

## ACTA DE DIRECTORIO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 29 días de Febrero de 2024, siendo las 11.15 hs se reúnen en la sede social, los señores miembros del Directorio de Banco Comafi S.A. que firman al pie, presidiendo la reunión el Señor Francisco G. Cerviño, en ejercicio de la Presidencia y con la asistencia del Señor Jorge A. Perdomo en representación de la Comisión Fiscalizadora.

El Señor Francisco G. Cerviño pone a consideración del Directorio la documentación indicada en el artículo 234, inc. 1, de la Ley 19550, correspondiente al ejercicio contable cerrado el 31 de diciembre de 2023 e información comparativa con el ejercicio anterior, debidamente auditada y demostrativa de la situación patrimonial, resultados y variaciones del patrimonio en dichos ejercicios y que fuera distribuida con anterioridad a los señores Directores y Miembros de la Comisión Fiscalizadora, para su consideración previa al tratamiento por parte de los Señores Accionistas en la Asamblea Ordinaria que se convocará al efecto. A continuación, se ratifica que no han ocurrido acontecimientos que modifiquen sustancialmente la situación financiera y patrimonial de la sociedad desde el 31 de diciembre de 2023 hasta la presente reunión de Directorio. Luego de un intercambio de opiniones, se resuelve por unanimidad aprobar la siguiente documentación: *la Memoria, que se transcribe en la presente acta, el Inventario, el Estado de Situación Financiera, el Estado de Resultados y de otros Resultados Integrales, el Estado de Cambios en el Patrimonio y el Estado de Flujo de Efectivo, con sus notas y anexos (separados y consolidados) e Información Adicional sobre el grado de cumplimiento del código de gobierno societario resolución N° 797 requeridas por la Comisión Nacional de Valores, correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2023.*

## **MEMORIA 40 EJERCICIO**

### **Señores Accionistas:**

En cumplimiento de lo establecido por la Ley General de Sociedades y sus modificatorias, y el Estatuto Social, tenemos el agrado de poner a consideración de la Asamblea, la Memoria, el Inventario, el Estado de Situación Financiera, el Estado de Resultados y de otros Resultados Integrales, el Estado de Cambios en el Patrimonio y el Estado de Flujo de Efectivo, con sus notas y anexos (separados y consolidados), correspondientes al 40° ejercicio iniciado el 1° de enero de 2023 y finalizado el 31 de diciembre de 2023.

## Índice

### Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. La economía y el sistema financiero</b> .....                               | <b>5</b>  |
| 1.1 Contexto internacional y Perspectivas .....                                   | 5         |
| 1.3. Escenario local .....  | 6         |
| 1.4. Perspectiva para el año próximo .....  | 7         |
| <b>2. Gobierno corporativo</b> .....  | <b>8</b>  |
| 2.1. Composición del Directorio y Alta gerencia .....                             | 8         |
| 2.2 Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario..... | 10        |
| <b>3. Planeamiento estratégico</b> .....  | <b>10</b> |
| <b>4. Nuestro equipo</b> .....  | <b>11</b> |
| <b>5. Gestión del negocio</b> .....   | <b>12</b> |
| 5.1. Modelo de relacionamiento .....  | 12        |
| 5.2. Principales líneas de negocio.....   | 13        |
| 5.2.1 Banca Corporativa .....   | 13        |
| 5.2.2 Sector Público y Entidades Intermedias .....                                | 13        |
| 5.2.3 Banca institucional.....  | 14        |
| 5.2.4 Agro.....   | 14        |
| 5.2.5 Banca Empresas.....   | 14        |
| 5.2.6 Negocios internacionales y de comercio exterior .....                       | 14        |
| 5.2.7 Negocios de Leasing .....   | 15        |
| 5.2.9 Trading y Tesorería .....   | 16        |
| 5.2.10 Mercado de Capitales .....   | 16        |
| 5.2.11 Custodia, Depositaria de FCI, Servicios fiduciarios y Cedears .....        | 16        |
| 5.2.12 Banca Minorista.....   | 17        |
| 5.2.13 Banca de Servicios Digitales .....   | 18        |
| <b>6. Gestión de riesgos</b> .....  | <b>19</b> |
| 6.1 Riesgos crediticios.....  | 19        |

|  |           |
|--|-----------|
| 6.2 Riesgos financieros .....  | 20        |
| 6.2.1 Riesgo de Mercado .....  | 20        |
| 6.2.2 Riesgo de Liquidez .....   | 20        |
| 6.2.3 Riesgo de Tasa de Interés .....  | 20        |
| 6.3. Riesgos operacionales, tecnológicos, de continuidad de negocios y reputacional..... | 20        |
| <b>7. Protección Activos de la Información (PAI).....</b>                                | <b>22</b> |
| <b>8. Operaciones y tecnología .....</b>   | <b>23</b> |
| <b>9. Imagen y posicionamiento .....</b>   | <b>25</b> |
| <b>10. Responsabilidad Social Empresaria.....</b>  | <b>25</b> |
| <b>11. Análisis de resultados .....</b>  | <b>28</b> |
| <b>12. Expectativas para el próximo ejercicio .....</b>                                  | <b>30</b> |

## 1. La economía y el sistema financiero <sup>1</sup>

---

### 1.1 Contexto internacional y Perspectivas

El año 2023 se caracterizó por mostrar una mayor resiliencia del nivel de actividad económica global, en un contexto de suba de tasas y desaceleración de la inflación en las principales economías del mundo. Este proceso sucede luego de experimentarse, durante el año 2022, niveles de inflación no vistos en las últimas 4 décadas en los países desarrollados, como corolario de la expansión fiscal y monetaria ocurrida durante la pandemia de COVID-19, particularmente en el año 2020.

Asimismo, se incrementó el riesgo geopolítico, por un lado, con la persistencia del conflicto bélico entre Ucrania y Rusia y, por el otro, con el surgimiento de la guerra entre Israel y las facciones de Hamás en Gaza.

La economía mundial cerró el año con una suba agregada del +2.9% según el Fondo Monetario Internacional (FMI), luego de la suba del +3% alcanzada en 2022 y respecto del +3.5% marcado en 2021.

Los países desarrollados crecieron aproximadamente +1.4% en 2023, de la mano de un crecimiento del +0.7% de la Eurozona, del +2.1% de EUA y del +2% en Japón, tras marcar subas del +3.3%, +2.1% y +1% el año anterior.

Latinoamérica creció +2.3% en el año 2023, desacelerando luego del +4.1% marcado en 2022 y del +6.9% en 2021. Este crecimiento no ha sido uniforme a lo largo de los distintos sectores y países de la región. Sus dos principales economías, Brasil y México, crecieron en cifras similares del +3.1% y +3.2%, respectivamente.

Entre los principales factores detrás de la desaceleración del crecimiento en 2023, se encuentra la suba de tasas de los principales bancos mundiales. La economía norteamericana, se destacó por su resiliencia, tanto en el nivel de actividad como en el de empleo.

La Reserva Federal (FED) subió su tasa de referencia para llevarla al rango 5.25%-5.50%, el Banco de Inglaterra (BOE) la aumentó hasta 5.25%, mientras que el Banco Central Europeo (BCE) la fue elevando hasta el 4.50%.

Asimismo, los 3 principales bancos centrales se encuentran ejecutando programas de reducción de su hoja de balance o Quantitative Tightening (QT).

---

<sup>1</sup> En algunos casos se hace referencia a últimos datos disponibles a la fecha de emisión del presente documento.

## 1.2. Perspectivas

Para 2024, el FMI espera una desaceleración leve del nivel de actividad. La inflación global debería continuar su desaceleración, aunque permanecería en niveles por encima de los targets de los principales bancos centrales, lo que mantendría las políticas contractivas por un mayor tiempo del que anticipan los mercados, aunque en niveles menos agresivos a los vistos durante 2023.

En este sentido, se espera que continúen algunas fricciones en el comercio internacional, producto de la prolongación del conflicto bélico entre Rusia y Ucrania y de la guerra en Medio Oriente, produciendo presiones de precio de corto plazo en mercados puntuales.

El crecimiento en las economías avanzadas desaceleraría a 1,4% en 2024, mientras que en las economías emergentes y en desarrollo se mantendría en los mismos niveles de crecimiento del 4%. Latinoamérica presenta una perspectiva de crecimiento del 2,3% en 2024.

## 1.3. Escenario local

Tras el avance de la recuperación de la actividad durante 2022, el presente año continuó presentando importantes desafíos. El país finalizó el 2023 con una caída del -1.2% en su PBI, luego de avanzar en 2022 un +5,3%, en un contexto de elecciones presidenciales, una inflación muy alta, superior al 200% interanual, y fuertes presiones sobre el nivel de reservas internacionales.

La baja del PBI en 2023 estuvo en gran parte generada por la importante sequía que afrontó el país, sumado al escenario de fuerte incertidumbre electoral. La retracción de la actividad se produce luego del crecimiento del 2022, producto del arrastre estadístico proveniente del importante rebote post-pandemia del 2021.

La importante sequía afectó la generación de divisas de la economía, en un contexto de restricción crediticia externa. La brecha cambiaria entre el tipo de cambio oficial y los dólares alternativos se mantuvo en niveles de 3 dígitos, alterando el normal funcionamiento del mercado de cambios. Asimismo, afectó la recaudación fiscal, producto de menores exportaciones y cobro de derechos de exportación. Estos últimos cayeron un 6.3% durante el año, no solo por una liquidación del agro unos 20.700 MM de dólares menor, sino también por la disminución de los precios promedio de la mayoría de los productos de los complejos sojero y cerealero.

Esta caída en la liquidación se produjo a pesar de que durante el año se continuaron lanzando distintos esquemas de tipos de cambio diferenciales para incrementar las exportaciones. Es así como mediante distintas versiones del Programa de Incrementó Exportador (PIE), se le brindaba a exportadores y economías regionales el acceso a tipos de cambio superiores al oficial, mejorando su rentabilidad.

Durante el ejercicio, la incertidumbre respecto a la posibilidad de cubrir en los mercados de deuda las necesidades de financiamiento del sector público se fue disipando, debido a una serie de canjes voluntarios de deuda instrumentados por el Tesoro. Estos fueron similares a los realizados durante 2022, con el fin de llevar los vencimientos de cada trimestre del 2023 hacia títulos duales, que ofrecen cobertura cambiaria y contra la inflación, y dollar linked con vencimientos en 2024 y 2025.

En lo que respecta a tasas de interés, las mismas se incrementaron durante el año 2023, en consonancia con el aumento de la inflación. Durante el año, sufrió 6 incrementos consecutivos, que la llevaron desde el 75% TNA hasta el 133% TNA (254.8% TEA). En tanto, la tasa Badlar promedió el 95.8% TNA durante el año, configurando un esquema de tasas negativas en términos reales.

Por otro lado, las nuevas autoridades establecieron como tasa de referencia a la de Pase Pasivo del BCRA por 1 día, y la disminuyeron del 126% TNA al 100% TNA, generando una fuerte licuación en los pasivos del BCRA.

En el plano fiscal, el 2023 termina con un déficit primario del 2.9% del PBI, incumpliendo con lo acordado con el FMI (1.9% del PBI) frente al déficit primario del 2,3% del PBI del 2022. Desde ya, la importante sequía, sumada a la incertidumbre electoral, debilitaron los ingresos fiscales, más allá del ajuste en términos reales del gasto ocurrido en los 3 primeros trimestres del año.

#### **1.4. Perspectiva para el año próximo**

El año 2024 presenta el desafío de resolver las distintas inconsistencias macroeconómicas tanto en el plano monetario como el fiscal, y estabilizar la economía, anclando las expectativas de forma tal de marcar un sendero de descenso de la nominalidad y sentando las bases para retomar la senda del crecimiento.

La Argentina tiene escasas reservas internacionales, alta inflación, una brecha cambiaria en disminución, pero aún persistente, y nulo acceso al mercado internacional de capitales, mientras que la exposición al sector público de los inversores locales está en niveles altos.

Las metas pautadas con el FMI se incumplieron en 2023, a pesar de ser reformuladas durante el año. Los tipos de cambio segmentados, canjes de deuda soberana en pesos y acuerdos de precios dificultaron el cumplimiento de las metas acordadas, en un contexto de expectativas de mayor nominalidad ante la sequía y escenario electoral incierto. Las elecciones, donde el oficialismo se mantuvo competitivo hasta el balotaje, hicieron difícil la implementación de políticas restrictivas, como una aceleración del ritmo devaluatorio y/o corrección de otras inconsistencias.

El manejo del régimen cambiario se mantiene como una incógnita. La nueva administración realizó un importante ajuste del tipo de cambio nominal a mediados de diciembre del 2023, aunque mantuvo las restricciones de acceso al dólar oficial. En principio, la postura se mantiene en un crawling peg de un dígito bajo, aunque se estima que este ritmo devaluatorio se acelere a medida que la inflación avance, con el fin de no perder competitividad.

En cuanto al equilibrio fiscal, la nueva administración manifestó un fuerte compromiso en eliminar el déficit fiscal primario, lo que se lograría vía una reducción en términos reales del nivel de gasto (particularmente obra pública y empleados administrativos), el aumento de impuestos y su base imponible (imp. PAÍS y Derechos de Exportación), aunque en un contexto de menor ingreso fiscal por caída de la actividad. Al momento de redacción de esta Memoria, el Tesoro logró superávit financiero por primera vez en muchos años, permitiéndole la compra de títulos públicos al BCRA por montos relevantes.

De acuerdo con el último Relevamiento de Expectativas de Mercado realizado por el BCRA en diciembre 2023, se espera para 2024 una caída del PBI del 2.6%, y una inflación del 211,4%. Para fines de año, se proyecta la tasa BADLAR en 65%, y la cotización del dólar en \$1700. Por último, el mercado espera un superávit primario relevante del sector público no financiero.

## 2. Gobierno corporativo

---

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Societario, Comafi ha establecido políticas en las que se describen los valores societarios y estándares de conducta profesional y responsabilidad social tanto interna como externa, aplicables a todos sus miembros. Dichas políticas abarcan aspectos referidos a los actos que pudieran representar un conflicto de intereses, la prevención de la corrupción y del ejercicio de cualquier otra práctica ilegal, fomentando la transparencia y el comportamiento ético como valores intrínsecos, cotidianos y permanentes en el desempeño de los funcionarios del grupo.

### 2.1. Composición del Directorio y Alta gerencia

**DIRECTORIO.** Al 31.12.23 dicho organismo estaba conformado de la siguiente forma:

---

**COMPOSICION DEL DIRECTORIO**

| <i>Nombre y Apellido</i>        | <i>Cargo</i>             |
|---------------------------------|--------------------------|
| <i>Guillermo A. Cerviño</i>     | <i>Presidente</i>        |
| <i>Francisco G. Cerviño</i>     | <i>Vicepresidente</i>    |
| <i>Eduardo E. Maschwitz</i>     | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Eduardo J. Racedo</i>        | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Alberto L. Nougues</i>       | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Maricel A. Lungarzo</i>      | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Alejandro J. Haro</i>        | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Gonzalo M. Gutierrez</i>     | <i>Director Titular</i>  |
| <i>Estanislao Diaz Saubidet</i> | <i>Director Suplente</i> |
| <i>Dolores I. Cerviño</i>       | <i>Director Suplente</i> |

---

El Directorio se reúne por lo menos una vez al mes y toda vez que el Presidente lo juzgue necesario o que cualquiera de sus miembros o la Comisión Fiscalizadora lo soliciten.

COMITÉS. Con carácter complementario y adicional en relación con aquellos que sean exigidos de manera específica por las normas del BCRA, Banco Comafi propicia la constitución y funcionamiento de Comités especializados para el tratamiento y consideración de los aspectos de la operatoria cuya complejidad, importancia o nivel de riesgo lo indiquen conveniente o necesario. Al cierre del presente ejercicio los Comités vigentes eran los siguientes:

---

**NOMINA DE COMITES**

*Comité de Ética*

*Comité de Auditoría*

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

*Comité de Protección de Usuarios de Servicios Financieros*

*Comité de Capital Humano*

*Comité de Gestión Integral de Riesgos*

*Comité de Gestión de Riesgos no Financieros*

*Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información*

*Comité de Tratamiento Normativo*

*Comités de Riesgo de Crédito:*

*Banca Empresas y Agronegocios*

*Negocios Corporativos, Institucionales, Entidades Financieras y Sector Público*

*Riesgo de Crédito y Seguimiento de Cartera Minorista*

*Comité de Gestión de Activos y Pasivos*

*Comité de Gestión de Riesgo Reputacional*

*Comité de Aprobación de Nuevos Productos*

---

**ALTA GERENCIA.** Al cierre del presente ejercicio la Alta Gerencia está integrada por:

---

**COMPOSICION DE LA ALTA GERENCIA**

| <i>Gerencia</i>                                | <i>Nombre y Apellido</i>        |
|--|---------------------------------|
| <b>DIRECTORES A CARGO DE LAS ÁREAS DE:</b>     |                                 |
| <i>Relaciones Institucionales</i>              | <i>Maricel A. Lungarzo</i>      |
| <i>Negocios Fiduciarios</i>                    | <i>Alberto L. Nougués</i>       |
| <i>Securities</i>                              | <i>Alejandro J. Haro</i>        |
| <b>GERENTES DE AREA DE:</b>                    |                                 |
| <i>Banca Comercial</i>                         | <i>Ricardo Gerk</i>             |
| <i>Banca Minorista</i>                         | <i>Hernán Sehringer</i>         |
| <i>Capital Humano</i>                          | <i>Juan Martín Gallo</i>        |
| <i>Finanzas</i>                                | <i>Ivan Soñez</i>               |
| <i>Custodia</i>                                | <i>Carlos M. Piñeyro</i>        |
| <i>Riesgos</i>                                 | <i>Gustavo H. Morell Segura</i> |
| <i>Asesoría Legal</i>                          | <i>Carmen M. Nosetti</i>        |
| <i>Auditoría Interna</i>                       | <i>Silvina L. Escobar</i>       |
| <i>Operaciones y tecnología</i>                | <i>Norberto Santoro</i>         |
| <b>GERENTES DE:</b>                            |                                 |
| <i>Impuestos</i>                               | <i>Gonzalo A. Fernandez</i>     |
| <i>Protección de Activos de la Información</i> | <i>Facundo O De Pina</i>        |

---

## 2.2 Informe sobre el grado de cumplimiento del Código de Gobierno Societario

En cumplimiento de las disposiciones previstas por la CNV se adjunta el Informe sobre el grado de cumplimiento de los principios y recomendaciones del Código de Gobierno Societario como Anexo I de la presente.

## 3. Planeamiento estratégico

---

Durante este ejercicio, se inició la implementación del proceso de transformación denominado internamente como “QATAR”. El mismo se lleva adelante con la consultora internacional McKinsey & Company, y su objetivo principal es generar iniciativas para el desarrollo de mayores ingresos y eficientizar gastos. El foco está puesto en desafiar el statu quo de la organización, y en la ejecución y el seguimiento sistematizado.

Se continuó con el modelo de Agilidad en la mayoría de los equipos, lo que permitió cambiar la forma de trabajo, generando eficiencia y velocidad, no sólo en el desarrollo de proyectos, sino también en las tareas diarias.

También se continuó con el proceso de búsqueda de eficiencia en todas las áreas, gestionando adecuadamente los gastos.

Un gran hito del año fue la obtención de una mejora en la calificación crediticia de largo plazo que Banco Comafi recibió por parte de la evaluadora de riesgos FIX SCR. La entidad se convirtió en la única organización local en subir su calificación este año, dentro de las del rango AA (arg),

Entre los factores relevantes que determinaron esta mejora se destacan: el adecuado desempeño sostenido, el posicionamiento de mercado en áreas de negocio donde Banco Comafi tiene ventajas competitivas, la calidad de gestión de la Gerencia, y la creciente diversificación de las fuentes de ingresos. Además, el informe resaltó “la holgada liquidez”, el “control del gasto” y “la buena calidad de los activos” de la entidad.

Cabe destacar que FIX utilizó la Metodología de Calificación de Entidades Financieras presentada ante la Comisión Nacional de Valores (disponible en [www.cnv.gov.ar](http://www.cnv.gov.ar)).

## 4. Nuestro equipo

---

Durante el 2023 se continuó transformando la forma de trabajar, priorizando la modalidad híbrida. A raíz de la remodelación de los edificios corporativos, Reconquista y Diagonal, se realizó la mudanza de las áreas centrales a un nuevo y moderno espacio de co-working en la Torre Bellini, ubicada en Esmeralda 920, CABA.

Por otro lado, se lanzó *Viva Engage*, la red social interna integrada a otras apps de trabajo colaborativo, que permite ampliar la participación de cada uno de los integrantes del equipo Comafi. En este nuevo canal se generaron espacios privados específicos de algunas áreas de la organización, para que puedan potenciar la comunicación. Además, se creó el sitio Comafi 360, para tener la visión integral del negocio, en un solo espacio.

Continuando con la transformación del modelo de atención de Capital Humano, se lanzó el onboarding digital a través de la herramienta de autogestión *Tu Recibo*, que permite mejorar la experiencia de cada persona que ingresa a la entidad, agilizando y simplificando el proceso de contratación, y realizándolo de manera digital desde cualquier parte del país.

En esta línea, y optimizando el uso de esta herramienta, se comenzó el proceso de digitalización de todos los legajos de los empleados cuyo ingreso es anterior a mayo 2023.

**Agilidad:** se formó el COE de Agilidad, capacitando a 55 Scrum Masters y 52 Product Owners. Se lanzaron 14 nuevos equipos bajo esta modalidad de trabajo, y se realizó coaching a 18 equipos. Como resultado del año, casi 400 personas están desarrollando sus tareas con la metodología *agile* y ya se crearon 50 células ágiles.

**Talento y desarrollo:** Se implementó *Academia Comafi*, una plataforma de e-learning denominada Visma, que contiene más de 200 capacitaciones especializadas. La misma está conectada directamente al sitio de SharePoint, garantizando un acceso continuo a una amplia variedad de cursos disponibles las 24 horas del día. Este avance representa un paso significativo para el abanico de posibilidades de desarrollo profesional.

Además, se lanzó el Programa *Comafi Trainers*, entrenadores internos que se formaron para asesorar y capacitar sobre temas específicos. Esta acción impulsa una mayor colaboración y trabajo en equipo e indirectamente aumenta la productividad y la eficiencia.

Por otra parte, se estableció un ciclo de desempeño más estructurado y eficiente, cumpliendo con fechas y curvas establecidas que permite un seguimiento más preciso y oportuno de los objetivos individuales y organizacionales.

Para acentuar el proceso de transformación del modelo de atención, se potenció el uso del BOT interno “Emi”, incorporando respuestas adicionales de distintos sectores como el PUC, PAI y PLAFT.

**Diversidad:** La diversidad e inclusión son dos ejes de trabajo que se complementan y que atraviesan a la organización. Por eso, se continuó participando activamente en el Grupo de Trabajo de Género de ADEBA y en la Comisión de Género del Protocolo de Finanzas Sostenibles, donde se abordan distintos ejes de trabajo como discapacidad e inclusión. Por otra parte, integrantes de la organización, realizaron distintas capacitaciones en la temática como, por ejemplo, el Programa Mujeres en Decisión y Perspectiva en Diversidad dictados por Fundación Flor.

## 5. Gestión del negocio

---

### 5.1. Modelo de relacionamiento

Banco Comafi quiere conectar a sus clientes con oportunidades de crecimiento y desarrollo, ofreciendo soluciones ágiles, seguras y transparentes. El objetivo es ser reconocidos como una organización profesional y prudente, cuyo éxito radica en la búsqueda constante de la excelencia, fomentando una cultura de colaboración y creatividad.

Banco Comafi se compromete a brindar, mediante atención personalizada, servicios y soluciones financieras simples y a medida, que satisfagan las demandas y necesidades de sus clientes.

Las diferentes bancas y/o segmentos definen los modelos de atención y relacionamiento que mejor se adecuen a cada perfil de cliente y, adicionalmente, se ofrecen determinados servicios o productos especializados, que son transversales a la organización que posicionan a Banco Comafi de manera diferencial en el mercado.

## **5.2. Principales líneas de negocio**

### **5.2.1 Banca Corporativa**

Durante este ejercicio, y producto de la volatilidad de tasas y tipos de cambio, creció fuertemente la demanda de productos que permitieran a los clientes la cobertura de los riesgos que implicaba dicha circunstancia.

Para dar un servicio acorde al nivel de las tesorerías más sofisticadas de grandes empresas que operan en nuestro país, se ha incorporado talento del mejor nivel, capacitado a los equipos para satisfacer dicha demanda.

Como ejemplo de instrumentos y operatorias destacadas, se mantuvo una posición de liderazgo en el mercado de Pagarés Bursátiles, con y sin aval; se participó activamente en la Estructuración y Colocación de Obligaciones Negociables emitidas tanto en pesos como en dólares, siendo un referente significativo de esos mercados.

También ha sido destacada la participación del banco en la operatoria de negociación de futuros de cambio (NDF).

Se generaron nuevos clientes en sectores estratégicos como Minería y Servicios Petroleros, y se logró una mayor participación en la financiación de grandes plataformas de consumo.

Por otra parte, se fortaleció el crecimiento de activos y depósitos, a lo que se sumó una importante campaña de reactivación de clientes y la implementación de una sistemática comercial para mejorar la cobertura y la experiencia de nuestros clientes.

### **5.2.2 Sector Público y Entidades Intermedias**

Durante el año se logró un crecimiento muy significativo en este segmento, incorporando varios nuevos clientes del Sector Público y Entidades intermedias.

Durante la segunda parte de este año se dio de alta el servicio de Pago a Jubilados del Exterior, lo que permitió ofrecer un diferencial en la oferta de valor, profundizando la relación comercial con los clientes actuales y generando nuevos clientes.

Se continuó trabajando intensamente con la Red de Innovación Local (RIL), en el programa de Administración de Flota para los Municipios.

En la búsqueda de brindar innovación constante a los clientes, se promocionó el Servicio de API's para toda la Banca, y se realizaron propuestas para los primeros interesados en el ámbito Municipal y Provincial.

### **5.2.3 Banca institucional**

Banco Comafi continuó siendo un jugador importante en la atención de fondos comunes de inversión, compañías de seguros, ARTs, y Alycs.

Los productos más destacados fueron los depósitos en cuentas corrientes remuneradas, así como la compra y venta de Obligaciones Negociables. En el caso de las Alycs, se potenció el uso de APIS, que permitieron mayor transaccionalidad.

### **5.2.4 Agro**

Se profundizó la estrategia de consolidar e incrementar las relaciones comerciales con las principales compañías proveedoras de insumos y exportadores de granos del sector, aumentándose el número de empresas del sector con las cuales se tienen convenios de financiamiento de su cadena de valor. Estos acuerdos permiten que los productos financieros de Banco Comafi estén a disposición en los distintos puntos de venta de estas compañías.

Asimismo, se participó activamente en los procesos para avalar emisiones de pagares bursátiles y obligaciones negociables de muchas empresas agropecuarias. Esto permitió profundizar la relación con esos clientes y afianzar los vínculos, ofreciéndoles productos de valor agregado del Mercado de Capitales.

La perspectiva de una excelente cosecha hace suponer que habrá un fuerte incremento de la demanda de servicios durante 2024, que Banco Comafi está preparado para satisfacer.

### **5.2.5 Banca Empresas**

Se operó fuertemente en el mercado de futuro de cambios y en la colocación de pagarés bursátiles para importadores, consiguiendo garantizar líneas de créditos, mitigando el riesgo de tipo de cambio y acompañando a los clientes a adquirir cobertura.

Se realizaron viajes comerciales y de negocio al interior del país para potenciar la sinergia con las sucursales y fidelizar a los clientes. Asimismo, se implementó un nuevo esquema de relacionamiento para la generación de prospectos desde la red de sucursales.

Cabe destacar también el vínculo comercial creciente con las SGR, a través del cual se logra la colocación en activos de bajo riesgo y el aumento de negocios potenciales asociados a la cadena de valor.

### **5.2.6 Negocios internacionales y de comercio exterior**

Mediante este servicio especializado se canalizan las operaciones con el exterior que realizan todos los segmentos de clientes de la entidad, así como el otorgamiento de financiaciones relacionadas con sus importaciones y/o exportaciones.

Por el lado de los corresponsales del exterior, si bien varios redujeron su exposición con Argentina y por ende las líneas contingentes y de financiamientos de comercio exterior, se mantuvo una relación muy fluida que permitió aprovechar todas las líneas activas vigentes para financiar importaciones y confirmar cartas de crédito a los clientes y, a su vez, identificar oportunidades de nuevas líneas y nuevos negocios transaccionales.

Respecto de la Línea Financiera con BID Invest (Banco Interamericano de Desarrollo) vigente a 3 años por hasta 20MM de dólares, en diciembre se firmó una enmienda al contrato en la cual se discriminó el destino de fondos de la siguiente manera: 10MM de dólares para Leasing y Prendarios y 10MM de dólares para Trade Finance / Capital de Trabajo.

### **5.2.7 Negocios de Leasing**

Durante 2023 la cartera de leasing tuvo un incremento del 87% con respecto al año anterior, mientras que la originación tuvo un incremento del 96%. Según las estadísticas de la Asociación de Leasing de Argentina (ALA), Comafi alcanzó un 15% de participación de mercado y terminó como número uno en los rankings de originación de negocios y de cartera de MiPymes.

Los bienes más elegidos como objeto de contratos de leasing continúan siendo los rodados, tanto vehículos de uso particular como comerciales, y, en segundo lugar, equipos industriales. En ese contexto Banco Comafi logró un crecimiento de 5% interanual en el stock de rodados alcanzando las 3.522 unidades dadas en Leasing al cierre del ejercicio. Además, se incursionó en el leasing de vehículos usados.

Cabe mencionar que en este período se adhirió al programa Crear Leasing Pymes bajo la suscripción a la línea FONDEP. Bajo esa línea, Banco Comafi otorgó a 77 clientes MiPymes financiamiento por más de \$2.850 MM.

Se destaca, también, el acuerdo comercial firmado con la automotriz Ford Argentina por un plazo de 24 meses. Mediante este acuerdo, Banco Comafi se convierte en el brazo financiero para ofrecer leasing a los clientes de Ford, bajo la estrategia que la compañía tiene de dirigirse al mercado de empresas. Para posicionar y difundir este negocio, durante el año se participó de eventos de la mano de Ford PRO, Expo Agro y Expo Transporte.

### **5.2.8 Productos y/o servicios transaccionales**

Durante el ejercicio se trabajó en la migración de los productos transaccionales a un nuevo Ebanking, lo que permitió brindar una mejor experiencia al cliente. Asimismo, se procedió a trasladar a los clientes a la nueva plataforma de Tarjetas Corporativas y de Pago de sueldos. Se creó un nuevo canal para la generación de manera digital de claves para el Ebanking, lo que permitió la eliminación del uso de formularios en formato papel y se consolidó el desarrollo de la plataforma de descuento de cheques.

Se lanzaron líneas de financiamiento especiales, como las Líneas San Juan, Líneas Crear Microempresas Productivas - Monotributistas y la Línea Crear Exportadores.

### 5.2.9 Trading y Tesorería

Banco Comafi estuvo presente en el mercado de Leliqs y de pases pasivos del BCRA, canalizando excedentes de liquidez en línea con el mercado financiero en general.

Asimismo, se participó en los programas de financiación de los Tesoros Nacional y Provinciales a través de la suscripción de distintos instrumentos ofrecidos en licitaciones públicas.

### 5.2.10 Mercado de Capitales

Se participó activamente en la emisión de 75 Obligaciones Negociables Corporativas, Obligaciones Negociables bajo el régimen Pyme CNV Garantizada y No Garantizada, Títulos de Deuda Pública y Letras Provinciales y Municipales. Los montos de emisión fueron de aproximadamente \$670 mil MM. De esta manera, se continúa con la tendencia creciente de la participación de la entidad en el Mercado de Capitales.

Se destaca el exitoso rol de Banco Comafi como único Organizador del Programa de Letras de la Provincia de Tierra del Fuego, rol que cumplió por primera vez en este ejercicio.

En el ámbito de Obligaciones Negociables Corporativas, se brindó asistencia a empresas como YPF, PAE, Telecom, VW Financial Services, Aluar, Capex, Vista Energy, Pampa Energía, Oldelval, Toyota Cía. Financiera, Tarjeta Naranja y Newsan, entre otras. Esto representa un aumento del 40% en cantidad de emisiones respecto al año anterior.

Se profundizó el compromiso de brindar soluciones para que las pequeñas y medianas empresas hagan crecer sus negocios. Por ello, se asumió un rol activo como Organizador, Colocador y Garante en 14 emisiones de Obligaciones Negociables bajo el régimen Pyme CNV Garantizada por un monto equivalente a \$11 mil MM, lo cual coloca a la entidad como uno de los bancos líderes en este segmento.

### 5.2.11 Custodia, Depositaria de FCI, Servicios fiduciarios y Cedears

Durante este período se destaca un importante incremento en los volúmenes de negocios y como proveedor de Servicios de Custodia Global, Depositaria de FCI y Servicios Fiduciarios.

En cada uno de los servicios se continuaron detectando oportunidades de negocio y desafíos a afrontar, siendo los más relevantes:

**Custodia:** las restricciones cambiarias, así como también las regulaciones relacionadas con los títulos valores, afectaron la actividad de los AlyCs, impactando la prestación del servicio de custodia. Sin embargo, se siguieron sumando nuevas cuentas y se mantuvieron abiertas la totalidad de las cuentas existentes a diciembre de 2022.

**Agente depositario de FCI:** el servicio se amplió tanto por la incorporación de fondos de sociedades gerentes nuevas y/o existentes como por traspasos de FCI provenientes de otras sociedades depositarias. Se lanzaron más de 40 nuevos FCI abiertos y la participación de mercado pasó a ser del 28% de la industria entre las depositarias independientes. Adicionalmente, se continuó incrementando la cantidad de contratos suscriptos con agentes del mercado, ampliando la red de colocación de FCI de las distintas Sociedades Gerentes.

**Servicios fiduciarios:** se lograron activar transacciones adquiridas en períodos anteriores y se ganaron algunas transacciones relacionadas con reestructuraciones de deuda y con obras de infraestructura. Pese a las dificultades, se superaron ampliamente los niveles de ingresos registrados en 2022. La agencia calificadora de riesgo ProRatings ha subido la calificación de Banco Comafi como Fiduciario de F2 a F1 que es la mejor posición que dicha agencia puede otorgar.

**CEDEARs:** este producto continuó registrando importantes volúmenes durante el año. Se lanzaron dos nuevos programas de CEDEARs de ADRs de Brasil. La valuación en dólares de sus activos subyacentes en custodia en Bank of New York Mellon registró un aumento estimado del 50% respecto de la valuación de los activos en 2022. Banco Comafi continúa siendo el principal emisor de CEDEARs de la Argentina.

### **5.2.12 Banca Minorista**

La Banca cerró el ejercicio registrando un fuerte crecimiento respecto al 2022. La cartera de producto pasivos promedio creció un 91%, mientras que el segmento de clientes Negocios y Pymes tuvo un incremento del 103% vs el 2022.

La cartera activa registró un crecimiento promedio del 102%. Al igual que lo reflejado en la cartera pasiva, el mayor crecimiento se dio en el segmento de Negocios y Pyme donde la originación de líneas de crédito reflejó un crecimiento del 151% en comparación con 2022.

Por otra parte, se trabajó en la mejora continua de los servicios digitales para que los clientes puedan satisfacer sus necesidades transaccionales de manera simple, ágil y segura. En este punto, se destaca la participación de Sofía, la asistente virtual (BOT), por segundo año consecutivo:

- Creció un 84% a nivel de demanda respecto al año pasado, llegando a 1.324.717 sesiones.
- Superó la demanda de atención de 65.000 usuarios activos de manera mensual, alcanzando 5 millones de interacciones en 2023. Esto fue posible gracias a la evolución constante que se viene generando en el canal y a la comercialización de productos, tales como préstamos y adelantos.

También se incorporó mensajería comercial a través de push WhatsApp, generando un muy buen resultado en las áreas de venta. Para poder atender a los clientes de manera cercana y cuando lo necesitan, se profundizó la propuesta *Comafi Living*. A través de esta iniciativa, los clientes pueden ser atendidos en el momento por un equipo especializado de atención remota, por medio de una video-llamada, o bien agendar una cita virtual o presencial en cualquiera de las sucursales.

El estándar de satisfacción de la banca automática (cajeros automáticos y terminales de autoservicio) logró un nivel de servicio por encima del 95% en promedio, posicionando a Banco Comafi como líder entre las entidades de la red Banelco.

La actualización y desarrollo tecnológico sigue siendo una prioridad para la organización. Por eso, se avanzó con la compra de equipamiento de última tecnología para reemplazar cerca del 50% del parque de cajeros automáticos y mejorar la performance de más de 60 terminales de autoservicio. Respecto a la atención del canal telefónico, se configuró una plataforma cloud (nube) resolviendo los parámetros en aspectos de seguridad que se necesitaban. Esta nueva herramienta consume menos recursos para funcionar de manera más dinámica y con mejor calidad de sonido.

Por otro lado, se mejoró la herramienta de On Boarding Digital para la adquisición de nuevos clientes. De esta manera, se incorporó la posibilidad de adquirir nuevos productos con una gestión 100% digital.

Durante el segundo semestre se formalizaron alianzas estratégicas con empresas del segmento Fintech y vinculadas con la actividad turística. La estrategia de desarrollo de negocios B2B2C permitirá en 2024 incorporar nuevos clientes a la cartera, brindándoles servicios y productos acorde a sus necesidades.

En relación con la experiencia de cliente, se continuó con el programa de voz del cliente, a través de un modelo integral y sistemático de medición (Net Promoter Score, Satisfacción, ente otros). Con estas herramientas se analizan continuamente las interacciones de los clientes en cada uno de los canales de contacto, ya sean remotas, digitales o presenciales, para conocer el grado de satisfacción y desarrollar acciones para seguir mejorando día a día los productos y servicios que ofrece la entidad.

### **5.2.13 Banca de Servicios Digitales**

Banco Comafi apunta a crecer fuertemente en la banca de servicios digitales y posicionarse como líder en dicho rubro. El 2023 fue un año de maduración de esta solución, dando a conocer el producto entre distintas empresas clientes de las bancas corporativa, institucional y custodia, empresas y pymes.

Se lanzó un microsítio donde clientes y no clientes pueden acceder a información y contratar soluciones que les permiten modernizar y simplificar la administración y los procesos digitales de sus negocios a través de los servicios de APIs que ofrece Banco Comafi. La conciliación e información de cuentas sin intervención humana, servicios de cobranza o recaudación, la emisión de pagos, la administración de echeqs, la administración de billeteras virtuales, y la comercialización de productos financieros desde los sistemas de gestión de las empresas, son algunas de las soluciones desarrolladas durante este año.

## 6. Gestión de riesgos

---

Banco Comafi considera a la Gestión Integral de los Riesgos una herramienta fundamental para una sólida y eficiente administración y medición de los mismos. En ese marco, se realizan estimaciones del capital económico de cada uno de los riesgos y se lleva a cabo el proceso de evaluación de suficiencia de capital. Por otra parte, anualmente se realiza el ejercicio integral de pruebas de estrés.

A continuación, se detallan los aspectos salientes de la gestión en los principales riesgos a los que está expuesta la entidad:

### 6.1 Riesgos crediticios

El ejercicio se destacó por la calidad de sus activos crediticios. Bajos niveles de cartera irregular, con provisiones que cubren holgadamente la misma, la cual se caracteriza por contar con una proporción elevada de garantías preferidas.

Cabe destacar que la entidad mantuvo una política proactiva en la actualización de las metodologías para la medición de sus pérdidas crediticias esperadas, calibrando de manera regular sus parámetros con el objetivo de que las mismas representen en todo momento las características intrínsecas del perfil crediticio de la cartera y recojan los posibles efectos macroeconómicos futuros, mediante la actualización de sus modelos de forward looking.

Las bancas Corporativa, Empresas y de Individuos, han mantenido bajas tasas de morosidad, incluso en un contexto macroeconómico desafiante.

Dentro del marco de metodologías Agiles implementado en la entidad, se han implementado distintas iniciativas que permitieron agilizar algunos procesos de análisis, logrando mayores eficiencias y manteniendo altos estándares de calidad crediticia. Algunas de ellas fueron:

- Implementación de nuevos circuitos de pre-aprobación para prospectos.
- Análisis de impacto en las diferentes asistencias y exposiciones producto de los cambios significativos registrados en variables relevantes de mercado, tales como el tipo de cambio y/o la inflación, y de las modificaciones introducidas en el marco normativo aplicable a ciertos sectores, principalmente al relacionado con el comercio exterior.
- Procesos automatizados para atender ajustes de líneas bajo determinados supuestos.
- Puesta en marcha de un monitor de Entidades Bancarias que permite realizar un seguimiento periódico de distintos indicadores para una gestión de riesgo más eficiente.

## 6.2 Riesgos financieros

### 6.2.1 Riesgo de Mercado

La entidad se basa en la metodología de VaR para calcular el riesgo de mercado de las principales posiciones y la pérdida máxima esperada sobre la base de una serie de supuestos para una variedad de cambios en las condiciones del mercado. A su vez, cuenta con políticas para la gestión de riesgo de mercado y un mapa de riesgos con el objetivo de monitorear y limitar las exposiciones constituyendo una herramienta clave para la gestión.

### 6.2.2 Riesgo de Liquidez

La entidad cuenta con políticas de liquidez prudentes que diversifican las fuentes y montos de liquidez para asegurar la continuidad de las operaciones, mantiene herramientas de medición y control del riesgo que incluyen el monitoreo regular de los gaps de liquidez, así como el seguimiento diario de diversos ratios. Los procesos de gestión empleados promueven activamente la diversificación de los pasivos por contraparte individual, tipo de depositante, instrumento, plazo y mercado.

### 6.2.3 Riesgo de Tasa de Interés

La entidad lleva a cabo una gestión prudente del balance, procurando acotar los descalces de tasa de interés a fin de evitar efectos adversos en el valor económico de su patrimonio ante cambios en la estructura temporal de tasas en el mercado. Con esa finalidad la entidad determina la curva de tasas de transferencia buscando la diversificación del fondeo, y gestionando el acceso a los diferentes mercados (de capitales interno, líneas del exterior, etc.)

## 6.3. Riesgos operacionales, tecnológicos, de continuidad de negocios y reputacional

En 2023 se creó una nueva gerencia de Riesgos no Financieros, consolidando la gestión de los riesgos operacionales, tecnológicos, de continuidad de negocios y de terceras partes de tecnología informática. Este cambio, enmarcado dentro de la puesta en marcha de las Comunicaciones A 7724 y A 7783 emitidas por el BCRA, promueve una mayor sinergia e integración en la identificación, valorización y tratamiento de los riesgos bajo su alcance.

Desde Riesgo Operacional, se actualizó y reevaluó el mapa de procesos de la entidad, poniendo especial foco en los procesos referidos a tecnología, seguridad informática y los vinculados a los negocios más críticos, y se coordinó el proceso de autoevaluación del riesgo operacional por parte de las distintas áreas de la organización.

En cuanto a la gestión de la Continuidad del Negocio, se realizó exitosamente un ejercicio de pruebas del Plan de Recuperación ante Desastres (DRP) de larga duración, alcanzando toda la infraestructura productiva y operando exitosamente desde el sitio secundario durante dos semanas, sin registrar incidentes. Se implementaron diversas mejoras que condujeron a mejorar los tiempos de recuperación de las distintas plataformas.

Con relación al Riesgo Tecnológico, se avanzó en una mayor coordinación con el área de Protección de Activos de Información, actualizando escenarios y realizando ejercicios de recuperación conjuntos.

Por último, en lo que respecta la gestión del Riesgo Reputacional, se llevó a cabo el proceso de monitoreo trimestral de las posibles fuentes de riesgo, mencionando que durante el presente ejercicio no se han identificado eventos de relevancia con alto impacto en la entidad.

#### **6.4 Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo**

La organización ha implementado una política antilavado de activos y financiamiento del terrorismo, la cual establece procedimientos de prevención y control en conformidad con las leyes vigentes, resoluciones de la UIF, y normativas del BCRA, CNV y SSN. Este marco garantiza una sólida prevención contra posibles actividades de blanqueo de capitales derivados de actividades ilícitas y/o financiamiento del terrorismo.

El Directorio tiene designados a dos de sus miembros como Oficiales de Cumplimiento, titular y suplente, otorgándoles autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones. Cuentan con un equipo de soporte dedicado exclusivamente a la ejecución de tareas relacionadas con sus responsabilidades. La organización también cuenta con un Comité Senior de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que se reúne mensualmente para respaldar al Oficial de Cumplimiento en la adopción y cumplimiento de políticas y procedimientos.

Todo funcionario y empleado de la organización debe cumplir la política, colaborando en todo momento con su aplicación, instrumentación y mejoramiento.

En 2023 fue otro año muy positivo en relación a la transformación y robustecimiento del programa de prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, mediante la consolidación del modelo centralizado para la gestión de casos alertados, la automatización de procesos, la implementación de nuevas reglas de monitoreo específicas y la mejora de herramientas de gestión automatizadas que permitieron consolidar un proceso de seguimiento sólido y efectivo para la detección y tratamiento de operatorias inusuales. Se llevaron a cabo procesos oportunos para el análisis y entendimiento del nuevo marco regulatorio para el Sector Financiero y el Mercado de Capitales introducido por la Unidad de Información Financiera (UIF) a través de la Res. 14/2023 y la Res. 78/2023, habiéndose adoptado las medidas necesarias para asegurar la actualización e integridad de nuestros protocolos internos y el estricto cumplimiento con las disposiciones normativas.

## 7. Protección Activos de la Información (PAI)

Se inició el Plan Estratégico de Ciberseguridad, luego de haber finalizado el plan básico de contención y estabilización. El plan consiste en la implementación de 9 soluciones con tecnología de última generación.

Esta estrategia, se basa en distintos drivers de gestión, con el objetivo de tener una posición preventiva y no reactiva, sobre activos digitales críticos y mejorar la experiencia de los clientes internos y externos.

### Iniciativas relevantes implementadas:

- Plataforma de concientización con piezas de comunicación y simulaciones de ataques automatizado, la cual permite tener un scoring de riesgo de cada colaborador.
- Solución en App's HBI y HBE, la cual tiene la capacidad de autoprotgerse sin iteración humana.
- Pentest o pruebas de seguridad sobre canales transaccionales críticos.
- Gestion de riesgos, sobre la navegación en internet de colaboradores con dispositivos de nuestra organización.
- Securitización de infraestructura SWIFT e incremento en la nota de certificación con respecto a 2022.
- Nuevos casos de uso para la detección de comportamientos anómalos.
- Política para el acceso remoto.

## 8. Operaciones y tecnología

---

En este ejercicio se consolidaron los objetivos de transformación digital, automatización de procesos y mejora de herramientas de gestión para acompañar la evolución del negocio.

Se materializó la reestructuración de los sectores operativos y se diseñaron e implementaron herramientas de gestión para uso interno.

Se trabajó en nuevas funcionalidades y aplicaciones para lograr la modernización tecnológica y mejora continua, impulsando la adopción de nuevas capacidades.

Los principales proyectos llevados a cabo fueron:

**Célula Banca 7x24:** con el objetivo de mejorar la apertura del Banco, disminuir tiempos de procesamiento y brindar una nueva ventana de transaccionalidad a los clientes maximizando la disponibilidad de canales y productos.

**Migración MasterCard:** se migró la cartera que administraba FISERV para su procesamiento en Prisma, obteniéndose como beneficios la reducción de costos por mayor volumen en una única marca, mejoras en el procesamiento batch, la conciliación y control de carteras.

**Clearing:** se finalizó el proyecto de insourcing del procesamiento de la cámara recibida y remitida, tomándose centralizadamente el control del proceso punta a punta y quedando así consolidado el modelo in house.

**OnBoarding Individuos (ex ONB Tarjeta de Crédito):** se implementó el alta completamente digital y automatizada de clientes, se integró con Firma Electrónica Avanzada y NOSIS. Se ejecutó un paquete de features para incrementar la venta de paquetes comerciales; validación de identidad biométrica mejorando la experiencia del usuario y nuevas capacidades técnicas para el envío de notificaciones.

**Online Banking para Individuos (OBI):** se disponibilizó el nuevo Homebanking y la aplicación Mobile, para ofrecer productos y servicios financieros con última tecnología y poniendo énfasis en la seguridad transaccional.

**Nuevo eBanking Empresas:** se avanzó en la habilitación de nuevas funcionalidades, como realizar transferencias MEP desde el Homebanking empresas, lo que posibilita a los equipos comerciales la captura de nuevos depósitos de ALyCS. También se disponibilizó una nueva versión de la app Mobile de Empresas.

**Chatbot SOFIA:** se continuó evolucionando la atención virtual para potenciar la autogestión de los clientes y ofrecer nuevos servicios.

**Apibanking:** se profundizó la oferta de servicios, disponibilizando el producto DEBIN Recurrente. También se incorporaron datos de los originantes de transferencias en DEBIN, CREDIN y CVU, que fueron requeridos por los clientes de este segmento.

**RPA (automatización robótica de procesos):** vinculado con la estrategia de automatización, se actualizó la plataforma de BOTs que permite exponer APIs para su posterior consumo e integraciones, y se implementaron nuevos BOTs.

**Leasing:** se continuó con la transformación e implementación de soluciones tecnológicas que permiten el proceso de operaciones, automatizando tareas manuales con alta carga operativa.

**Operaciones de Custodia, Fideicomisos y Fondos Comunes de Inversión:** se continuó con mejoras tecnológicas y de automatización de procesos logrando absorber un mayor volumen de negocios y manteniendo un excelente servicio al cliente.

En línea con la estrategia de optimización de la red de sucursales, se migró la totalidad de la red MPLS a SD-WAN, obteniendo mejoras notables tanto en costos como en rendimiento e impulsando la eficiencia operativa. También se consiguieron mejoras sustanciales en los costos de procesamiento y se adquirieron servidores de última generación para fortalecer el Core Bancario y garantizar un rendimiento óptimo, en un esfuerzo por mejorar la eficiencia y la infraestructura tecnológica. Finalmente, se implementó una nueva arquitectura de integración que proporciona a los canales digitales más recientes la capacidad de consumir servicios Core de manera flexible y elástica a través de APIs.

- Se realizó la migración de reportes a la herramienta Power BI con el objetivo de reducir las licencias y centralizar las fuentes de datos en el repositorio de almacenamiento (DataLake Corporativo). Además, se robusteció este último con la información disponible, integrando las fuentes de datos de forma gobernada y segura generando la adopción de uso por medio de capacitaciones internas a diferentes equipos de negocio.
- Se trabajó en el rediseño del esquema de monitoreo y vigilancia remota con una reducción del Centro de Monitoreo, eficientizándose los costos. También se instalaron y mejoraron cámaras exteriores y cajas de seguridad.

Con el fin de mejorar la calidad de servicio a nuestros clientes, lograr mayor cercanía con los negocios, ganar productividad, alcanzar sinergia entre los equipos y aumentar la velocidad de procesamiento, hemos reorganizado las gerencias de operaciones mayoristas y minoristas creando la nueva Gerencia de Operaciones y Servicios al cliente. Se creó, además, el COE (Centro de Excelencia) de Procesos, encargado de velar por la estandarización y simplificación de procesos, así como también de eliminar papel, reducir riesgos operativos, adoptar tecnologías, automatizar tareas, aplicar mejores prácticas destinadas a aumentar la productividad reduciendo costos y mejorando la calidad.

## 9. Imagen y posicionamiento

Durante el año se mantuvo una comunicación sostenida con la cartera de clientes, a través de redes sociales y campañas de email marketing. Además, se logró una presencia en medios digitales, a través de la comunicación de los distintos productos y servicios de Banco Comafi para impactar en clientes y no clientes.

Por otra parte, para potenciar el desarrollo de la comunidad emprendedora se mantuvo la alianza con el Centro de Entrepreneurship de UdeSA (Universidad de San Andrés) siendo sponsors principales en diversos eventos, como la Startup Competition, que contó con la participación de más de doscientos proyectos de innovación de distintos rubros y Ventures Academy un programa de capacitación que contó con la inscripción de 220 postulantes y 7 ganadores en pleno proceso de incubación.

Por otra parte, por sexto año consecutivo, continuó la alianza que da nombre a los teatros Multiteatro y Multitabaris Comafi, permitiendo ofrecer beneficios exclusivos a los clientes en la compra de entradas. En el marco de dicho acuerdo, se realizaron dos ediciones de “*La Noche Comafi*”, evento exclusivo para clientes de todas las bancas donde acceden a invitaciones sin cargo para disfrutar algunas de las obras en cartel.

## 10. Responsabilidad Social Empresaria

A lo largo del 2023 se continuó trabajando en diversos programas que se vienen desarrollando hace algunos años, como también en nuevas iniciativas. Siempre manteniéndose la firme convicción de ser actores relevantes que contribuyan a la inclusión financiera en el país y de colaborar con el desarrollo sostenible de la comunidad.

El Programa Finanzas Prácticas, a través del cual se capacita a jóvenes de forma gratuita en temas de economía personal y finanzas, ha alcanzado a 1.721 jóvenes de la zona metropolitana de Buenos Aires, mediante el dictado de 3.510 horas de capacitación. Asimismo, se firmó un convenio con la Municipalidad de Luján de Cuyo, Mendoza, para dictar el programa en los establecimientos educativos de dicha localidad, habiéndose realizado, en total, 40 charlas en distintos colegios.

En la provincia de Mendoza se acompañó el proyecto EDUTEC, impulsado por la Municipalidad de Godoy Cruz, mediante la adquisición de equipos tecnológicos para que los niños de 4to grado de escuelas de gestión estatal puedan aprender, desde temprana edad, el uso de herramientas digitales. Debido a ello, Banco Comafi recibió el reconocimiento de Empresa Comprometida con la Educación, de manos del Intendente Municipal.

Se continuó con el apoyo institucional a organizaciones que tienen como misión mejorar la calidad educativa y la excelencia académica, tales como Argentinos por la Educación, Grupo Educativo María Guadalupe, Colegio Buen Consejo y las Universidades San Andrés, UCEMA y Di Tella.

Por séptimo año consecutivo se lanzó el concurso Te Ayudamos a Ayudar, para que organizaciones sociales de todo el país puedan presentar proyectos y participar por un aporte económico que les permita concretarlos. Se presentaron más de 25 iniciativas y resultó ganador el proyecto de la Asociación Civil Peldaños, que tiene un taller protegido para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, a través de un emprendimiento gastronómico.

El equipo de voluntariado Comafi juega un rol clave en estas y otras iniciativas llevadas a cabo. En el año, más de 75 personas participaron dictando talleres del Programa Finanzas Prácticas, realizando la construcción de baños junto a la Asociación Civil Módulo Sanitario, presentando proyectos para el Programa Te Ayudamos a Ayudar o bien colaborando con donaciones en especies y dinero para distintas campañas solidarias.

Se continuó desarrollando una estrecha vinculación con distintas organizaciones cuya misión primordial es el fortalecimiento institucional, tales como CIPPEC, IDEA, RAP, RIL y AMCHAM, entre otras. Por otra parte, se mantuvo un rol activo como miembro del Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE), especialmente como socios fundadores del Laboratorio Público – Privado, espacio creado para impulsar alianzas multisectoriales a nivel local y transformar a los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil en aliados para el desarrollo.

En lo que respecta a actividades culturales, se mantuvo el compromiso de apoyar proyectos a través de la Ley de Mecenazgo de la Ciudad de Buenos Aires. En ese marco, se acompañaron más de 60 proyectos.

Cabe mencionar la designación de Banco Comafi como representante titular, en nombre de ADEBA, en la mesa de coordinación del Protocolo de Finanzas Sostenibles. Dicho Protocolo es una iniciativa voluntaria de entidades financieras del país que tiene como finalidad ampliar la cooperación en la agenda de sostenibilidad y busca gestionar y promover las mejores prácticas internacionales. Sus ejes principales plantean la implementación y el desarrollo de iniciativas que promuevan la integración social, económica y ambiental en pos de lograr obtener el bienestar de la sociedad y del planeta.

Varios colaboradores de Banco Comafi participaron activamente de la Comisión Ambiental y Social del Protocolo de Finanzas Sostenibles siendo especialmente relevante el rol asumido en la emisión de la guía de introducción a la divulgación del Cambio Climático en el Sistema Financiero Argentino y la difusión de dos videos explicativos, uno sobre SARAS (Sistema de Análisis de Riesgos Ambientales y Sociales) y otro para concientizar sobre los criterios ambientales y sociales en el análisis financiero.

En el marco del compromiso de Banco Comafi con las finanzas sostenibles, se renovó el apoyo a la Asociación Civil Sumatoria para una Nueva Economía y se incorporó una nueva entidad, ProMujer, a la cual también se le brindó acompañamiento para su salida al mercado de capitales. En este sentido, se actuó como Organizador, Colocador y Garante junto a otras entidades financieras en la emisión de la clase IV de Obligaciones Negociables Pyme CNV Garantizadas de Sumatoria -Bono Sostenible- y en las emisiones serie I y serie II de las Obligaciones Negociables ProMujer -Bonos Sociales.

El desempeño obtenido durante el año 2023 significó ser reconocidos por varias organizaciones. Por ejemplo, el Consejo Empresario para el Desarrollo Sostenible (CEADS) distinguió a Banco Comafi por la contribución al ODS 4 – Educación de Calidad, el Foro Ecuménico Social entregó al Banco el premio al Emprendedor Solidario por el Programa Finanzas Prácticas, y también se recibió el Premio APSAL LATAM 2023. Finalmente, por el compromiso con las finanzas de impacto (principalmente por acompañar a Pro Mujer y a la Asociación Civil Sumatoria antes mencionadas) se recibió el segundo puesto en la categoría Bancos del Premio Conciencia otorgado por la Revista Bancos y Seguros.

## 11. Análisis de resultados.

El resultado integral total del ejercicio fue de \$49.029 millones. De este total, \$53.285 millones corresponden al resultado neto del ejercicio y -\$4.256 millones corresponden a otros resultados integrales.

| RESUMEN DE RESULTADOS 2023 vs 2022                         | 2023           | 2022           | Var.           | Var. %        |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Ingresos por intereses                                     | 686.974        | 324.745        | 362.229        | 111,5%        |
| Egresos por intereses                                      | (519.029)      | (242.644)      | (276.386)      | -113,9%       |
| <b>Resultado neto por intereses</b>                        | <b>167.944</b> | <b>82.101</b>  | <b>85.843</b>  | <b>104,6%</b> |
| Ingresos por comisiones                                    | 27.709         | 28.453         | (743)          | -2,6%         |
| Egresos por comisiones                                     | (4.102)        | (3.192)        | (910)          | -28,5%        |
| <b>Resultado neto por comisiones</b>                       | <b>23.607</b>  | <b>25.260</b>  | <b>(1.653)</b> | <b>-6,5%</b>  |
| Resultado neto por medición de instrumentos financieros    | 141.068        | 70.908         | 70.160         | 98,9%         |
| Resultado por baja de activos medidos a costo amort.       | (0)            | 2              | (2)            | -108,3%       |
| Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera        | 15.085         | 6.727          | 8.358          | 124,2%        |
| Otros ingresos operativos                                  | 12.229         | 14.947         | (2.718)        | -18,2%        |
| Cargo por incobrabilidad                                   | (4.971)        | (2.286)        | (2.685)        | -117,4%       |
| <b>Ingreso operativo neto</b>                              | <b>354.962</b> | <b>197.660</b> | <b>157.302</b> | <b>79,6%</b>  |
| Beneficios al personal                                     | (63.379)       | (51.224)       | (12.155)       | -23,7%        |
| Gastos de administración                                   | (45.553)       | (33.272)       | (12.281)       | -36,9%        |
| Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes               | (11.486)       | (9.864)        | (1.623)        | -16,5%        |
| Otros gastos operativos                                    | (59.315)       | (29.385)       | (29.929)       | -101,9%       |
| <b>Resultado operativo</b>                                 | <b>175.229</b> | <b>73.915</b>  | <b>101.314</b> | <b>137,1%</b> |
| Resultado por subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos | 68             | 221            | (153)          | -69,3%        |
| Resultado por la posición monetaria neta                   | (97.958)       | (45.581)       | (52.378)       | -114,9%       |
| <b>Resultado antes de impuestos</b>                        | <b>77.338</b>  | <b>28.555</b>  | <b>48.783</b>  | <b>170,8%</b> |
| Impuesto a las ganancias                                   | (24.053)       | (8.620)        | (15.433)       | -179,0%       |
| <b>Resultado neto del ejercicio</b>                        | <b>53.285</b>  | <b>19.936</b>  | <b>33.350</b>  | <b>167,3%</b> |
| Total Otro Resultado Integral                              | (4.256)        | (6.252)        | 1.997          | 31,9%         |
| <b>Resultado Integral total</b>                            | <b>49.030</b>  | <b>13.684</b>  | <b>35.346</b>  | <b>258,3%</b> |

**Resultado neto por intereses:** la variación totalizó \$85.843 millones subiendo 104,6% comparado con el ejercicio anterior reexpresados a valores de 2023, producto de una suba en los ingresos del 111,5% y de los egresos del -113,9%. Los ingresos pases activos ascienden a \$309.286 millones creciendo un 291% vs 2022, debido principalmente al incremento del volumen colocado en pases de corto plazo con el Banco Central de la República Argentina (B.C.R.A.), como así también, en la tasa activa que subió, al cierre del ejercicio, al 100% nominal anual. En cuanto a los ingresos por préstamos, los adelantos en cuentas corrientes ascienden a \$21.276 millones, un 111,7% en relación con el ejercicio 2022. El egreso por intereses está relacionado con el incremento más que proporcional de saldos de depósitos remunerados en pesos (Plazos Fijos y cuentas remuneradas) por sobre el resto de los depósitos. Otro factor importante es el impacto de la evolución de la tasa mínima establecida por el B.C.R.A., relacionada con los depósitos a plazo en pesos para personas físicas que, en 2023 paso, de forma escalonada, 75% en enero, a 110% en diciembre (con suba de hasta 133% entre octubre y diciembre), mientras que en 2022, también subió de forma escalonada, aunque con menor incidencia, de 37% en enero a 75% en al cierre de ejercicio.

**Resultado neto por comisiones:** disminuye un -6,5%, producto de una caída de -2,6% en los ingresos, acompañada de un incremento en los egresos en un 28,5%. Los ingresos (-\$743 millones) se ven impactados en una reducción de los ingresos por operaciones de comercio exterior y cambios por -34,8% (-\$1.261 millones) por menor volumen operado, derivado del contexto macroeconómico, principalmente en el segundo semestre, una reducción de ingresos (-\$762 millones) por comisiones de Tarjetas de Crédito y Débito de -14,7%, ocasionado por un crecimiento de consumo menor a la inflación y a acciones comerciales con impacto en bonificación de comisiones. En contrapartida, las comisiones vinculadas con valores mobiliarios alcanzaron \$995 millones creciendo un 20,4% vs 2022, principalmente por mayores comisiones ganadas por custodia de títulos y Fondos Comunes de Inversión. En cuanto a los egresos por comisiones (-\$910 millones), las comisiones por servicios contratados en su totalidad incrementan un 28,5% en comparación al ejercicio anterior.

**Resultado neto por medición de instrumentos financieros a valor razonable con cambios en resultados:** creció un 98,9% vs el ejercicio 2022 principalmente por la suba en el stock de Títulos relacionados con Letras del Tesoro Nacional y Títulos de deuda Públicos y Privados.

Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera: Durante el año 2023, el resultado fue mayor en un 124,2%, debido a la suba del tipo de cambio de referencia y a la operatoria de cobertura.

**Cargo por Incobrabilidad:** aplicación de norma internacional NIIF 9 para el cálculo de las provisiones por incobrabilidad de activos. En comparación vs 2022, el cargo por pérdida crediticia incrementó en un 117,4% en términos reales.

Los egresos y gastos operativos fueron superiores en \$55.988 millones, es decir un 45,2% más que el año 2022:

**Beneficios al Personal:** la suba totalizó en \$12.155 millones, lo que representa una suba del 23,7% en relación con el ejercicio anterior en términos reales.

**Gastos de Administración:** alcanzaron \$12.281 millones, lo que representa una suba del 36,9% en relación con el ejercicio anterior en términos reales.

**Otros gastos operativos:** alcanzaron \$29.929 millones, lo que representa una suba del 101,9% vs el ejercicio anterior, ocasionada principalmente por un mayor cargo en el impuesto sobre los Ingresos Brutos.

**Resultado por la posición monetaria neta:** creció un 114,9% vs el ejercicio anterior, derivado de un mayor índice de inflación para el presente ejercicio.

**Impuesto a las Ganancias:** incremento del cargo por impuesto a las ganancias en 179% (-\$15.434 millones), por mayores ingresos gravados en el ejercicio actual vs el anterior en términos reales.

**Otros Resultados Integrales (ORI):** muestra una menor pérdida por +\$1.997 millones, debido principalmente a una revaluación de inmuebles mayor al ajuste por inflación y de impuesto a las ganancias relacionado.

## 12. Expectativas para el próximo ejercicio

---

El ejercicio que acaba de comenzar deparará muchos desafíos y nuevas oportunidades de negocio, debido a que el nuevo Gobierno propone cambios estructurales en el rumbo económico del país. El foco de Banco Comafi seguirá estando tanto en la eficiencia como en la mejora de los productos y servicios para todos los segmentos.

Asimismo, se continuará en el camino de la transformación digital, destinando a ésta la mayoría de las inversiones.

Hemos comenzado el año con energía y cauteloso optimismo, para seguir aportando al desarrollo del país, a través de una oferta de productos y servicios de alto valor agregado y con el compromiso de contribuir significativamente a la inclusión financiera en Argentina.

El Directorio confía plenamente en las capacidades de la organización para continuar desarrollando exitosamente sus negocios: la calidad y profesionalismo de los colaboradores es la base de esta convicción. A todos ellos se les agradece, como así también a los clientes, cuya fidelidad y confianza son fundamentales para el éxito en los resultados del ejercicio que acaba de finalizar.

Como es habitual, la Asamblea deberá considerar el destino de los resultados acumulados no asignados. Considerando el texto ordenado vigente dictado por el BCRA, relativo a la Distribución de Resultados, elevaremos a consideración de la Asamblea la distribución de un dividendo en efectivo por la suma de \$ 40.000 millones. Dicho monto se hará efectivo una vez autorizado por el BCRA tal como lo establece el punto 6 de dicha norma, y se referencia en la Nota 40 a los Estados Contables.

Considerando que es todo lo que se debe informar a los señores accionistas, aprovechamos la oportunidad para saludarlos atentamente.

EL DIRECTORIO

Buenos Aires, febrero 2024

## ANEXO I

### INFORME SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO

#### DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Comisión Nacional de Valores

Resolución N° 797

#### A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

##### Principios

*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.

##### **Aplica la práctica recomendada en su totalidad.**

La *Visión* de Banco Comafi es ser reconocido como una organización de productos y servicios financieros diversificados que se diferencia en el mercado por el compromiso y cercanía al negocio con el foco puesto en entender las necesidades de los clientes, crear soluciones innovadoras, flexibles, simples y a medida y entregar lo prometido con eficiencia, control de riesgos y calidad.

A efectos de concretar esa visión, ha definido su *Misión* que consiste a) comprender y satisfacer las necesidades de sus clientes, b) alcanzar la rentabilidad esperada de una manera sostenida en el tiempo, c) hacer de Comafi un lugar atractivo para desarrollar la vida laboral, d) promover el desarrollo sustentable de la comunidad donde realiza sus negocios, e) todos ellos, alcanzados de una manera eficiente y acorde a las normas y legislaciones vigentes.

Complementariamente, Banco Comafi pretende ser una organización *solidaria y comprometida* con la comunidad donde desarrolla sus negocios, implementar junto a la comunidad programas y acciones destinadas a promover su *desarrollo sustentable*, facilitando la *participación y el aporte de los empleados* en los programas para el desarrollo de la comunidad

Las actividades llevadas adelante con ese fin se rigen por sólidos principios éticos que constituyen los *Valores* de la compañía a saber: a) visión compartida, b) ética y transparencia, c) integridad y fidelidad, d) emprendimiento y focalización y e) innovación y equilibrio.

Estas definiciones están formalizadas en el *Manual de Funciones* formalmente aprobado por el Directorio, el cual se difunde a través de la red social interna del Banco institucional “marcando el tono” desde arriba para que sea fuente de inspiración y compromiso para todos los integrantes de la organización, propiciando de este modo una cultura ética que se constituye en la primea línea de defensa para mantener el cumplimiento de normas internas y externas.

El *Manual de Funciones* se complementa con otras políticas que refuerzan los principios de conducta ética de trabajo como son el *Código de Ética*, *Código de Gobierno societario* y otros emitidos en razón de la actividad propia de la entidad como son el *Código de Prácticas Bancarias* y los *Códigos de conducta* exigidos por la Comisión Nacional de Valores para las diferentes categorías en las que Banco Comafi está inscripto.

Asimismo el Directorio, en conjunto con el área de Capital Humano, ha definido 5 Pilares de Liderazgo, competencias y actitudes claves que definen nuestra Cultura organizacional y que constituyen las conductas requeridas como sello de pertenencia a la organización:

1. Actuar como **Dueños**: asumir la responsabilidad plena de enfrentar los desafíos con proactividad y flexibilidad encontrando soluciones y tomando decisiones prudentes que lleven a alcanzar y superar los objetivos que aseguren un beneficio sostenible para el grupo. La ética y el propósito de “hacer las cosas bien”, definen este pilar
2. Ser **Socios**: Trabajar colaborativamente para romper silos a través de un genuino espíritu de equipo y de una comunicación abierta entre las diferentes áreas y negocios que, a partir del respeto y valoración de la diversidad, priorice los objetivos organizacionales. “Hacer que las cosas pasen” uniendo el esfuerzo y el talento de toda la organización.
3. Foco en el **Cliente**: trabajar para el logro de resultados sostenibles que se encuentren alineados a la estrategia, generando a partir de un profundo conocimiento de la cadena de valor, una experiencia única y de excelencia para los clientes, sean estos internos o externos
4. **Transformación**: Liderar la transformación tecnológica y cultural acelerando el ritmo de los cambios y gestándolos con efectividad, productividad y flexibilidad con el fin de sostener la visión y la estrategia de corto, mediano y largo plazo
5. Desarrollo de **Equipos** de alto desempeño, en un excelente clima de trabajo

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.

#### **Aplica totalmente la practica recomendada**

En cumplimiento de lo establecido en el *Código de Gobierno Societario*, el Directorio tiene a su cargo la aprobación y supervisión de los objetivos estratégicos los cuales deberán ser comunicados a toda la organización.

Conforme lo previsto en la *Política de Riesgo Estratégico* los referidos objetivos se definen anualmente en oportunidad de la elaboración del *Plan estratégico o Plan de negocios* el cual, además de la estrategia de negocios propiamente dicha, comprende también la proyección de las metas y objetivos fijados para su logro, teniendo en cuenta para su diseño el escenario macroeconómico pronosticado y factores de gobierno societario tales como el apetito al riesgo definido por el Directorio, el nivel deseado y las necesidades de capital, fuentes externas de fondeo, impacto en la estructura organizacional e inversiones proyectadas.

En relación a los factores ambientales y sociales cabe señalar que desde junio de 2019 Banco Comafi SA es uno de los socios fundadores del Protocolo de Finanzas Sostenibles promovido por BID Invest y Fundación Vida Silvestre Argentina que tiene por objeto facilitar y fomentar en entidades financieras locales la implementación de las mejores prácticas y políticas internacionales que promuevan una integración entre los factores económico, social y ambiental, para encaminarse hacia un desarrollo sostenible,

constituyéndose en un punto de partida para iniciar el camino de identificación, profundización e inclusión en la estrategia de temas específicos en esta materia. En ese marco, el Directorio ha aprobado la Política de riesgo socio ambiental comprometiéndose a desarrollar su negocio de forma social y ambientalmente responsable, orientando su compromiso con la sociedad de manera que los proyectos y actividades financiados impacten de forma positiva en la comunidad y el medio ambiente implementándose para ello un Sistema de Administración de Riesgos Ambientales y Sociales (SARAS) alineado con los estándares aplicables

La *Gerencia de Planeamiento* es la responsable de llevar adelante el proceso de elaboración y definición del *Plan de negocios* que inicia con la presentación al Directorio de una propuesta preliminar la cual es revisada, discutida y modificada hasta arribar a la versión final que se eleva posteriormente para la aprobación del órgano de administración.

Asimismo, la *Gerencia de Planeamiento* revisa de manera continua su cumplimiento como modo de verificar la marcha de la estrategia de negocios trazada y para su eventual modificación si los resultados reales estuviesen fuera de lo presupuestado. Ante la existencia de desvíos respecto de las proyecciones previstas, identifica las causas que originan las diferencias y da cuenta de ello al *Comité de gestión integral de riesgos*.

El Comité de gestión integral de riesgos es el encargado de monitorear la evolución del riesgo estratégico y de informar la detección de desvíos, vulneración de límites de tolerancia o cualquier otro aspecto relevante sobre la gestión del riesgo estratégico, proponiendo planes de acción que permitan gestionarlo de forma rápida para, de ser necesario, adecuar nuevamente la estrategia a los objetivos perseguidos respetando el perfil de riesgos deseado por el Directorio.

El *Plan de negocios* es la principal herramienta de gestión del riesgo estratégico y es reportado al BCRA en cumplimiento del régimen informativo Plan de negocios y proyecciones.

Esta herramienta se complementa con la realización de pruebas de estrés y adicionalmente con métricas específicamente definidas a efectos de monitorear su evolución mensual en el ámbito del *Comité de Gestión Integral de Riesgos*.

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

#### **Aplica parcialmente la practica recomendada**

El Directorio trabaja activamente con la Gerencia para establecer reglas claras que permitan orientar su accionar hacia una gestión que se considere exitosa

Entre los parámetros económico-financiero determinantes de tal situación, los relacionados con niveles adecuados de liquidez, solvencia y rentabilidad son considerados relevantes y prioritarios. Todas estas variables son monitoreadas de manera permanente mediante el seguimiento del *MIS* y las métricas e indicadores que de él se derivan.

Complementariamente el Comité de Gestión integral de riesgos, monitorea los riesgos que se identifican como relevantes (básicamente los de crédito, liquidez, tasa, mercado, operacional, titulización, concentración, reputacional y estratégico) mediante la implementación de un marco metodológico que comprende las herramientas de medición y monitoreo (incluidas las pruebas de estrés que, en función del apetito por el riesgo, permiten seguir, controlar y mitigar las desviaciones que se presenten. En particular, en materia de riesgo operacional el Directorio monitorea indicadores de apetito de riesgo en los que se mide el total de las pérdidas operacionales en función de su representatividad respecto del patrimonio y los resultados, así como también indicadores de evolución de los distintos eventos identificados

Asimismo, el área de Customer Experience, ha establecido mecanismos que permiten medir las experiencias de los clientes de las distintas bancas y gestionar aspectos no financieros con el objetivo de fortalecer el relacionamiento a largo plazo y mitigar todo aquel punto de dolor que se considere relevante para el desarrollo del negocio. En materia de medición de experiencias, se considera una sistemática estructurada periódica, dentro del Programa Voz del Cliente, incluyendo Net Promote Score (NPS), y la satisfacción con atributos entre sus métricas principales. A su vez, dentro del mismo Programa de Voz del Cliente se incluye un apartado sobre la mejora continua de experiencias, la identificación de causas raíz, la implementación de mejoras, y seguimiento de impactos. Por otro lado, también se encuentra alcanzado el diseño de nuevas

experiencias según la demanda del mercado y/o las potencialidades de desarrollo de nuevos negocios o clientes.

La gestión de las experiencias se concibe como un proceso permanente que permite hacer operativo el plan de escucha de nuestros clientes y contribuye a la eficiencia organizacional, de procesos y al logro de objetivos comerciales ya que brinda los elementos necesarios para su gestión:

- Cuál es el grado de recomendación de nuestros clientes
- Cuál es la satisfacción con los distintos atributos y canales para operar
- Cuáles son los principales puntos de dolor / emergentes a trabajar
- Qué acciones se pueden llevar a cabo para mejorar dichas experiencias / puntos de dolor detectados o bien, la necesidad de desarrollar nuevas experiencias tanto para clientes actuales como potenciales.

El proceso de gestión de las experiencias abarca a todos los empleados de la entidad incluida la Alta Gerencia, se gestiona de manera recurrente y los resultados son procesados y comunicados a los colaboradores. Asimismo, todo el proceso está documentado y disponible en la herramienta implementada para tal fin.

En el mismo sentido, el Directorio, en conjunto con el área de Capital Humano, ha establecido mecanismos que permiten gestionar aspectos no financieros con el objetivo de fortalecer las competencias necesarias. En materia de desempeño y desarrollo de talento ejecutivo, el Plan de capacitación, el Programa de cuadros de sucesión y de mapeo de talentos, y la Política de Gestión de desempeño definen el marco general y permiten crear una cultura orientada al logro. La gestión del desempeño se concibe como un proceso permanente que permite hacer operativo el plan de negocios del Banco y contribuye a la efectividad organizacional ya que brinda los elementos necesarios para que todos los empleados conozcan:

- Qué se espera de ellos como contribución a los resultados del banco: Objetivos individuales alineados a los objetivos organizacionales, siendo estos la Transformación Cultural, Eficiencia, Rentabilidad, Productividad y Control de Riesgos
- Qué comportamientos corresponden al perfil organizacional: Pilares de Liderazgo: Dueños, Socios, Transformación, Clientes y Equipos
- Qué acciones se pueden llevar a cabo para mejorar el desempeño o desarrollar capacidades: Programa anual de Desarrollo Individual

El proceso de gestión del desempeño abarca a todos los empleados de la entidad incluida la Alta Gerencia. La evaluación es anual, y los resultados son calibrados y comunicados a los colaboradores. Asimismo, todo el proceso, desde el establecimiento de los objetivos, su evaluación parcial y final, y las instancias de feedback, quedan documentados en la herramienta implementada para tal fin.

Dependiendo de sus funciones y responsabilidades, los gerentes de primera línea que dirigen áreas de negocios u operativas son los responsables primarios de la calidad de los controles implementados en cada uno de los respectivos departamentos. La segunda barrera de defensa está constituida por las áreas de control como Legales, y Riesgos. Por último, la auditoría interna como tercera barrera de defensa en su función de evaluación del ambiente de control interno, revisa el funcionamiento de las dos primeras en el marco del desarrollo de su plan de auditoría anual. Adicionalmente, en cumplimiento de las normas emitidas por el BCRA, quien ejerce autoridad equivalente al gerente general, emite un informe de control interno con periodicidad anual, al igual que lo hace el Comité de auditoría, el cual es elevado al Directorio. En conjunto, las tres líneas conforman un sistema de control interno robusto, eficiente y efectivo alineado a las mejores prácticas vigentes.

Aunque el punto se ha considerado parcialmente cumplida debido a que la estructura organizativa no prevé la figura del Gerente General y la sociedad no cuenta con Directores independientes, se considera que la práctica implementada resulta adecuada y suficiente para su naturaleza, tamaño y complejidad.

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.

**Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio entiende que la adopción de buenas prácticas en materia de gobierno societario contribuye al crecimiento y a la estabilidad financiera reforzando la confianza, eficiencia y la integridad del mercado financiero siendo al mismo tiempo un incentivo para los administradores a fin de que sus decisiones atiendan los intereses de los accionistas.

Concibe al Gobierno societario como la manera en la que el Directorio y la Alta Gerencia dirigen las actividades y negocios de la entidad, lo cual influye en la forma de a) Establecer las políticas para cumplir los objetivos societarios, b) Asegurar que las actividades cumplan con los niveles de seguridad y solvencia necesarios y que se ajustan a las leyes y regulaciones vigentes, c) Definir los riesgos a asumir por la entidad, d) Proteger los intereses de los depositantes, e) Asumir sus responsabilidades frente a los accionistas y tener en cuenta los intereses de otros terceros relevantes y f) Realizar las operaciones diarias.

En ese marco y con ajuste a las normas emitidas en la materia por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) ha aprobado un Código de Gobierno Societario en el que, tomando en cuenta dichos lineamientos en forma proporcional a su dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo, e se definen las reglas y prácticas que rigen la relación entre los administradores y los accionistas, así como con quienes tienen intereses en ellas, como inversores, empleados y proveedores

A través del referido documento se fijan los lineamientos para el diseño de las estructuras y prácticas de gobierno societario entre las cuales pueden mencionarse las definiciones relativas a: funciones y responsabilidades del propio Directorio y la Alta Gerencia, estructura organizacional (incluyendo la creación de Comités), valores organizacionales, objetivos estratégicos, gestión de riesgos, transparencia de la información entre otras.

Tal como se define en mismo documento, esta política debe ser revisada al menos una vez al año, o cada vez que existan cambios internos o externos que la afecten o se lo considere necesario

El Directorio ha designado al Sr. director Alberto Nougues como responsable de la implementación del Código de Gobierno Societario, en tanto la Gerencia de Normas asesora al Directorio respecto de las mejores prácticas en la materia y participa e impulsa el proceso formal de actualización de los documentos respectivos.

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.

**La práctica recomendada se cumple totalmente.**

El Estatuto, el Código de Gobierno Societario y el Reglamento de Directorio vigentes, establecen los lineamientos básicos a considerar para la composición y el funcionamiento del Directorio.

Adicionalmente, siendo la compañía una entidad financiera regulada por el BCRA, las autoridades designadas deben observar los requisitos exigidos en la normativa emitida por ese organismo de control.

En las últimas designaciones los candidatos propuestos surgieron de los integrantes de la Alta Gerencia y de los directorios de sociedades vinculadas; poseen idoneidad, conocimiento del Banco, del Grupo y dedicación exclusiva a las actividades de éstos

Según lo dispuesto en el marco regulatorio en vigor, al menos dos tercios de la totalidad de los Directores acreditan experiencia en puestos directivos, gerenciales o en otras posiciones destacadas en materia financiera en la función pública o privada, en el país o en el exterior.

Asimismo, el propio BCRA ha evaluado las ultimas designaciones efectuadas sobre la base de los antecedentes de desempeño en la actividad financiera y/o las cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial de la entidad y ha aprobado dichas designaciones.

En los casos en que no corresponda la referida evaluación por parte del organismo de control, se certifica anualmente que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional, a cuyos efectos el Directorio ha aprobado la Política de Certificación de la Gerencia Directores y Síndicos.

La Asamblea Anual Ordinaria de Accionistas que trata la documentación prevista en el Art. 234 de la Ley de Sociedades Comerciales designa a los miembros del Directorio entre un mínimo de 3 (tres) y un máximo de 10 (diez), pudiendo asimismo elegir o no hasta 10 (diez) Directores suplentes para sustituir a los titulares y designar o no Directores que no cumplan funciones ejecutivas. Todos ellos deben ser personas idóneas para el ejercicio de la función y duran un año en sus cargos pudiendo ser reelectos

En su primera reunión el Directorio designará un Presidente y un Vicepresidente. El Presidente, o quién legalmente lo reemplace, es la primera autoridad del Banco y ejerce la representación legal de la sociedad

El Directorio se reúne por lo menos una vez por mes y toda vez que el Presidente lo juzgue necesario o que cualquiera de sus miembros o la Comisión Fiscalizadora lo soliciten, de conformidad a lo previsto en la Ley General de Sociedades, el estatuto y el Reglamento de Funcionamiento aprobado durante el presente ejercicio. Los Directores poseen inmediatez con la Alta Gerencia y demás sectores, lo que les permite prepararse para su participación informada en las reuniones y/o debatir en un espacio de confianza y agilidad los temas objeto de tratamiento.

Cada Director es responsable de exigir al Presidente del Directorio que facilite la creación de un ambiente propicio para las prácticas arriba mencionadas y, en caso de necesitar mayores elementos de información, posee la posibilidad de requerirlos en forma directa a los respectivos responsables o bien a través de la Secretaría Corporativa. Sus decisiones se toman con quorum. El Código de Gobierno Societario detalla sus funciones y responsabilidades

EL Directorio aprueba la constitución y/o eliminación de Comités especializados para el tratamiento y consideración de los aspectos de la operatoria cuya complejidad, importancia o nivel de riesgo lo indiquen conveniente o necesario. Asimismo, aprueba los reglamentos de funcionamiento de cada Comité definiendo la Estructura de comités, a partir de la determinación de los puestos que participarán como miembros en cada caso.

La nómina de los Comités especializados se encuentra publicados en web institucional de la Entidad ([www.comafi.com.ar](http://www.comafi.com.ar))

## 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.

#### **Aplica la práctica recomendada en su totalidad**

La Asesoría Legal cumple la función de Secretaría Corporativa. Entre otras tareas de índole administrativa, la Asesoría Legal asiste al Presidente en la organización de las reuniones del Directorio y de las asambleas de accionistas. En ese marco se ocupa de la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas.

Los funcionarios referentes de cada uno de los Comités aprobados por el Directorio tienen similares funciones respecto de las reuniones que coordinan.

Atento a que algunos de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo) y todos poseen inmediatez y cercanía con la Alta Gerencia y demás sectores, mantienen una fluida comunicación entre sí y cuentan información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como sobre cuestiones críticas de estrategia, por lo que participan informadamente de las reuniones que les corresponde.

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

#### **Aplica la práctica recomendada en su totalidad**

Los accionistas evalúan anualmente la gestión y desempeño del Directorio en ocasión de celebrarse la Asamblea Ordinaria que considere las cuestiones contempladas en el artículo 234 incisos 1 y 2 de la ley de Sociedades Comerciales.

Adicionalmente, el Directorio evalúa anualmente su propio desempeño como órgano colegiado, así como el desempeño de sus miembros individuales.

A esos fines, ha aprobado una Política de Autoevaluación del Directorio definiendo los lineamientos esenciales del referido proceso que: a) se formalizará con la integración de las Encuestas de Autoevaluación, b) se realizará luego de finalizado cada ejercicio económico y antes de la celebración de la Asamblea de Accionistas que considere los temas previstos en los incisos primero y segundo del Art. 234 de la Ley de

Sociedades Comerciales, c) deberá ser completado por todos los miembros titulares del Directorio en funciones a fin del ejercicio económico que hayan ejercido el cargo durante al menos seis meses, d) será programado e impulsado por un miembro del Directorio designado como líder del proceso, e) sus resultados serán considerados en una reunión de Directorio convocada a tal fin y asimismo tendidos en cuenta por la Asamblea de Accionistas en su valoración anual de la gestión y desempeño del 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.

**Aplica la practica recomendada en su totalidad**

Al comienzo de cada ejercicio el Directorio aprueba el Plan Anual de Capacitación desarrollado en función de las necesidades identificadas principalmente durante el Proceso de Gestión de Desempeño y que también incluye, de corresponder, las demandas de formación del propio órgano de administración y de sus miembros, tanto en aspectos relacionados con sus funciones ejecutivas como de dirección.

Atento que varios de los miembros del Directorio desempeñan además funciones ejecutivas dentro de la organización (algunos de ellos incluso con áreas a su cargo), mantienen una fluida comunicación entre sí y cuentan información oportuna y suficiente tanto de la operatoria diaria como sobre cuestiones críticas de estrategia y se mantienen permanentemente actualizados en materias de su competencia.

Esto, además, propicia la existencia de un equipo de trabajo abierto al diálogo y a la crítica constructiva, en el que todos tienen participación y libertad para expresar sus opiniones

Complementariamente los Sres. Directores asisten con regularidad a diferentes conferencias, congresos y otros eventos relacionados con la industria.

Es oportuno señalar que, como se indicó en puntos anteriores y en cumplimiento de la Política de Certificación de la Gerencia Directores y Síndicos vigentes, la entidad certifica anualmente que los Sres. Directores mantienen las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional evaluadas al momento de su designación.

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.

**Aplica la practica recomendada en su totalidad**

La función de la Secretaría Corporativa es llevada a cabo por la Asesoría Legal, en la que el Directorio delega tareas de índole administrativa tales como la coordinación de las agendas, confección de las actas de reunión, gestión de los libros societarios y organización de las asambleas de accionistas entre otras.

En lo referido a la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia cabe señalar que:

- Algunos de los miembros del Directorio cumplen también funciones ejecutivas en la organización por lo que mantienen una fluida comunicación entre sí y con el resto de las gerencias.
- Similar situación se registra respecto de la mayor parte las personas humanas controlantes de los accionistas de la Entidad, que son asimismo miembros de su Directorio

No obstante, el Gerente de la Asesoría legal oficia de nexo con los accionistas del exterior cuando el contacto es necesario o requerido, situaciones muy eventuales considerando que, debido a su poca representatividad, los referidos socios ven satisfechas sus necesidades de información con la que el Banco difunde de manera habitual.

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.

**La práctica recomendada se aplica parcialmente.**

La estructura organizativa de la Entidad no contempla la figura del Gerente General y, por lo tanto, no se ha definido un plan de sucesión para ese puesto. De todas formas, existe una Política de Plan de Sucesión que se revisa anualmente en el Comité de Capital Humano.

Esta Política revisa la existencia que los Niveles Gerenciales del banco y los recursos claves de otros niveles cuenten con sucesores en el corto y mediano plazo, y establece acciones de seguimiento para asegurar su cumplimiento. Se evaluará la implementación de estas mejores prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que el Vicepresidente es el Director a cargo de la administración general del Banco sin que de momento exista plan de sucesión para ese puesto.

## 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.

#### **La práctica recomendada no se aplica**

Ninguno de los miembros del Directorio reviste el carácter de independiente frente a las normas de la CNV

Actualmente el Banco no hace oferta pública de sus acciones, la voluntad social es ejercida por un único grupo de control de carácter familiar que detenta el 88,31% del capital y el 94,98 % y varios de cuyos miembros son además integrantes del Directorio.

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

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.

#### **La práctica recomendada no se aplica.**

La entidad no cuenta con un Comité de Nominaciones.

La Asamblea de accionistas es quien designa a los miembros del Directorio.

Las últimas coberturas de candidatos surgen de entre los integrantes de la Alta Gerencia y directorios de sociedades vinculadas que, por sus antecedentes, trayectoria, experiencia, conocimiento de la industria y desempeño en las áreas de su especialidad, se consideran alineados a las necesidades de la compañía y relevantes para el desarrollo del negocio y su estrategia.

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado

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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

La Asamblea de accionistas es quien designa a los miembros del Directorio. Dichas designaciones quedan sujetas a la previa autorización del BCRA y hasta tanto ello no suceda los nuevos Directores no pueden asumir sus cargos.

Los accionistas de la entidad propician activamente la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen demográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional y velan por la equidad de los honorarios de sus miembros, según sus responsabilidades. Para ello, en oportunidad de la renovación de cargos o ante propuesta de incorporación de nuevos miembros, el

Directorio propone a la Asamblea su designación teniendo en cuenta las necesidades concretas de incorporación de talentos. Esto se hace mediante comunicación oral o escrita, dependiendo de las circunstancias, en las que se exponen las necesidades detectadas y los perfiles de las personas que deberían cubrir esas posiciones. Una vez acordada la necesidad, Directores en ejercicio seleccionan y proponen candidatos que se consideran adecuados para el cargo, dando prioridad a aquellos que provengan de la Alta Gerencia, en tanto los consideren alineados a las necesidades de la compañía y relevantes para el desarrollo del negocio y su estrategia.

En ese sentido, se incorporaron recientemente dos nuevos miembros (ya aprobados por el BCRA) uno de los cuales proviene de la alta gerencia, y otro no tenía funciones ejecutivas en el banco. Ambas personas vienen a reforzar y complementar al directorio en temáticas muy necesarias considerando los tiempos que corren: una es especialista en mercado de capitales y la otra en visión estratégica de negocios. Ambas son personas jóvenes (las más jóvenes del grupo actual), con diferentes orígenes socioculturales, diferentes perfiles profesionales y trayectorias recorridas en diferentes industrias. Las personas fueron propuestas por tres directores en ejercicio de sus cargos, consensuadas con el resto del directorio, y presentadas a la Asamblea para su aprobación, y luego al BCRA siguiendo la normativa vigente.

Adicionalmente los miembros del Directorio participan activamente de distintos espacios donde se promueve la diversidad en general y la equidad de género en particular, como por ejemplo la Asociación Civil Pollera Pantalón, la Fundación Flor y Women Corporate Directors con el fin de conocer, incorporar e impulsar las mejores prácticas en la entidad.

Particularmente en materia de equidad de género cabe destacar que desde 2016 la Entidad cuenta con una Directora mujer titular, luego de haber sido designada Directora Suplente por la Asamblea de Accionistas del mes de octubre de 2012, (aprobación del BCRA en noviembre de 2014). Adicionalmente la Asamblea de accionistas de octubre de 2016 incorporó una nueva directora mujer suplente (cargo aprobado por el BCRA en junio de 2017) que ocupa dicho cargo hasta la actualidad. Han firmado además los 8 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres que promueve ONU Mujeres y que adhieren a la Alianza para el Empoderamiento y Progreso de la Representación Económica de las Mujeres.

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

**La práctica recomendada se aplica parcialmente.**

En general los nuevos miembros surgen de entre los integrantes de la Alta Gerencia y los últimos, de directorios de sociedades vinculadas.

A efectos de identificar posibles candidatos, además de la selección realizada al momento de su incorporación a la organización, se toman en consideración los resultados del proceso anual de gestión del desempeño (dentro del cual la Alta Gerencia y los directorios de sociedades vinculadas quedan incluidas) que permite conocer su contribución a los resultados del banco, si su comportamiento se ajusta al perfil organizacional y si necesita acciones para mejorar el desempeño o desarrollar capacidades. La Alta Gerencia queda también alcanzada por el proceso de certificación anual que se lleva adelante a efectos de verificar que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional por las que fue designado en su cargo. De esta manera se conocen las áreas de expertise y niveles de conocimiento de cada uno de los integrantes de la Alta Gerencia a fin de evaluar una posible postulación para que formen parte del Directorio. La experiencia y desempeño como directores de sociedades vinculadas también es un factor de consideración

Se evaluará la implementación de estas mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad, la planificación de su estructuración acorde a su estrategia de negocio y su eventual apertura al mercado.

## D) REMUNERACIÓN

### Principios

*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.

#### **La práctica recomendada no se aplica**

La entidad cuenta con un Comité de Capital Humano integrado por dos Directores no independientes que desempeñan además funciones ejecutivas y el Gerente de área de Capital Humano.

Su misión es la de velar por la correcta interpretación, implementación y aplicación de las políticas inherentes a la gestión de recursos humanos aprobadas por el Directorio, incluida la Política General de Compensaciones y la política de Desarrollo de Talento Sustentable.

Entre sus responsabilidades a) revisa el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal b) define y toma de decisiones respecto de sueldos, política salarial y otorgamiento de incentivos, vigilando especialmente que aquellos de naturaleza económica sean consistentes con la cultura, los objetivos, los negocios a largo plazo, la estrategia y el entorno de control de la entidad según se formule en la pertinente política c) revisa la posición competitiva de las políticas y prácticas de remuneración, realizando comparaciones de mercado y recomendando cambios en caso de considerarlo conveniente d) da cuenta regularmente al Directorio sobre las acciones emprendidas y los temas tratados en sus reuniones. e) evalúa y aprueba las acciones relacionadas con Gestión del talento, como el plan anual de capacitación y planes de desarrollo de Cultura Organizacional f) analiza y aprueba el plan de sucesiones de puestos claves y críticos g) analiza y aprueba los cambios en la estructura organizacional que acompañan el curso del negocio y su plan anual h) analiza y aprueba las políticas de Relaciones Laborales

El sistema general de compensaciones de la Entidad está compuesto por

- a) Remuneración fija: establecida tomando en consideración el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional del empleado en la Entidad
- b) Remuneración variable: que retribuye la creación de valor, recompensando de esta manera la contribución que realizan los individuos, los equipos y el conjunto de todos ellos a los resultados de la Entidad.
- c) Gratificaciones / bonus anuales: que retribuyen la creación de valor, recompensando el logro de objetivos individuales específicos con impacto positivo para la consecución de las metas estratégicas de la Entidad. Se diferencian de la remuneración variable en el hecho de que no existe un compromiso pre-establecido de pago, y en que su cuantía no está determinada necesariamente por métricas de rentabilidad del negocio, sino que en general tienden a estar determinados en base al cumplimiento de objetivos cualitativos

Las remuneraciones se establecen considerando criterios generales y particulares de coherencia, no discriminación, diferenciación, individualidad, orientación a la acción, gestión adecuada de los riesgos, suficiencia de la remuneración fija, variabilidad en la retribución que recompensa el desempeño atendiendo a la consecución de los objetivos fijados y competitividad en su función, asegurando con ello que sean objetivas, independientes y considerando la equidad de género

El Comité de Capital Humano no interviene en el proceso de determinación de las remuneraciones correspondientes a los miembros del Órgano de Administración, las cuales son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas. En dicho momento, los Accionistas consideran (i) las funciones técnico-administrativas desarrolladas por los Sres. Directores que a su vez trabajan en relación de dependencia y

conjuntamente (ii) sus responsabilidades, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia, su reputación profesional, el valor de sus servicios en el mercado, su integridad y altos estándares éticos y la trascendental participación en la toma de decisiones en una actividad sumamente regulada y competitiva. Finalmente, al momento de la asignación individual, se realiza la correspondiente retención por el Impuesto a las Ganancias y se detraen las sumas que se hayan pagado a los Directores en concepto de anticipos de honorarios, dentro de los cuales se incluyen, las sumas correspondientes al aporte como trabajador autónomo, la medicina prepaga y otros retiros que se fueron realizando a cuenta de los resuelto por la Asamblea.

El Comité de Capital Humano tampoco participa del diseño de planes de retiro respecto de los cuales la entidad no ha establecido una política formal

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

#### **La práctica recomendada se aplica parcialmente**

Como se mencionó en puntos anteriores, el Comité de Capital Humano no interviene en el proceso de determinación de las remuneraciones correspondientes a los miembros del Órgano de Administración, las cuales son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas.

No obstante, revisa el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal, incluyendo las percibidas por los miembros del Directorio que desempeñan adicionalmente funciones ejecutivas lo que también alcanza al Director a cargo de la administración general de la entidad.

La Política General de Compensaciones vigente define dos tipos de programas de incentivos a saber Remuneraciones variables, previstas para los funcionarios afectados a áreas de negocio.

El acceso al beneficio queda condicionado a la observancia de a) el cumplimiento de las diferentes dimensiones comerciales cuya combinación tiende, entre otras cosas, a minimizar el riesgo (por ejemplo, stocks y/o rentabilidad mínimos requeridos, nivel de ventas) y b) la observancia de las denominadas "llaves de acceso" que habilitan o inhabilitan el cobro y que se presentan como factores preventivos de riesgo (entre ellas, nivel de mora aceptada, evaluación favorable de auditoría interna, cumplimientos de pautas establecidas por las Gerencias de Prevención de lavado de dinero y de Riesgo operacional)

Bonos, aplicables a los funcionarios no comprendidos en la categoría anterior.

Al cierre de cada ejercicio y sobre la base del nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos, la observancia del presupuesto, el resultado obtenido, y el contexto económico, el Directorio evalúa y resuelve si resulta procedente el pago de Bono por el mencionado período y, en caso afirmativo, asigna una partida presupuestaria a ese fin. Tratándose de un pago extraordinario y voluntario la magnitud de dicha partida puede verse reducida o incluso resultar nula dependiendo del grado de satisfacción alcanzado en el cumplimiento de las variables analizadas.

En este caso, la herramienta que relaciona en forma directa el desempeño con la gratificación y como tal, admite sea utilizada como incentivo de cumplimiento en materia de eventos negativos asociados a incumplimientos de políticas antilavado, riesgos operacionales u observaciones de auditoría interna, es la Evaluación de Desempeño. La asignación individual del incentivo resulta de la aplicación del esquema de Bono Target que incluye como uno de sus factores determinantes, el grado de cumplimiento alcanzado por el colaborador en su Evaluación de Desempeño, y como segundo factor determinante los resultados económicos generales del Banco.

Asimismo, el Directorio ha aprobado una Política de Distribución de Utilidades en cuyo punto 6 se incluye la Retribución del Directorio. Tal como se indica en dicha política, las remuneraciones de los miembros del Órgano de Administración, son fijadas por decisión de la Asamblea de Accionistas En dicho momento, los Accionistas consideran (i) las funciones técnico-administrativas desarrolladas por los Sres. Directores que a su vez trabajan en relación de dependencia y conjuntamente (ii) sus responsabilidades, el tiempo dedicado a sus funciones, su competencia, su reputación profesional, el valor de sus servicios en el mercado, su integridad y altos estándares éticos y la trascendental participación en la toma de decisiones en una actividad sumamente regulada y competitiva. Finalmente, al momento de la asignación individual, se realiza la correspondiente

retención por el Impuesto a las Ganancias y se detraen las sumas que se hayan pagado a los Directores en concepto de anticipos de honorarios, dentro de los cuales se incluyen, las sumas correspondientes al aporte como trabajador autónomo, la medicina prepaga y otros retiros que se fueron realizando a cuenta de los resuelto por la Asamblea

## 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.

### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio ha aprobado la Política General de Gestión de Riesgos que provee lineamientos generales para la administración de cada uno de los riesgos que se identifican como relevantes, siendo estos básicamente los de crédito, liquidez, tasa, mercado, operacional, titulización, concentración, reputacional y estratégico.

En ese marco, se dispone que los riesgos serán administrados mediante una Metodología de Gestión Integral de Riesgos (MGIR) que permita: a) Identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar todos los riesgos significativos; b) establecer límites en función del apetito por el riesgo, y seguir, controlar y mitigar las desviaciones; .c) Prevenir las pérdidas y proteger los recursos bajo su control sean propios o de terceros; d) Reducir la vulnerabilidad de la entidad y dar mayor flexibilidad de acción ante eventuales materializaciones de riesgos; e) Incrementar la confianza, la competitividad y la transparencia en las actividades y las operaciones realizadas. El Comité de Gestión Integral de Riesgos será el responsable de la definición e implementación de dicho sistema.

El funcionamiento de la MGIR se basa en los siguientes pilares: a) Estrategias y Políticas aprobadas por el Directorio; b) Estructura organizacional que permita implementar efectivamente la estrategia y políticas aprobadas; c) Marco metodológico que comprende las herramientas de medición y monitoreo (incluidas las pruebas de estrés) y los procesos de control aplicados a la gestión integral y a la de cada uno de los riesgos en particular; d) Gestión y toma de decisiones que incluye los procesos de evaluación y seguimiento, la gestión preventiva y la aplicación de alertas y mitigadores de riesgo aprobados e implementados en cada caso así como los aspectos relacionados con la puesta en marcha de los respectivos planes de contingencia aprobados y e) Transparencia en la información al público mediante la publicación de información relevante que permita a los usuarios evaluar la solidez del marco de gestión de riesgos implementado y la manera en que se administra cada riesgo; f) sistemas de premios y recompensas que promuevan e incentiven a practicar una adecuada administración del riesgo acorde con la filosofía establecida por el Directorio.

El Directorio, asimismo, ha aprobado la Política de Límites de Tolerancia al Riesgo en la que se definen los límites de tolerancia al riesgo que el Directorio establece sobre los mismos, según su apetito por el riesgo en cada momento del tiempo y los indicadores que se utilizarán para su medición y seguimiento.

Por último, el Directorio ha aprobado la Política de Planes de Contingencia que comprende los procesos necesarios a llevar a cabo ante una situación de estrés posible, por estar desplazándose el apetito al riesgo hacia los límites de tolerancia o por cualquier otro evento que a juicio del Banco pueda conllevar a una situación crítica.

La gobernanza de la gestión de riesgos en la Entidad se completa con la actuación de comités especializados en riesgos específicos (créditos, operacional, reputacional, financieros, tecnológicos, etc.) que, por delegación del Directorio, deben cumplir con los propósitos generales y con las misiones y funciones particulares que les fueran asignadas en materia de su competencia.

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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio ha designado un Gerente como autoridad máxima del área de auditoría interna que es el responsable por la evaluación y el monitoreo del control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario. Como parte de su tarea realiza exámenes independientes de la gestión de riesgos de la entidad y de sus controles internos evaluando su efectividad, de conformidad con los lineamientos definidos por el BCRA los cuales en términos generales están alineados con las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna.

El Auditor interno depende funcionalmente y forma parte del Comité de Auditoría que está integrado además por otros tres miembros del Directorio.

El Directorio ha aprobado un Reglamento de Auditoría Interna que establezca directrices para la función, defina la misión, el alcance del trabajo, autoridad y responsabilidades que se revisa periódicamente y es comunicado a toda la compañía.

A los efectos del desarrollo de su tarea, la auditoría interna presenta al Comité de Auditoría para su aprobación, el planeamiento anual de sus actividades el cual, una vez validado, es remitido al Directorio para su toma de conocimiento y aprobación.

El referido planeamiento contiene referencias a: a) identificación de los riesgos de la entidad, b) la evaluación de riesgos c) la definición de los ciclos y sucursales relevantes d) naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos a aplicar sobre los ciclos y sucursales e) coordinación de tareas con el auditor externo f) los recursos necesarios y los disponibles para cumplimentar el plan.

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

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El responsable máximo de Auditoría es personal en relación de dependencia que reporta directamente al Directorio y cuenta con independencia respecto de las restantes áreas que conforman la estructura organizativa

El equipo está altamente capacitado. En el marco del Proceso de Gestión del desempeño, en cada ejercicio económico todos los empleados (incluidos los que forman parte de la Auditoría Interna) son evaluados

mediante la valoración y el análisis de objetivos e indicadores de desempeño individuales como de las competencias genéricas y específicas que la Entidad ha aprobado para cada rol, favoreciendo de este modo un proceso de mejora continua que promueve el fortalecimiento las capacidades de los equipos.

Asimismo, como parte integrante de la Alta Gerencia, el Gerente de Auditoría Interna queda alcanzado por el proceso de certificación anual que se lleva adelante a efectos de verificar que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional por las que fue designado en su cargo.

Por otro lado, con el propósito de enunciar las normas y principios que deben inspirar la conducta y actividad de los integrantes del equipo, el Directorio ha aprobado el Código de Ética de Auditores Internos, como parte integrante del Código de Ética. Dichas normas y principios tienen fundamento en la misión y funciones del área y constituyen una guía necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones para con la entidad y con los auditados. Asimismo, la gerencia de auditoria cuenta con un presupuesto autónomo a los efectos de llevar a cabo el plan aprobado por el Comité de auditoría interna

Por último, cabe destacar que, en cumplimiento de la regulación establecida por el BCRA, el Entidad debe comunicar a la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, los datos personales de los integrantes del Comité de Auditoría y los antecedentes laborales del responsable máximo de la auditoría interna, incluyendo eventuales remociones o renuncias señalando en esos casos las causas que dieron lugar a dichas situaciones.

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.

**La práctica recomendada se aplica parcialmente.**

El Comité de Auditoría funciona en un todo de acuerdo con las pautas establecidas por el BCRA y está integrado por el Gerente de Auditoría Interna y tres Directores con experiencia profesional en áreas financieras y contables. Ninguno de ellos reviste la calidad de independiente ni es el encargado de la administración general del Banco.

1. Además de definir a sus integrantes, el Directorio ha aprobado complementariamente un Documento Constitutivo y el Reglamento de funcionamiento del Comité en el que se fijan su misión, responsabilidades, ámbito de actuación y pautas generales del funcionamiento de las reuniones.

Las responsabilidades son las definidas en el Anexo I de la Com. A 6552 emitida por el BCRA entre las cuales, a modo de resumen se detallan las siguientes

- a) Monitorear permanentemente el funcionamiento del sistema de control interno de la entidad y actuar sobre sus debilidades.
- b) Dar seguimiento, hasta su resolución, de las observaciones halladas como consecuencia de las distintas tareas de control realizadas tanto por personal interno como por órganos de control.
- c) Dar recomendación al Directorio para la contratación de los servicios de auditoría externa.
- d) Vigilar el adecuado funcionamiento del control interno y contribuir a su mejora.
- e) Analizar y aprobar los planes de trabajo y los informes de Auditoría Interna.
- f) Tomar conocimiento del plan de Auditoría Externa y de los informes emitidos por ellos, por la Comisión Fiscalizadora y por las Calificadoras de Riesgo.
- g) Analizar con relación a Auditoría Externa el cumplimiento de normas de independencia y los honorarios facturados.
- h) Revisar las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes, aunque no da conocimiento al mercado, aunque no se informa al mercado sobre los resultados de esta revisión.
- i) Coordinar las funciones de control interno y externo que interactúan en la entidad financiera.
- j) Realizar el control acerca de las inhabilidades previstas en el art. 10 de la L.E.F.

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.

**Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio aprobó la política de lineamientos a considerar para la contratación de auditores externos, la cual es considerada por el Comité de auditoría para la opinión a dar al Directorio, con antelación a la realización de la asamblea, sobre el candidato propuesto como auditor externo para la emisión de los estados contables anuales.

Dicha opinión queda reflejada en Acta de Comité de auditoría. El Directorio toma conocimiento y aprueba lo actuado por el Comité de Auditoría dejando constancia de ello en el acta de la reunión en la que trata estos temas.

Durante el ejercicio 2023 el estudio Ernst & Young – Pistrelli, Henry Martin y Asociados SRL se ha desempeñado como auditor externo.

Por otra parte, en forma periódica se evalúa el cumplimiento de los servicios contratados, su adecuado desempeño y su independencia.

## 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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio ha supervisado y aprobado un Código de ética que integra los principios básicos de la organización en un único documento disponible y exigible a todos colaboradores ya sean miembros del Directorio, empleados, consultores externos, proveedores y cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vínculo pueda afectar la reputación de la entidad o de cualquiera de las entidades y sociedades que forman parte de su grupo empresarial

En oportunidad de su ingreso a la organización todos los miembros se notifican formalmente de los principios de conducta y ética contenidos en el Código. El Código de Ética se encuentra publicado en forma permanente en la red social interna del Banco y a efectos de revalidar la adhesión al menos una vez al año la Gerencia de Capital Humano difunde una nota específica a todo el personal recordando su vigencia, instando a revisar su contenido y, en caso de corresponder, a notificar las situaciones que así lo requieran

Cada empleado y directivo es responsable de conocer y dar cumplimiento a los estándares éticos, políticas internas, leyes y regulaciones vinculadas a su tarea. Los principios éticos son fundamentales para guiar la conducta en los negocios de la Entidad que entre ellos reconoce los siguientes: a) Evitar conflicto de interés b) Respeto por la ley c) Honestidad e Integridad d) Confidencialidad de la Información e) Respeto por las Personas

Estos principios son definidos y explicados de manera clara y directa de modo tal que sean fácilmente comprensibles y no requieran de interpretación alguna.

Asimismo, el Código aborda otros temas relevantes para la cultura ética de la Entidad como lo son la responsabilidad social, prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, política de ausencias y conocimiento de los colaboradores tanto respecto de sus capacidades profesionales como de su honestidad personal.

Es responsabilidad de cada colaborador actuar de forma ética y cumplir las leyes. El no cumplimiento del código puede derivar en sanciones disciplinarias, que pueden llegar a la desvinculación y en caso de que la falta así lo amerite, el inicio de las acciones civiles o penales correspondientes.

El Código reconoce como un derecho y una responsabilidad de todos los colaboradores poder informar acerca de las situaciones que representen una falta a su cumplimiento o cualquier otra norma vigente, habiendo dispuesto para ello varios canales, incluyendo una Línea ética externa en la que se pueden canalizar denuncias anónimas y son recibidas y procesadas por personal especializado externo garantizando total independencia y objetividad previo a su presentación al Comité de Ética.

El Comité de Ética es responsable de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética de Comafi y puede actuar por iniciativa propia o a solicitud de un miembro de la Organización. La Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa

Finalmente cabe agregar que el Banco adhiere al Código de Prácticas Bancarias elaborado por las Asociaciones de Bancos y Entidades Financieras como un instrumento de autorregulación destinado a promover las mejores prácticas bancarias y cuenta con Códigos de Conducta y de Protección al Inversor exigidos por la CNV para las diferentes categorías de Agente en las que actúa

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.

#### **La práctica recomendada se aplica de manera parcial**

El Banco cuenta con un programa de ética e integridad que se integra con una serie políticas prácticas y procedimientos que se resumen principalmente en el Código de Ética y la Política de Integridad y gestión de la responsabilidad penal empresaria. Estos documentos proporcionan elementos claves que guían a directores, gerentes y empleados en su accionar frente a potenciales o presentes problemas de cumplimiento y/o ético.

Como se mencionó en la práctica anterior, El Comité de Ética es responsable de impulsar la revisión de la Política de Integridad y Gestión de la Responsabilidad Penal Empresaria y de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética de Comafi y puede actuar por iniciativa propia o a solicitud de un miembro de la Organización. La Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa.

Como parte de este programa, se prevén las actividades de capacitación periódica del personal, canales de denuncia de irregularidades difundidos internamente, mecanismos de protección de denunciantes contra represalia y un sistema de investigación interna dirigido por el propios Comité de Ética que puede de considerarlo necesario imponer sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta y procedimientos de admisión de proveedores.

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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Código de Ética vigente regula la existencia de posibles conflictos de interés indicando los supuestos en que los mismos quedan configurados.

Como se mencionó en la Práctica 22 dicho Código a) es exigible a todos colaboradores ya sean miembros del Directorio, empleados, consultores externos, proveedores y cualquier tercero que, en virtud de la naturaleza de su vínculo pueda afectar la reputación de la entidad o de cualquiera de las entidades y sociedades que forman parte de su grupo empresarial, b) se encuentra publicado en forma permanente en la red social interna del Banco, c) se notifica a todos los miembros de la organización en oportunidad de su ingreso y d) al menos una vez al año se recuerda su vigencia, instando a los colaboradores a revisar su contenido y, en caso de corresponder, a notificar las situaciones que así lo requieran. En caso de que surja una situación de conflicto de interés, el propio Código indica el procedimiento que hay que seguir a fin de que se puedan tomar medidas para su resolución. El Comité de Ética es responsable de la interpretación, implementación y aplicación del Código de Ética (incluyendo temas relacionados con conflictos de interés y competencia) y la Gerencia de Capital Humano tiene a su cargo su administración operativa

Adicionalmente como parte del proceso de autoevaluación anual, cada uno de los Directores, en su carácter de miembros integrantes del órgano de administración de la Entidad, declaran el nivel de Observancia de las normas relacionadas con conflicto de intereses

Por otro lado, el Código de Gobierno Societario dispone que la Alta Gerencia deberá implementar procedimientos para promover conductas profesionales y que prevengan y/o limiten la existencia de actividades o situaciones que puedan afectar negativamente la calidad del gobierno societario, tales como a) Conflictos de intereses entre la entidad financiera, el Directorio, la Alta Gerencia y el grupo económico al que pertenece la entidad y b) Operar con sus directores y administradores y con empresas o personas vinculadas con ellos en condiciones más favorables que las acordadas de ordinario a su clientela.

La normativa del BCRA vigente establece pautas específicas para la determinación de la condición de vinculado tanto sea por relación de control como por vínculos personales.

Los procedimientos previstos para su identificación y control incluyen, entre otras, las siguientes prácticas: a) análisis internos en base a documentación aportada, b) presentación de una declaración jurada sobre si revisten o no carácter de vinculados a la entidad prestamista o si su relación con ella implica o no la existencia de influencia controlante c) Presentación al Directorio y Sindicatura como mínimo una vez al mes de un informe conteniendo datos relacionados con las asistencias crediticias otorgadas a clientes vinculados d) control de límites máximo de asistencia permitida a cada cliente vinculado

En relación con la prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo la Entidad cuenta con una política que establece los procedimientos de prevención y control en consonancia con lo dispuesto en las leyes vigentes, las resoluciones de la UIF, y las normas del BCRA, CNV y SSN, contando con un adecuado marco de prevención frente a posibles maniobras destinadas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas y/o actividades de financiamiento del terrorismo.

Es política de la organización que todos sus directores y empleados tengan un claro conocimiento de cómo prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo, constituyéndose como objetivos fundamentales la aprobación, actualización y publicación del manual de procedimientos, la ejecución del programa de capacitación en todas sus áreas, brindándose especial atención en funcionarios y empleados que por sus tareas tengan contacto más frecuente y directo con la clientela y/o se encuentren más expuestos al establecimiento de nuevas relaciones comerciales, como también un robusto sistema de monitoreo de operaciones que permite identificar rápidamente situaciones inusuales que ameriten intervención del equipo de PLA/FT.

Asimismo, el Directorio designó a dos de sus miembros para que desempeñen la función de Oficiales de Cumplimiento, titular y suplente, quienes gozan de autonomía e independencia en el ejercicio de sus funciones, contando con un equipo de soporte con dedicación exclusiva para la ejecución de las tareas relativas a las responsabilidades que les fueron asignadas. Comafi cuenta con un Comité Senior de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el que se reúne mensualmente y cuya finalidad es brindar apoyo al Oficial de Cumplimiento en la adopción y cumplimiento de políticas y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Sistema de Prevención de LA/FT. El mismo se encuentra presidido por el Oficial de Cumplimiento, con la participación del Gerente del área de PLA/FT y de otros funcionarios de la Entidad.

En lo que respecta a la prevención de la corrupción, tal como se señaló en el punto anterior, al que se remite, el Directorio ha aprobado la Política de Integridad y Gestión de la Responsabilidad penal empresaria.

## 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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

La Entidad cuenta con una página web ([www.comafi.com.ar](http://www.comafi.com.ar)) en la que se difunde información financiera y no financiera según se detalla a continuación: 1) Composición del Directorio y Curriculum Vitae de cada uno de sus integrantes 2) Composición de la Comisión Fiscalizadora, y Curriculum Vitae de cada uno de sus integrantes, 3) Nómina de Gerentes de Primera Línea, 4) Nomina de Comités, 5) Estados Contables y Memoria a cierre de ejercicio con sus correspondientes dictámenes de sindicatura y auditoría externa, incluyendo información relacionada con el gerenciamiento de riesgos y gobierno corporativo, en cumplimiento de los requisitos de Transparencia previstos en el marco normativo vigente, 6) Información sobre el Grupo que integra (principales subsidiarias, actividades y evolución cronológica), 7) Programas, Suplementos y Resultados de la colocación en el mercado de obligaciones negociables 8) Calificaciones asignadas por las distintas calificadoras de riesgo respecto del endeudamiento a corto y largo plazo y de la devolución de los depósitos en moneda nacional y extranjera y 9) ejes de responsabilidad social e informe de Responsabilidad Social Empresaria; 10) Monto de financiación a clientes vinculados

Asimismo, ha designado un responsable de relaciones con el público y cuenta con un espacio de atención al usuario de servicios financieros mediante el cual se pueden cursar consultas, pedidos y/o reclamos a través de los diferentes canales habilitados (presencial telefónico, correo o mail). En la solapa de Información al usuario de servicios financieros de la página web institucional se publica el detalle de los canales de comunicación y los responsables.

La página web institucional ([www.comafi.com.ar](http://www.comafi.com.ar)) permite al público inversor solicitar el asesoramiento de un idóneo (oficiales de relaciones con inversores)

Por último, el Directorio ha designado un responsable de relaciones con el mercado distinto del responsable de relaciones con el público inversor.

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.

#### **Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio está profundamente informado sobre la evolución de indicadores clave considerados para la administración y seguimiento de su negocio y de la comunidad en donde los desarrolla. Conoce los principales sectores económicos con los que interactúa la Entidad, sus accionistas, reguladores, clientes

(actuales y aquellos que desean incorporarse como tales), proveedores, colaboradores y restantes contrapartes cuya relación con la Entidad pueda tener un impacto significativo.

En la Política General de Responsabilidad Social, se afirma que la relación con el entorno, y por ende el impacto económico, social y ambiental que genera su operación, es un aspecto clave a tener en cuenta al momento de desarrollar su actividad.

De esta manera se logra mitigar los riesgos, anticipar las crisis y, en caso de que las mismas ocurran, contar con las herramientas necesarias para resolverlas de forma eficiente.

Al confeccionar la Memoria Anual que eleva a consideración de la Asamblea de Accionistas, incluye los principales hitos en esta materia y también, a través de distintos canales de comunicación como son los newsletters, mailings, redes sociales y páginas web, asegura una comunicación fácil y completa con sus grupos de interés, y difunde las últimas novedades vinculadas a la gestión sustentable de la Entidad.

Las Gerencias de área reconocen, monitorean, evalúan y mantienen contacto con cada una de las partes interesadas relevantes en las actividades bajo su responsabilidad. Saben la importancia de realizar un mapeo de grupos de interés clave para conocer los públicos, sus características, inquietudes, opiniones y expectativas, y así poder dar respuesta a sus demandas y establecer vínculos de largo plazo. Trabajan fuertemente en la cadena de valor como camino a la generación de nuevos clientes. Para realizar esas tareas, trabajan con las distintas unidades de negocio de la organización y ponen a disposición los canales de comunicación (principalmente redes sociales y casillas de email) para que dichos grupos de interés puedan interactuar con Comafi, con consultas, comentarios, quejas o sugerencias. Las interacciones que se plantean son contestadas y atendidas por personal capacitado para dicha tarea.

En la actualidad la Entidad no cuenta con un Informe de Sustentabilidad o Reporte Integrado, si bien ya se emiten newsletters informativos como primer paso hacia su emisión.

La implementación de políticas formales en la materia se irá adecuando a las necesidades asociadas al ritmo del crecimiento de la Entidad y su eventual apertura.

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 práctica recomendada se aplica parcialmente**

La información provisorio para la celebración de la Asamblea se distribuye con la anticipación suficiente, de conformidad de lo establecido por la normativa vigente, lo cual permite su evaluación previa.

Adicionalmente, cabe señalar que la voluntad social es ejercida por un único grupo de control de carácter familiar que detenta el 88,31% del capital y el 94,98 % de los votos y que varios de cuyos miembros son además integrantes del Directorio (incluido el presidente y vicepresidente)

El grupo minoritario está integrado por seis accionistas (personas humanas y jurídicas) de los cuales dos (en su carácter de titular de las acciones o de controlante de la persona jurídica tenedora) forman también parte del Directorio de la Entidad y, al igual que la familia controlante, está suficientemente informada de la gestión de la Entidad

En este contexto, la información financiera y no financiera que se publica en la página web institucional ([www.comafi.com.ar](http://www.comafi.com.ar)) en cumplimiento de la política de Transparencia de la Información vigente, más el envío de la información relativa a los estados contables de la Sociedad previo a la celebración de los accionistas resulta suficiente para satisfacer las necesidades de información de los restantes accionistas

minoritarios quienes, en caso de considerarlo necesario pueden canalizar a través de la Secretaría Corporativa sus inquietudes o dudas y requerir cualquier aclaración o dato adicional.

Se avanzará con la implementación de mejoras prácticas al ritmo del crecimiento de la entidad y su eventual apertura.

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.

**La práctica recomendada se aplica de manera parcial.**

El estatuto de la Entidad no considera que los Accionistas puedan recibir paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales. No obstante, la Sociedad ha adoptado como práctica habitual el envío de información a los accionistas extranjeros a través de correos electrónicos, en forma previa la celebración de las Asambleas (incluidos los estados contables)

En caso de no asistir de manera presencial, los accionistas extranjeros pueden participar de las Asambleas de accionistas mediante la designación de mandatarios en los términos del artículo 239 de la Ley General de Sociedades.

Se evaluará la posibilidad de someter consideración de los señores accionistas la reforma del estatuto social a efectos de prever la celebración de asambleas a distancia

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.

**Aplica la practica recomendada en su totalidad**

El Directorio ha aprobado una Política de Distribución de Utilidades que incluye lineamientos para la distribución de dividendos, reservas y remuneraciones al Directorio.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que la normativa vigente del BCRA establece pautas específicas y objetivas que deben ser observadas para proceder a la distribución, tanto en relación a la determinación del resultado distribuible, la verificación de la liquidez y solvencia y la observancia de requisitos previos que, de no ser observados imposibilitan la distribución.

Seguidamente los miembros del directorio realizan la aprobación de la documentación indicada en el artículo 234 inc.1 de la Ley General de Sociedades sometida a consideración, la cual fue distribuida con anticipación suficiente y se encuentra transcrita en los respectivos libros de la Sociedad.

Por último, se labra la presente acta y el Síndico deja constancia de la regularidad de las decisiones adoptadas en la reunión.

No habiendo otros para tratar, se da por concluida la reunión siendo las 12 horas.

Presentes: Francisco G. Cerviño, Alberto L. Nougues, Eduardo E. Racedo, Alejandro J. Haro, Dolores Inés Cerviño. Miembro Comisión Fiscalizadora: Cr. Jorge A. Perdomo