto y la igualdad de trato entre todos los participantes y la libre accesibilidad por parte de estos, contemplando asimismo que la documentación que será tratada en cada Asamblea de accionistas se encuentre a disposición de ellos dentro del plazo legal establecido.

A la fecha, la Sociedad no presenta un paquete de información previa a la asamblea que contenga información adicional a los estados financieros, memoria anual y los informes respectivos que los acompañan.

El Directorio de Banco Supervielle considerará la conveniencia de implementar esfuerzos adicionales en este sentido.

**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.**

Durante el ejercicio bajo consideración, la Compañía reformó su estatuto social para regular la celebración de asambleas a distancia por medios virtuales, con ajuste a los requerimientos de la normativa aplicable. Ello implica la posibilidad de que los accionistas puedan recibir paquetes de información en forma previa a las Asambleas por los mismos medios, además de estar disponibles en forma documental y a través de los otros canales físicos habilitados al respecto.

**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 Directorio aplica esta práctica. Banco Supervielle contiene una sección específica con los lineamientos sobre distribución de dividendos, alineado a la estrategia definida para la Sociedad, cuya declaración y su forma de pago, serán en la medida que existan fondos disponibles en forma legal para efectuar pagos de dividendos, y determinada por los accionistas en la Asamblea general ordinaria.

Al tratarse de una entidad financiera, la distribución de Resultados se encuentra regulada por las disposiciones del Texto Ordenado Distribución de Resultados conforme Comunicación “A” 7659 del Banco Central de la República Argentina.

Julio Patricio Supervielle

Atilio María Dell’Oro Maini

Richard Guy Gluzman

Alejandra Gladis Naughton

Enrique José Barreiro