

ANEXO III

Reporte del Código de Gobierno Societario

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

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

El Directorio del Banco de Corrientes S.A., ha conformado un esquema de procesos que aseguran el cumplimiento de estándares relacionados con la aplicación de una cultura ética y de correspondencia con su responsabilidad social empresaria, basada principalmente en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la Provincia de Corrientes. Estos esquemas han sido plasmados en el Código de Ética y en el Código de Gobierno Societario de la entidad, a efectos de asegurar su divulgación, como así también su cumplimiento.

Nuestra Visión: Convertirnos en el Banco líder de la región a partir de la permanente innovación en productos y servicios financieros, el compromiso con nuestros clientes y el desarrollo y capacitación de nuestra gente.

Nuestra Misión: Agregar valor y dinamizar el desarrollo de la economía regional mediante un proceso de calidad total; siendo un administrador eficiente de los recursos financieros, superando las expectativas de nuestros clientes y brindando un servicio altamente calificado orientado a detectar y satisfacer sus necesidades.

Nuestros Valores:

- ✓ *COMPROMISO: Es organizar, planificar y reaccionar de forma acertada y responsable para el logro de metas aportando todas las capacidades propias, esfuerzo y sacrificio para el funcionamiento del Banco.*
- ✓ *HONESTIDAD: Es ser decente, recatado, razonable, justo, recto y honrado y comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia, siendo leales a los valores de justicia y verdad.*
- ✓ *ESPÍRITU DE CUERPO: Es la lealtad, orgullo y entusiasmo de pertenecer. Es el trabajo en equipo, la colaboración y la suma de talentos a favor de la misión del grupo.*
- ✓ *RESPECTO: Es la actitud de comprender a los demás, ser prudente en el trato, sin discriminar ni ofender.*
- ✓ *VALORACIÓN DEL ESFUERZO: Administrado eficientemente y direccionado hacia la mejora de los resultados, el esfuerzo y sacrificio extra en la labor*

diaria es un plus apreciado y valorado en el Banco. Es importante contribuir a desarrollar y consolidar la cultura del mérito.

- ✓ CONFIDENCIALIDAD: Es garantizar el manejo de la información en nuestras manos con la discreción y seguridad que merece.
- ✓ CALIDAD DEL SERVICIO: Es la metodología de trabajo que garantiza la plena satisfacción de los clientes internos y externos. Consiste en sostener la actitud de orientación hacia ellos buscando una calidad superior en el servicio que brindamos. Requiere de disciplina para continuar en movimiento hacia la optimización de tiempo y recursos.

El Directorio asume un rol activo y primordial en la garantía del efectivo cumplimiento y la internalización de la visión, misión y valores de la compañía por parte de todos los empleados. Para ello, implementa un riguroso sistema de monitoreo que incluye:

- Actualización y Divulgación del Código de Gobierno Societario: El Directorio se asegura de que el Código de Gobierno Societario del Banco esté siempre actualizado y sea accesible para todos los empleados, estableciendo así un marco claro de conducta y expectativas.
- Alertas Normativas Detalladas: A través de la Gerencia de Organización y Cumplimiento, se envían alertas normativas exhaustivas a todas las cuentas de correo electrónico del Banco. Estas alertas no solo informan sobre las últimas circulares y novedades relevantes, sino que también contextualizan su importancia en relación con la visión, misión y valores de la entidad.
- Responsabilidad Individual y Colectiva: Se establece claramente la obligación de cada empleado de tomar conocimiento de las alertas normativas y de profundizar en aquellas que afecten su trabajo o el de su equipo. Además, se enfatiza la responsabilidad de los líderes de equipo en asegurar que su personal comprenda y aplique las normativas.
- Formación Continua y Acceso a la Información: El Directorio promueve una cultura de aprendizaje continuo, facilitando el acceso a la información normativa a través del Portal Institucional. Se recuerda a los empleados que mantenerse actualizados es una responsabilidad esencial.
- Supervisión y Evaluación: El Directorio realiza un seguimiento periódico del cumplimiento de las normativas y de la alineación de las prácticas con la visión, misión y valores de la compañía. Esto incluye la evaluación de la efectividad de los canales de comunicación y la identificación de áreas de mejora.

Mediante este enfoque integral, el Directorio no solo asegura el cumplimiento normativo, sino que también fomenta una cultura organizacional sólida, basada en los principios y valores que definen al Banco.

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.

Los miembros del Directorio participan activamente en todos los comités definidos en la entidad, a efectos de asegurar el cumplimiento de las estrategias definidas en cuanto al negocio, los procesos que se llevan a cabo, la aversión al riesgo establecidos para cada uno de ellos y la estructura de control y reporte definida al efecto. Adicionalmente a ello, el Directorio participa ratificando el cuerpo normativo aplicable, a efectos de asegurar la correcta implementación de las políticas y estrategias definidas.

Dada la composición accionaria del Banco, todos los lineamientos generados tienen su soporte en la implementación de una política activa tendiente a acompañar el crecimiento de la Provincia de Corrientes, con una baja aversión al riesgo en los negocios que se realizan, a efectos de cuidar el patrimonio de la empresa.

El Directorio asume la responsabilidad de definir la estrategia general de la compañía, participando activamente en la formulación y desarrollo del plan estratégico. Este plan se alinea con la visión a largo plazo y los intereses de los accionistas.

Para supervisar la implementación y el desempeño de la estrategia, el Directorio utiliza un conjunto integral de indicadores financieros y no financieros, como ser: Evolución del Capital, Rentabilidad, Eficiencia, Pérdida potencia de cartera (en %), Rendimiento anual del patrimonio (ROE), Retorno sobre activos (ROA), entre otros. Estos indicadores permiten evaluar el progreso de las políticas generales, estratégicas y de negocio, y realizar ajustes cuando sea necesario.

Reconociendo la importancia de la sostenibilidad, el Directorio y las Gerencias cuentan con personal capacitado en factores ambientales y sociales. Este personal especializado asiste en el análisis de riesgos y oportunidades relacionados con estos factores, asegurando su integración en la estrategia y las operaciones. Se realizan evaluaciones periódicas para garantizar la correcta gestión y alineación con los objetivos de sostenibilidad.

Además, la compañía ha establecido y publicado un objetivo claro relacionado con la sostenibilidad, adhiriéndose al protocolo de Finanzas Sostenibles de Argentina, en donde la entidad financiera se comprometió a promover acciones vinculadas al desarrollo sostenible, adaptando su modelo de negocio para generar impacto social y cuidar el ambiente, garantizando la sostenibilidad en el largo plazo. Este objetivo refleja nuestro compromiso con la creación de valor a largo plazo y la gestión responsable de nuestro impacto en el medio ambiente y la sociedad.

Asimismo, el Banco a través de la Resolución de Directorio N° 02/2024 resolvió la creación del Comité de Sustentabilidad e Inclusión, la cual tiene como objetivos: implementar las acciones necesarias para el cumplimiento de la estrategia en materia de Desarrollo Sostenible establecida por el Directorio; Promover el desarrollo de líneas de crédito, instrumentos financieros y de garantía que generen

impacto social y ambiental; Contribuir a la incorporación de aspectos ambientales y sociales en el proceso de análisis del riesgo crediticio; Proponer acciones de comunicación tendientes a la difusión y concientización en materia de sustentabilidad; entre otras.

- 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.*

En principio la estructura de control interno del Banco es monitoreado por la Gerencia de Auditoría Interna, cuyos resultados son analizados por un comité definido al efecto, y en el cual el Directorio analiza y define cuestiones relativas a las debilidades verificadas y los planes de acción que se ejecutan a efectos de dar solución a las mismas. Adicionalmente, en virtud de la importancia que el Directorio asigna a la temática, estas actuaciones son analizadas por el Comité de Gobierno Societario, a efectos de que la totalidad del Directorio tenga conocimiento del estado general de la estructura de control interno del Banco, y las políticas que se vienen aplicado en tal sentido.

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

El Banco ha definido un Comité de Gobierno Societario integrado por la totalidad de los miembros del Directorio, el cual tiene como función principal monitorear y analizar el cumplimiento general de las políticas y estrategias que se han definido, generando en caso de resultar necesario, los cambios para corregir los desvíos o inconsistencias que puedan verificarse al respecto.

- 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.*

Los tiempos necesarios para ejercer las funciones de los Directores es analizado por ese cuerpo con periodicidad anual, en oportunidad en que se realiza el proceso de autoevaluación correspondiente, con resultados positivos en los últimos ejercicios realizados. *Los directores, al ejercer sus funciones con exclusividad, cuentan con el tiempo suficiente para tomar decisiones estratégicas y asegurar el cumplimiento de los objetivos del Banco.*

Las funciones, composición, metodologías de trabajo de cada uno de los comités, así como las responsabilidades de los miembros de cada uno de los cuerpos colegiados, se encuentran plasmados en el cuerpo normativo de la entidad.

El Banco cuenta con una sólida estructura de gobernanza, sustentada en un conjunto de comités especializados que abarcan las diversas áreas de su gestión.

Estos comités, desempeñan un rol fundamental en la toma de decisiones y el control de las operaciones. Cada comité cuenta con un reglamento interno, que seguidamente se enumera que define su composición, frecuencia de reuniones, quórum y funciones específicas, asegurando así una adecuada supervisión de las diferentes áreas de su negocio y el cumplimiento de las normativas aplicables. A través de esta estructura de gobernanza, el Banco busca promover la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad en todas sus operaciones.

Como parte de su compromiso con los principios de buena gobernanza, el Banco programa las reuniones del Directorio con la debida antelación. Esta práctica permite a los directores contar con el tiempo suficiente para estudiar los temas del orden del día, preparar sus aportes y participar activamente en las discusiones. Dicha planificación de las reuniones asegura una continuidad en el proceso de toma de decisiones y contribuye a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA DE DIRECTORIO

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

El Banco tiene definida un área denominada Secretaría de Directorio, en la cual la Presidencia delega la responsabilidad de organizar las reuniones del Directorio, asegurar que todos sus miembros cuenten con la documentación e información necesaria, con la antelación suficiente para la discusión de los temas y la toma de decisiones que correspondan, además de asegurar el cumplimiento de todas las normas y regulaciones aplicables en cuanto a la generación y resguardo de la documentación que sustentan los temas tratados y las conclusiones arribadas.

De igual manera, se han definido las funciones de Secretarios de Comité, quienes tienen las mismas funciones y responsabilidades en relación al funcionamiento de los distintos cuerpos que se han definido.

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

Se han definidos procesos de control que verifican el cumplimiento por parte del Directorio y de la Secretaría del Directorio, de todas las leyes y regulaciones

aplicables en la materia, lo cual se encuadra en la estructura de control interno del Banco.

Adicionalmente a ello, existen procesos formales de autoevaluación que llevan adelante los Directores, tanto individualmente como así también como cuerpo, a efectos de analizar o verificar que se cumplen con los estándares o condiciones mínimas esperadas para el desempeño individual o grupal de sus integrantes.

Por otro lado, para garantizar la objetividad y rigurosidad del proceso, se emplean encuestas, cuestionarios, entrevistas individuales y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. La participación de todos los directores es fundamental y permite identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo. En cumplimiento con la normativa del Banco Central, la autoevaluación del Directorio se llevará a cabo de manera sistemática, utilizando metodologías que permitan evaluar la adecuación del código de gobierno societario al perfil, complejidad e importancia de la entidad.

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.*

Tanto los miembros del Directorio, como de la Alta Gerencia, tienen definidos espacios de dialogo y discusión que permiten la construcción de consensos y la adecuada comunicación de los resultados obtenidos. Asimismo, existe una planificación especial que asegura que quienes cumplen las funciones detalladas, cuenten con capacitación adecuada y suficiente para el desarrollo de sus funciones.

El Banco a través del Directorio está comprometido con el desarrollo continuo de sus líderes. Por ello, se ha implementado un programa de capacitación integral para los miembros del Directorio, coordinado por la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano. Este programa, diseñado para satisfacer las necesidades específicas de cada director, ofrece una variedad de opciones de capacitación, que incluyen talleres, seminarios y conferencias, adaptados a los perfiles y requerimientos de los miembros del Directorio.

De esta forma se busca asegurar que el Directorio cuente con las herramientas y conocimientos necesarios para tomar decisiones estratégicas y liderar la organización hacia el éxito.

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.*

La Secretaría del Directorio cumple con todos los procedimientos, leyes y regulaciones establecidas para asegurar la adecuada comunicación con los

accionistas, asimismo, el Banco cuenta con una serie de procedimientos y espacios que aseguran la adecuada comunicación de objetivos, políticas, estrategias, definiciones y decisiones, tanto a la línea gerencial en particular, y desde allí a la totalidad del staff del Banco.

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

El Código de Gobierno Societario de la compañía se adhiere al principio de 'aplica o no, explique', asegurando la transparencia y la justificación de nuestras prácticas de gobierno.

En relación con el plan de sucesión, la compañía reconoce la importancia de contar con un proceso sólido para garantizar la continuidad y el liderazgo efectivo. Si bien el plan se encuentra en desarrollo, se establecen las siguientes características y perfiles deseados para los miembros del Directorio y la Gerencia General en caso de vacancia:

Directores:

- *Experiencia comprobada en el sector financiero o áreas afines.*
- *Sólidos conocimientos en gobierno corporativo y gestión de riesgos.*
- *Capacidad de análisis estratégico y toma de decisiones.*
- *Integridad y compromiso con los valores de la compañía.*
- *Diversidad de género, experiencia y conocimientos.*

Gerencia General:

- *Amplia experiencia en liderazgo y gestión de equipos.*
- *Conocimiento profundo del negocio y del mercado.*
- *Capacidad de innovación y adaptación a los cambios.*
- *Habilidades de comunicación y negociación.*

El proceso de preselección de candidatos se lleva a cabo de la siguiente manera:

- *Identificación de candidatos internos y externos a través de búsquedas especializadas y redes profesionales.*
- *Evaluación de las experiencias, capacidades y competencias de los candidatos, mediante entrevistas y análisis de antecedentes.*
- *Consideración de las recomendaciones de las autoridades de la compañía, quienes aportan su conocimiento y perspectiva sobre los candidatos.*
- *Presentación de una lista de candidatos preseleccionados al Directorio para su evaluación y designación final.*

Este proceso garantiza la selección de profesionales altamente calificados y alineados con los objetivos y valores de la compañía.

C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

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

La totalidad de los Directores que tiene el Banco revisten la calidad de independientes.

El Directorio está compuesto por directores con una combinación de experiencias que aseguren una diversidad de perspectivas y conocimientos.

En cumplimiento de los requisitos normativos establecidos por la Comisión Nacional de Valores, al menos dos de los miembros del Directorio poseen el carácter de independientes, lo que garantiza una mayor objetividad y transparencia en la toma de decisiones.

Se propicia que los directores independientes tengan perfiles profesionales diversos como por ejemplo un contador público con amplia trayectoria ya sea en el sector público o en el privado o destacados empresarios de la provincia o la región para que aporten una valiosa perspectiva externa y contribuyen a fortalecer el control interno y la gestión de riesgos.

Esta composición equilibrada del Directorio garantiza una gobernanza sólida y transparente, alineada con los mejores estándares internacionales.

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.*

Tanto la designación, como la elección de los Directores es potestad absoluta de la Asamblea de Accionistas. *En dicha Asamblea, se encargan de identificar, evaluar y proponer candidatos para los cargos de directores y gerentes de primera línea, asegurando que cumplan con los perfiles y requisitos establecidos por el Banco.*

El proceso de selección incluye la evaluación de la calificación, experiencia, reputación profesional y ética de los candidatos. Para enriquecer la transparencia del proceso, el Banco se compromete a proporcionar a la Asamblea de Accionistas un informe detallado sobre los posibles candidatos. Este informe incluirá información relevante sobre su trayectoria, competencias y cualquier otro dato que permita a los accionistas tomar una decisión informada.

El Comité de Nominaciones, junto con el área de Recursos Humanos y la Dirección, trabaja para garantizar la selección de profesionales altamente calificados y

alineados con los objetivos y valores de la compañía, promoviendo la continuidad y el liderazgo efectivo.

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.*

Tanto la designación, como la elección de los Directores es potestad absoluta de la Asamblea de Accionistas. *El Banco se compromete a realizar un proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes que sea transparente, equitativo y que considere la diversidad en todas sus formas.*

Al momento de realizar la preselección, se tienen en cuenta requisitos de diversidad, incluyendo aspectos como:

- *Género: Se busca la igualdad de oportunidades y la representación equitativa de género en todos los niveles de la organización.*
- *Edad: Se valora la diversidad generacional, reconociendo el valor de la experiencia y la innovación.*
- *Experiencia Profesional: Se busca una diversidad de experiencias y conocimientos, que enriquezcan la toma de decisiones y la gestión de la compañía.*
- *Origen y cultura: se busca la inclusión de personas de diferentes orígenes y culturas.*

Esta información sobre la consideración de la diversidad en el proceso de preselección se comparte con los accionistas a través de informes y presentaciones, con el objetivo de promover la transparencia y la confianza.

El Banco cree que la diversidad es un factor clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo, y se esfuerza por crear un entorno inclusivo donde todos los empleados y candidatos se sientan valorados y respetados.

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

Anualmente se define un programa de capacitación que tiene en cuenta las necesidades de capacitación, el cual asegura que quienes forman parte del Directorio, tengan los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus actividades y obligaciones.

El Directorio implementa un programa de orientación integral para sus nuevos miembros electos, con el objetivo de facilitar su integración y asegurar su rápida contribución al funcionamiento del órgano.

El programa de capacitación incluye los siguientes lineamientos generales:

- ✓ *Introducción a la compañía: Se presenta a los nuevos miembros la historia, la visión, la misión, los valores y la estrategia de la compañía.*
- ✓ *Gobierno corporativo: Se explican los principios y prácticas de gobierno corporativo de la compañía, incluyendo el Código de Gobierno Societario, los estatutos y los reglamentos internos.*
- ✓ *Capacitación en materia de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, de forma anual.*
- ✓ *Aspectos financieros y regulatorios: Se brinda información sobre la situación financiera de la compañía, los riesgos a los que se enfrenta y las regulaciones aplicables.*
- ✓ *Operaciones y negocios: Se presenta una visión general de las operaciones y negocios de la compañía, incluyendo los principales productos, servicios y mercados.*
- ✓ *Visitas a instalaciones: Se organizan visitas a las principales instalaciones de la compañía para que los nuevos miembros puedan conocer de cerca las operaciones.*

Además, se comparten con los nuevos miembros los siguientes documentos clave:

- *Estatutos de la compañía.*
- *Reglamentos internos del Directorio y de los comités.*
- *Políticas y procedimientos relevantes.*
- *Informes financieros y de gestión.*

Este programa de orientación garantiza que los nuevos miembros del Directorio cuenten con la información y las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al éxito de la compañía.

D. REMUNERACIÓN

15. *El DIRECTORIO, a través del COMITÉ DE GOBIERNO SOCIETARIO, verifica y monitorea lo establecido en la POLITICA DE REMUNERACION y especialmente en relación de la POLITICA DE INCENTIVOS del BANCO DE CORRIENTES SA.*

Las remuneraciones son tratadas por el DIRECTORIO DEL BANCO, el cual ya hemos explicado que está compuesto en su totalidad por miembros independientes.

El Comité se reúne con la periodicidad establecida en el Manual de Organización, en donde revisan y evalúan las políticas de remuneración, teniendo en cuenta las mejores prácticas del mercado y las recomendaciones de asesores externos. Sus decisiones se basan en criterios objetivos y transparentes, y se comunican de manera clara a los accionistas.

De esta manera, la compañía asegura que las remuneraciones sean un reflejo del desempeño y la contribución de los directores y la alta gerencia, y que estén alineadas con los objetivos estratégicos del Banco.

16. *El DIRECTORIO, a través del COMITÉ DE GOBIERNO SOCIETARIO, establece la política de remuneración para el GERENTE GENERAL y los miembros del DIRECTORIO.*

El BANCO cuenta con políticas de remuneraciones e incentivos para la totalidad de su staff, incluyendo en las mismas las determinadas para los miembros del DIRECTORIO y la SINDICATURA de la Entidad.

La política de remuneraciones incluye los siguientes aspectos generales:

- *Remuneración Fija: Se establece una remuneración fija competitiva, basada en la experiencia, las responsabilidades y el desempeño individual de cada miembro.*
- *Remuneración Variable: Se contempla el pago de bonos por desempeño, vinculados a indicadores de desempeño de corto y largo plazo, tanto operativos como financieros. Estos indicadores pueden incluir:*
 - *Cumplimiento de objetivos de rentabilidad.*
 - *Cumplimiento de objetivos de colocaciones.*
 - *Crecimiento de la cartera de clientes.*
 - *Eficiencia operativa.*
 - *Índices de satisfacción del cliente.*
 - *Cumplimiento de objetivos de sostenibilidad.*
- *Beneficios Adicionales: Se incluyen beneficios adicionales, como seguros de salud y de vida, planes de jubilación y otros beneficios competitivos.*

El Comité de Remuneraciones revisa y evalúa periódicamente la política de remuneraciones, asegurando que se mantenga alineada con las mejores prácticas del mercado y los objetivos estratégicos de la compañía.

E. AMBIENTE DE CONTROL

17. *El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que*

se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.

El Directorio determina, a través de la definición de límites, políticas y procedimientos, la aversión al riesgo que entiende resulta conveniente o aplicable para la entidad. Asimismo, a partir de la generación de una estructura definida al efecto (Gerencia de Riesgos), se asegura la existencia de un monitoreo y un esquema de reporte que asegure que los procesos que se llevan a cabo no resulten contrarios o superen el apetito al riesgo definido.

Asimismo, ha definido la existencia de un Comité de Riesgos, el cuál integrado por dos directores, tiene la función de identificar, evaluar y en su caso corregir, aquellos procesos que entiendan no se condicen con las políticas que se han definido al respecto, así como también que los mismos cumplan con los objetivos generales del negocio que han sido establecidos.

El Directorio también adopta un enfoque integral para la gestión de riesgos, estableciendo un sistema robusto que abarca la identificación, evaluación, tratamiento y monitoreo de una amplia gama de riesgos.

Mediante el empleo de metodologías avanzadas, como matrices de riesgos y análisis de escenarios, se identifican y clasifican los riesgos a los que está expuesta la institución, incluyendo riesgos financieros, operativos, legales, reputacionales, ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

El Directorio, en colaboración estrecha con la Gerencia de Riesgos Integrales y el Comité de Riesgos, define el apetito de riesgo y supervisa la implementación del sistema de gestión de riesgos. A través de un diálogo continuo y colaborativo, se asegura que la institución esté preparada para enfrentar los desafíos del entorno y proteger los intereses de sus clientes y accionistas.

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

El Directorio, a través del Comité de Auditoría y el Comité de Gobierno Societario, monitorea la efectividad de la Auditoría Interna, y verifica el cumplimiento del plan de auditoría, lo cual establece que se cuenten con los recursos necesarios para llevar adelante las tareas proyectadas. Asimismo, estos comités aseguran que exista una comunicación directa y fluida entre los responsables de llevar adelante las tareas inherentes a la verificación del estado de la estructura de control interno, los miembros del Directorio que cumplen funciones en el Comité de Auditoría, y la Gerencia General en su condición de máximo responsable de la implementación de una adecuada estructura de control.

19. *El auditor interno o los miembros de la Gerencia de Auditoría Interna son independientes y altamente capacitados.*

La Gerencia de Auditoría Interna es la responsable por la evaluación y el monitoreo del control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario. La función de auditoría interna realiza exámenes independientes de la gestión de riesgos de la entidad financiera y de sus controles internos, teniendo en consideración los Lineamientos para el Gobierno Societario y para la Gestión de Riesgos en Entidades Financieras establecidos por el BCRA; determina la efectividad de los controles internos, ya que los controles no solo deben estar bien definidos en los procedimientos, sino que también deben aplicarse correctamente.

La estructura del Banco, y las misiones y funciones asignadas a la Gerencia de Auditoría Interna, aseguran la independencia de esta área, la cual está conformada por un grupo de profesionales con formación académica acorde a las funciones que realizan, experiencia en el área en la cual se desarrollan, y que cumplen anualmente con un plan de capacitación que garantiza su constante actualización.

Los auditores internos cuentan con la capacitación y experiencia necesarias para la evaluación de temas relacionados con los aspectos regulatorios que deben cumplir las entidades financieras; en particular, cuenta con la capacidad para evaluar los aspectos clave de la gestión integral de riesgos y de cada riesgo en particular evaluando, entre otros tópicos, la efectividad, eficiencia y confiabilidad de los sistemas de administración de riesgos y las metodologías de medición de los riesgos y modelos de estimación de capital económico, el control de liquidez y de la suficiencia del capital regulatorio, y las funciones de cumplimiento regulatorio.

Los funcionarios del Banco definidos por éste como Auditores Internos forman parte de Auditoría Interna, cuya máxima autoridad es el Gerente de Auditoría Interna; quien resulta ser el responsable de asegurar que el personal de la citada área se desempeñe en todo momento con objetividad, imparcialidad e independencia funcional y jerárquica de las restantes áreas que conforman el Banco. Auditoría Interna a efectos de asegurar el criterio de independencia depende jerárquica y funcionalmente del DIRECTORIO del Banco; el responsable de la Gerencia de Auditoría Interna integra el Comité de Auditoría de la Entidad, el Comité tiene la función de supervisión de las tareas de la Auditoría Interna, a quien se reporta en forma mensual.

La independencia de la Auditoría Interna es un principio fundamental para garantizar la objetividad y credibilidad de sus hallazgos. Los auditores internos tienen la autoridad para planificar y ejecutar sus actividades de auditoría sin interferencias indebidas.

Para el cumplimiento de la independencia y objetividad, el Gerente de Auditoría Interna y sus colaboradores no están autorizados a tener algún tipo de

responsabilidad y autoridad sobre las actividades objetivo de revisión. En consecuencia, no implementan controles internos o sistemas informáticos, no desarrollan procedimientos, no preparan expedientes, o bien, no participan en cualquier tipo de actividad que pueda alterar o comprometer su juicio sobre el tema.

El Gerente de Auditoría Interna es responsable de asegurar que cada equipo de trabajo conformado pueda exhibir un alto nivel de objetividad profesional, entendido como las capacidades, competencias y habilidades necesarias para la realización de una evaluación equilibrada de todos los aspectos definidos en los alcances de las revisiones o auditorías; verificando el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la Entidad, y de las correcciones de las deficiencias identificadas, por parte de los dueños de los procesos y de la Administración (quienes tienen la responsabilidad de esto).

Los miembros de AUDITORÍA INTERNA tienen acceso irrestricto a todas las actividades, procesos, operaciones, instalaciones y personal del Banco de Corrientes S.A., pudiendo desarrollar evaluaciones sin que se tenga ninguna limitación. Los mencionados seleccionan los temas, determinan los alcances, aplican las técnicas requeridas para el cumplimiento de sus objetivos propuestos; y solicitan la colaboración necesaria, tanto de los funcionarios que son auditados, como de servicios especializados que se consideren necesarios. Los auditores internos mantienen una comunicación directa con los empleados a todos los niveles de la organización, lo que les permite obtener una comprensión profunda de los procesos y riesgos a los que se enfrenta la entidad. Los integrantes de Auditoría Interna trabajan en pos de asegurar de que lo anteriormente mencionado esté libre de la influencia de cualquier integrante de la organización.

El Gerente de Auditoría Interna es responsable de hacer saber al Comité de Auditoría cuando no se pueda dar cabal cumplimiento a las obligaciones detalladas en este apartado; y es responsable de lograr un adecuado acercamiento a los miembros del Comité, a efectos de asegurar que los mismos cuenten con los conocimientos necesarios y suficientes para entender los alcances de las tareas realizadas y las características de los riesgos señalados en los distintos informes presentados.

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

El Comité de Auditoría, como todos los comités definidos en el Banco, cuentan con un reglamento aprobado por el Directorio, en el cual se especifica su conformación, la misión y funciones del cuerpo y de cada uno de sus integrantes en particular, así como de la secretaría, las condiciones de formación de quorum y de la toma de decisiones, frecuencia de las reuniones, etc.

El Comité de Auditoría está compuesto por dos directores, quienes revisten la condición de independientes y tienen una amplia experiencia en la actividad

financiera, y la responsable de la labor de la Auditoría Interna, quien como ya se ha explicado cuenta con la formación, experiencia y nivel de actualización adecuada para el puesto.

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

El Comité de Auditoría es el responsable de la coordinación de las funciones de auditoría interna y externa que interactúan en la entidad; y de asistir, en el marco de sus funciones específicas, al Directorio en el monitoreo de lo siguiente (entre otras): del proceso de emisión de los estados financieros; de la idoneidad e independencia del Auditor Externa; del desempeño de la Auditoría Interna y Externa.

El Comité de Auditoría recomienda, al Directorio, los candidatos para desempeñarse como auditor externo de la entidad, así como las condiciones de contratación; a ser presentado en la Asamblea de Accionistas anual. La opinión del Comité de Auditoría en relación con la propuesta de designación o remoción de auditores externos deberá contener como mínimo:

- a) una evaluación de los antecedentes considerados, y*
- b) las razones que fundamentan la designación de un contador público en el cargo, o las que sustentan el cambio por otro.*

Asimismo, el Comité de Auditoría verifica periódicamente (en principio, trimestralmente) que los auditores externos lleven a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando que con ello se satisfacen los requerimientos del Directorio y del BCRA; analiza y opina, previamente a su contratación, respecto de los diferentes servicios prestados en la entidad por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos, de acuerdo con las normas de auditoría establecidas por la FACPCE y en toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que llevan el contralor de la matrícula profesional. La mencionada opinión deberá ser comunicada formalmente al Directorio, lo cual se realiza previamente a la realización de la Asamblea de Accionistas anual

El Comité de Auditoría analiza, en principio trimestralmente, la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas se adecuen a los riesgos de la entidad, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales distintos de los mencionados anteriormente.

Para el monitoreo de los auditores externos, la entidad considera el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- *Independencia: Se evalúa la independencia del auditor externo, asegurando que no existan conflictos de intereses que puedan comprometer su objetividad.*
- *Calidad del Servicio: Se mide la calidad del servicio del auditor externo, considerando aspectos como la experiencia del equipo, la metodología utilizada y la comunicación con la compañía.*
- *Conocimiento del Sector: Se evalúa el conocimiento del auditor externo sobre el sector financiero y las regulaciones aplicables.*
- *Cumplimiento de Plazos: Se monitorea el cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega de los informes de auditoría.*
- *Honorarios: Se comparan los honorarios del auditor externo con los del mercado, para asegurar que sean razonables y competitivos.*
- *Evaluación de la Eficacia: Se realiza una evaluación anual de la eficacia del proceso de auditoría externa, con el objetivo de identificar áreas de mejora.*

El monitoreo señalado permite, al Directorio y al Comité de Auditoría, evaluar el desempeño del auditor externo de manera objetiva y tomar decisiones informadas sobre su conservación o sustitución.

La entidad se compromete a mantener una relación de colaboración y transparencia con el auditor externo, asegurando que se cumplan los más altos estándares de calidad y ética profesional.

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

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

El Banco ha definido un código de ética que establece cuales son los valores y los principios éticos que regirán los procesos que se lleven a cabo, dando un marco a la cultura de integridad de la entidad. Este código de ética forma parte del cuerpo normativo de la entidad, a efectos de asegurar la adecuada comunicación del mismo. El alcance de este código es aplicable a todas las funciones del Banco, estableciendo criterios particulares para Directores, Síndicos, miembros de la Alta Gerencia y el resto del personal.

El Banco de Corrientes cuenta con un Código de Ética y Conducta integral que establece los principios y valores que guían nuestro accionar. Este código, aprobado por el Directorio, se encuentra alineado con los más altos estándares de ética empresarial y se aplica a todos los colaboradores de la institución.

Para garantizar su efectiva aplicación, el Código es difundido a todos los empleados a través de diversos canales, incluyendo capacitación digital a través de la Gerencia de Personas y Desarrollo Humano, su disposición permanente en el portal interno. Además, se fomenta un ambiente de trabajo en el que la ética y la integridad son valores prioritarios.

Los directivos, como líderes, desempeñan un papel crucial en la promoción del Código, dando ejemplo con sus propias acciones y fomentando una cultura de cumplimiento.

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 denunciante 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.*

El código de ética del Banco, y los programas y procesos relacionados con ello, son revisados anualmente por el Directorio, toda vez que resulta función del Comité de Gobierno Societario hacerlo, analizando puntualmente:

- (i) El programa de capacitación definido para el ejercicio económico a desarrollarse.
- (ii) La marcha de la planificación referida al cumplimiento de la ley penal empresarial que incluye la existencia de canales de denuncias, los cuales deben brindar la posibilidad del anonimato, a efectos de evitar represalias.
- (iii) La existencia de procedimientos de análisis e investigación de incumplimientos por parte de empleados, que respete los derechos de defensa de estos, e imponga sanciones acordes a la falta cometida.
- (iv) La existencia de adecuados mecanismos para determinar los riesgos inherentes de cada proceso o subproceso que se lleva a cabo.

- (v) La existencia de procesos que garanticen la integridad de los stakeholders.

16.7 del Código de Gobierno Societario (POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN)

El Banco se compromete a adherirse a los más altos estándares éticos y a cumplir con todas las leyes y reglamentaciones locales en materia anticorrupción y anti soborno, por lo que tanto sus representantes legales como los Altos Directivos de la Entidad se encuentran involucrados en combatir estas prácticas ilegales. De esta manera, se compromete a lograr que el Banco se encuentre alineado en sus actividades con todas las normas y reglamentaciones aplicables en contra de la corrupción y el soborno nacional y trasnacional, incluidas en Ley del Régimen de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas (Ley N° 27.401 y modificatorias). La Entidad tiene cero tolerancias frente a cualquier conducta que pudiera considerarse soborno o que pueda, de alguna manera, considerarse corrupta.

En consecuencia, los funcionarios y colaboradores del Banco ejecutaran en todas las actividades necesarias para el estricto cumplimiento de la legislación vigente, en todos los ámbitos de actuación, tendientes a prevenir los delitos tipificados en la ley de la Nación No. 27401; y demás exigencias reglamentarias que sobre los mismos se dicten las respectivas autoridades del poder de policía nacional, provincial, municipal o comunal que rija la actividad de la persona jurídica, asumiendo el compromiso de:

No influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas al Banco para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley.

No dar, prometer ni ofrecer, directa o indirectamente, ningún bien de valor a cualquier persona física o jurídica, con el fin de obtener ventajas indebidas para el Banco.

No permitir ningún pago de facilitación.

No financiar ni mostrar apoyo o soporte de cualquier otra clase, directa o indirectamente, a ningún partido político, sus representantes o candidatos.

No utilizar las donaciones para encubrir pagos indebidos.

No solicitar ni percibir de manera indebida, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo el Banco.

Prestar especial atención a aquellos supuestos en los que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, con objeto de asegurar que Banco de Corrientes S.A. establece relaciones comerciales únicamente

con personas y entidades calificadas y con una adecuada reputación.

Reflejar fielmente y de forma adecuada todas las actuaciones, operaciones y transacciones del Banco en los libros y registros de esta.

Promover la formación interna en materia de prevención y lucha contra la corrupción.

Ante dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción, los funcionarios deberán reportarlo conforme el procedimiento previsto en el código de ética de la entidad.

No aplicará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de esta política.

Los empleados que infrinjan estas disposiciones quedarán sujetos a las medidas disciplinarias que corresponda.

El Banco de Corrientes se reservará el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra socios comerciales, contratistas, proveedores, agentes, distribuidores y otras empresas colaboradoras que la incumplan.

El Banco de Corrientes considera que cumplir con la presente política es responsabilidad de sus Directores, gerentes y empleados.

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.*

La definición de conflictos de interés, su tratamiento y políticas definidas al respecto, se encuentran establecidas en el código de gobierno societario del Banco.

El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés, garantizando la transparencia y la equidad en todas las transacciones.

En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio ha aprobado una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones que puedan ser perjudiciales para la compañía o para ciertos inversores.

Para obtener información detallada sobre la política de conflictos de interés y otras prácticas de gobierno corporativo, consulte el Código de Gobierno Societario del banco, disponible en el siguiente enlace:

<https://www.bancodecorrientes.com.ar/tasas-y-comisiones/category/codigo-de-gobierno-societario/codigo-de-gobierno-societario>

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS.

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

El Banco ha definido que la atención a sus inversores sea personalizada, y pública en su página web información que da cuenta del estado de situación de sus indicadores más importantes en cuanto a su gestión financiera y no financiera.

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

El Directorio analiza puntualmente cada caso, en cuestiones relacionadas con partes interesadas.

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.*

El Banco cumple estrictamente con los tiempos legales de puesta a disposición a los accionistas de toda la información que sustentará los temas a tratar en cada asamblea.

Como parte de su compromiso con los principios de buena gobernanza, el Banco programa las reuniones del Directorio con la debida antelación. Esta práctica permite a los directores contar con el tiempo suficiente para estudiar los temas del orden del día, preparar sus aportes y participar activamente en las discusiones. Dicha planificación de las reuniones asegura una continuidad en el proceso de toma de decisiones y contribuye a fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas.

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 Entidad efectúa reuniones de Asambleas, en la modalidad presencial; cuya documentación prevista en el Orden del Día que considerará la Asamblea se encuentra a disposición de los accionistas en el domicilio legal de la Entidad.

Desde el año 2020, considera, para cuando la Asamblea no pueda realizarse en forma presencial, considera los alcances y requisitos previstos en la Resolución General N° 000004 de fecha 15 de Mayo de 2020 de la Inspección General de Personas Jurídicas de la Provincia de Corrientes; que prevé que las mismas se realicen a distancia utilizando la plataforma digital con la que cuente la Entidad, y los accionistas podrán comunicar asistencia en los términos del art. 238 de la Ley General de Sociedades y solicitar el acceso a la asamblea convocada mediante un correo dirigido a asamblea@bcoctes.com.ar, debiendo informar además una dirección de correo electrónico de contacto.

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.*

La política de distribución de dividendos del Banco De Corrientes S.A. se encuentra incluida en el Código de Gobierno Societario de la Entidad, y se fundamenta en un enfoque prudente y equilibrado, que busca garantizar la sostenibilidad financiera de la entidad a largo plazo, al tiempo que satisface las expectativas de los accionistas.

Dicho marco normativo establece una serie de salvaguardas diseñadas para:

- Preservar la solvencia: Al exigir la constitución de reservas legales y mantener un margen de conservación de capital adicional, se asegura que el banco cuente con los recursos necesarios para enfrentar eventuales contingencias.*
- Alinear los intereses: La política busca un equilibrio entre las expectativas de rentabilidad de los accionistas y la necesidad de mantener una sólida posición financiera, lo que beneficia a todos los grupos de interés.*
- Cumplir con la normativa vigente: La política se ajusta a las disposiciones legales y regulatorias aplicables en Argentina, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos establecidos por el Banco Central de la República Argentina.*

La política, si bien se fundamenta en principios sólidos y establecidos, reconoce la importancia de la flexibilidad para adaptarse a un entorno económico y financiero dinámico. Este factor es fundamental por varias razones:

- Condiciones económicas cambiantes: Las condiciones económicas generales, como ciclos económicos, tasas de interés y volatilidad del mercado, pueden impactar significativamente la capacidad del banco para generar utilidades y, por ende, la cantidad de dividendos que puede distribuir.*
- Oportunidades de inversión: Si surgen oportunidades de inversión atractivas, el banco puede optar por retener una mayor proporción de las utilidades para financiar estos proyectos, en lugar de distribuirlas como dividendos.*
- Riesgos emergentes: La aparición de nuevos riesgos, como crisis financieras o cambios regulatorios, puede exigir al banco fortalecer su posición de capital, lo que podría limitar la distribución de dividendos.*

Determinación del Monto Para Distribuir

El monto para distribuir como dividendos se determina a través de un proceso riguroso que involucra diversos factores:

- Resultados financieros: Las utilidades netas del ejercicio son el punto de partida para calcular el monto disponible para distribución.*
- Reservas legales: Se debe cumplir con los requisitos legales y regulatorios en cuanto a la constitución de reservas legales.*
- Margen de conservación de capital: Se debe mantener un nivel adecuado de capital para garantizar la solvencia del banco y cumplir con los requerimientos regulatorios.*
- Necesidades de capital: Se evalúan las necesidades de capital para financiar el crecimiento y hacer frente a posibles pérdidas.*
- Política de dividendos: Se aplica la política de dividendos establecida, considerando los umbrales mínimo y máximo establecidos.*
- Condiciones del mercado: Se analizan las condiciones del mercado financiero y las expectativas de los inversores.*

La política establece que en primer lugar se debe realizar la sumatorio de los resultados no asignados, las reservas facultativas para futuras distribuciones de resultados y el resultado del ejercicio (todos ellos al 31/12 anterior).

Si ese monto resultara inferior al 5% del Patrimonio Neto al 31/12 no se distribuirán resultados. Si en cambio resultara que el importe a distribuir superara ese umbral mínimo, la política establece el tratamiento a dar según se trate de un resultado que no supere el 50% del Patrimonio Neto al 31/12 o si ese resultado superar dicho umbral máximo.