

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO CNV - 2025

BANCO SAENZ S.A.

A. LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO ¹**1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.**

APLICA. El Banco Saenz S.A. (en adelante “el Banco”, “Banco Saenz” o “la Entidad”) ha establecido el propósito de su organización, a través de definición de su Misión, Visión y Valores. Estos objetivos se encuentran plasmados en el “Manual de Misiones y Funciones” y en el “Código de Ética y Conducta” del Banco, que definen la estructura orgánica y las misiones, funciones, autoridad y niveles jerárquicos de cada componente de la organización, así como los canales de comunicación que permiten el funcionamiento administrativo de la misma, y facilitan el conocimiento y comprensión de los principios éticos y de conducta que cada uno de los integrantes de Banco deberá cumplir en su desempeño con eficiencia, calidad y transparencia, tanto en el negocio como en sus asuntos personales y financieros.

Estas políticas son comunicadas por el Directorio a los funcionarios del Banco, y las funciones que se detallan son las mínimas para poder llevar a cabo, en forma eficaz y eficiente, los objetivos planteados por ese órgano de administración y la Asamblea de Accionistas, de acuerdo con el rol y gestión que cada posición deba cumplir dentro de la organización, sirviendo para fijar claramente el alcance de actuación de cada componente.

VISION: Ser un Banco de capitales nacionales, especializado en la colocación de préstamos de consumo, tarjetas de crédito y préstamos comerciales. Partiendo de nuestra solvencia, experiencia y ventajas competitivas, generar productos y servicios rentables y de valor para nuestros clientes, usuarios financieros en general y demás personas con atributo legal para contratar con el Banco, manteniendo un adecuado manejo de riesgos.

MISION: Facilitar la concreción de los proyectos de nuestros clientes a través de la prestación de servicios financieros eficientes y de calidad que permitan la generación de valor sostenible para ellos, la sociedad, los empleados, los inversores, los depositantes, los accionistas del Banco y demás grupos

¹ 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 a 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.

de interés participantes, dentro de marcos de buenas prácticas de gobierno societario y de gestión de riesgos.

VALORES: Nuestros valores y principios proporcionan un marco para ayudarnos a tomar las decisiones comerciales correctas y mitigar el riesgo de impedir incorrecciones, que permitan generar ganancias sostenibles a largo plazo para nuestra organización.

En todo lo que el Banco y sus empleados hacen, se debe actuar con una integridad tal que permitan:

- Ser confiables
- Estar abiertos a diferentes ideas y culturas.
- Estar conectados con nuestros clientes, comunidades, reguladores y entre nosotros mismos

En ningún caso ningún empleado del Banco debe participar en actividades comerciales o negocios que pudieran de algún modo estar relacionados o ser considerados como apoyo de actividades ilegales/delictivas fraudulentas, deshonestas o no éticas contrarias en particular al interés del Banco y/o en lo general al país. El Directorio revisa anualmente estas políticas, para su eventual actualización.

En línea con lo mencionado, con fecha 27.01.2016 el Directorio aprobó la creación de un Comité de Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento, para el tratamiento de las prácticas relativas a “Gobierno Societario”, “Ética Organizacional” y “Cumplimiento Normativo”, incluyendo las referidas a “Capacitación al personal”.

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

APLICA. En cumplimiento de las funciones previstas para el órgano de administración en el Código de Gobierno Societario, el Directorio aprueba -entre otros documentos- los Lineamientos, Políticas y Objetivos de la Organización y el Plan de Negocios y Proyecciones.

El Directorio encomienda a la Gerencia General la elaboración del Plan de Negocios y Proyecciones, sobre la base de las políticas y objetivos establecidos por la Dirección. Dentro de dicho marco, la Gerencia General ejecuta y hace ejecutar Plan de Negocios y Proyecciones, y el Comité Ejecutivo (EXCO) revisa su cumplimiento junto con el monitoreo del cumplimiento de los Lineamientos, Políticas y Objetivos.

Asimismo, el monitoreo del proceso de planeamiento se encuentra a cargo de la Gerencia de Administración y Finanzas, quien informa sobre las revisiones efectuadas y justificación de los desvíos producidos en los saldos presupuestados respecto a los reales. A su vez los responsables de definir las proyecciones de valores de los parámetros a presupuestar informan a los respectivos Comités los motivos de los desvíos en aquellos.

Adicionalmente, en los Informes periódicos de la Gerencia General y en las reuniones del Comité Ejecutivo (EXCO), se presenta un resumen de la gestión de las diferentes áreas, con indicadores financieros y no financieros que permiten monitorear el desempeño de las políticas definidas.

La Gerencia General informa al Directorio sobre el seguimiento de estos planes y presupuestos. A su vez el Directorio mantiene periódicamente informado a los Accionistas sobre el avance de aquellos.

En relación con los factores ambientales y sociales, la Gerencia de Riesgos participa en capacitaciones sobre dicha temática, la cual deja plasmada en el Comité de Gestión Integral de Riesgos. Dicha área será quien asista al Directorio en el análisis de riesgos y oportunidades vinculados con estos temas.

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

APLICA. El Directorio considera fundamental lo establecido en el “Manual de Misiones y Funciones” a fin de que todos los colaboradores conozcan cuál es su rol, sus funciones específicas, los riesgos que conllevan su actividad y la forma de mitigarlos. A fin de supervisar esto, el Directorio: (i) controla el desempeño de la Alta Gerencia a través de la participación mensual en el Comité Ejecutivo (EXCO), (ii) mensualmente se celebran reuniones de Directorio para tomar conocimiento de los temas tratados en los diferentes Comités, revisar las políticas, monitorear el cumplimiento de los objetivos societarios, entre otros.

Se deja constancia que ninguno de los miembros del Directorio ejerce funciones ejecutivas ni gerenciales dentro de la Entidad, existiendo una clara separación entre las funciones de dirección y las funciones de gestión. En consecuencia, la supervisión de la Alta Gerencia es ejercida por la totalidad de los Directores en el marco de sus responsabilidades indelegables de administración y control. Asimismo, el Banco cuenta con un Comité de Auditoría conforme lo establecido en las normas del Banco Central de la República Argentina (“BCRA”), que establece, entre otros aspectos, la forma de integración del mismo, con participación del Directorio, y las funciones y responsabilidades del Comité, para el control interno de la Entidad.

Por último, cabe mencionar, que el Directorio también evalúa el desempeño de la Gerencia, a través del ANEXO III - Cuestionario de Evaluación de la Alta Gerencia de Banco Saenz S.A., que se realiza anualmente con antelación a la celebración de la Asamblea de Accionistas que trata los Estados Financieros de cierre de ejercicio.

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

APLICA. En cumplimiento de las funciones previstas para el órgano de administración en el Código de Gobierno Societario requerido por la Comunicación “A” 5201 y complementarias del BCRA, el Directorio: a) aprueba y supervisa su implementación, b) evalúa anualmente si es adecuado al perfil, complejidad e importancia de la entidad y eventualmente dispone su modificación. El mencionado Código, conforme requiere el BCRA, establece las pautas de actuación de toda la organización, particularmente de su Directorio y Alta Gerencia en lo que hace al cumplimiento de su objeto social, incluyendo su relación con accionistas, inversores, proveedores y público interesado.

Conforme se mencionara precedentemente, con fecha 27-01-2016 el Directorio aprobó la creación de un Comité de Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento, para el tratamiento de las prácticas relativas a “Gobierno Societario”, “Ética Organizacional” y “Cumplimiento Normativo”, incluyendo las referidas a “Capacitación al personal”.

El Comité de Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento se integra por un miembro del Directorio, el Gerente General, el Gerente de Administración y Finanzas y el Gerente de Riesgos. Este Comité se reúne con una periodicidad trimestral para el análisis y tratamiento de los temas de su competencia.

Con anterioridad a cada Comité se analizará la necesidad de invitar a otros actores que, por el tema que oportunamente se trate, se requiera de su opinión o participación.

El Comité de Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento, entre otras tareas, vela por: (i) el cumplimiento del Código de Ética y Gobierno, e informa al Directorio de cualquier desvío que pudiera producirse, (ii) el análisis de las nuevas tendencias en materia de ética y gobierno corporativo, a fin de informar al Directorio sobre la conveniencia de su aplicación; (iii) estar en conocimiento de las normas emitidas por los organismos de control del Banco, como ser BCRA y CNV, relativas a las buenas prácticas de gobierno corporativo; (iv) dar seguimiento a las revisiones realizadas por la Auditoría Interna o Externa, o los organismos públicos que regulan la actividad del Banco, en materia de gobierno corporativo y ética, ante eventuales mejores que puedan adoptarse.

Anualmente, el Directorio evalúa el efecto de las prácticas implementadas en el Banco, a través del Comité de Gobierno Societario, y propone, en caso de corresponder, la adaptación o cambios de acuerdo con las nuevas tendencias y actualizaciones en materia de gobierno corporativo y el impacto práctico que pueden tener en el Banco.

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.

APLICA. De conformidad con las normas del BCRA, al menos dos tercios de la totalidad de los directores deberán acreditar 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. En este sentido, los antecedentes de los directores designados por la Asamblea de Accionistas son evaluados y autorizados por el BCRA y no pueden asumir sus cargos sin la conformidad previa del Directorio de esa Institución.

Los integrantes del Directorio cuentan con conocimientos y habilidades adquiridas en base a su experiencia en el mercado financiero para el desarrollo de sus funciones, que son ejercidas en forma exclusiva y, por tanto, cuenta con el tiempo suficiente para tomar decisiones en forma profesional y eficiente.

Conforme las buenas prácticas sugeridas por el BCRA y la CNV, el Directorio puede crear diferentes comités, fijar su modelo de organización, sus funciones y sus límites de actuación y dictar su reglamento interno dentro de las facultades que le otorga el estatuto y la ley. Actualmente, la Entidad ha creado los siguientes comités para lograr un efectivo control de todas las actividades que se llevan a cabo en la misma:

Comités especializados de Gestión:

- Comité Ejecutivo
- Comité Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento
- Comité de Activos y Pasivos (ALCO)

- Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información
- Comité de Gestión de Riesgos
- Comité de Créditos

Comités Especializados de Control

- Comité de Auditoria
- Comité Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo

A más de lo estipulado en el Estatuto Social, las reglas que gobiernan el accionar del Directorio para que sus miembros puedan comprender sus roles, funciones y responsabilidades, se encuentran en el Código de Gobierno BCRA, que sigue las recomendaciones del BCRA para el Gobierno Societario de Entidades Financieras, y el Manual de Misiones y Funciones. Estos documentos prevén el tamaño y composición del Directorio, la duración de los mandatos, inhabilidades e incompatibilidades, forma de designación del Presidente y el Vicepresidente, periodicidad de las reuniones, quórum y votos, reuniones a distancia, responsabilidades y funciones de sus miembros, entre otras previsiones allí establecidas.

El Código de Gobierno BCRA se encuentra publicado en la web del Banco.

B. LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA ²

- 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. El Presidente del Banco tiene entre sus responsabilidades la de coordinar la distribución de tareas entre los miembros del Directorio y, con la asistencia del Director que tiene la función de Secretario del Directorio, es el responsable de organizar y dirigir las reuniones del Directorio y de la asamblea de Accionistas.

El Director que ejerce la función de Secretario de Directorio se encarga de la planificación de las reuniones de directorio mensuales, el envío del orden del día, el envío de la información a ser considerada por el Directorio en la reunión, la coordinación de comunicación entre el Directorio y las gerencias para analizar cualquier tema elevado por estas. Asimismo, este Director se ocupa de velar por el cumplimiento de los requisitos legales para la celebración de las reuniones, entre ellos la existencia de quórum, confecciona las actas de las reuniones de Directorio y eleva las actas de los

² 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 porque el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

Comités a Directorio, así como también coordina la organización y el desarrollo de las Asambleas de accionistas.

Cada Comité de los mencionados en el punto precedente, a través de su Presidente y un integrante asistente del mismo, convoca a las reuniones según la frecuencia establecida en el Manual de Misiones y Funciones del Banco y pone a disposición de los integrantes del Comité el orden del día, con el objetivo de las reuniones sean eficientes.

Finalizada cada una de éstas, el Comité emite un acta con los temas tratados que se elevan a los integrantes del Directorio para su conocimiento.

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

APLICA. La Asamblea de Accionistas evalúa anualmente la gestión y desempeño del Directorio en oportunidad de celebrar la asamblea ordinaria que considera las cuestiones contempladas en los incisos 1° y 2° del artículo 234 de la Ley General de Sociedades.

Previo a su realización, el Presidente del Directorio coordina la realización de las siguientes evaluaciones de la gestión del Directorio en general y sus integrantes en particular:

- Cada director evalúa su propia gestión en forma previa a la realización de dicha Asamblea.
- El Presidente del Banco evalúa el funcionamiento del Directorio como Cuerpo Colegiado, a los directores en forma individual, la contribución de los Comités a las deliberaciones del Directorio y a la Alta Gerencia, a través de los siguientes formularios:

ANEXO I - Cuestionario de autoevaluación como miembro del Directorio

ANEXO II - Cuestionario de autoevaluación Directorio como Órgano Colegiado

ANEXO III - Cuestionario de autoevaluación de la Alta Gerencia

ANEXO IV - Cuestionario de evaluación sobre la contribución de los Comités a las deliberaciones del Directorio

El cuestionario tiene como fin conocer la opinión de los directores sobre aspectos cualitativos y cuantitativos del funcionamiento del Directorio del Banco y de sus Comités, sobre la organización, funcionamiento y contenidos de las reuniones, entre otros temas, identificando de esta forma las áreas de mejora.

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. Los directores concurren regularmente a actividades, cursos y seminarios de diversa índole y temática tanto en forma individual como conjunta. Puede decirse que tanto los Directores como el resto de los funcionarios de Banco Sáenz, tienen probadamente actualizados sus conocimientos y sus capacidades, y que el Presidente del Directorio vela para que el órgano de administración funcione del modo más eficaz que se corresponde con la dinámica de este órgano en los tiempos actuales, promoviendo la participación de cada Directorio de acuerdo con el rol que cada uno ocupa en el órgano.

Anualmente los Directores participan en capacitaciones, actividades relacionadas a los siguientes temas:

- Gestión integral de riesgos empresariales,
- Conocimientos específicos del negocio y sus regulaciones,
- Prevención de Lavado de Activo,
- Auditorías,
- Ciclos de economía, finanzas y política.

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.

NO APLICA. Dado el tamaño de la Entidad, la función de la Secretaría Corporativa es cumplida por uno de los integrantes del Directorio del Banco, con conocimiento en materia legal, compliance y de gobierno societario.

Su misión es velar por el regular desarrollo de las reuniones de Directorio y Asambleas de Accionistas. Con dos semanas previas a la realización de las reuniones de Directorio, se comunica con las Gerencias, para que informen los temas a tratar, en base a los mismos prepara el orden del día y lo envía junto a la convocatoria de la reunión.

Para las Asambleas de Accionistas, se encarga de velar por el cumplimiento del Estatuto Social, la Ley General de Sociedades N° 19.500 (“la LGS”) y las Normas de la Comisión Nacional de Valores, tanto para la celebración de las reuniones presenciales como a distancia.

Entre sus tareas, podemos destacar: (i) envío de documentación de soporte para los participantes de las reuniones de Directorio y Asamblea, (ii) asistir al Presidente del Directorio en la preparación y desarrollo de las reuniones del Directorio y las Asambleas, (iii) reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las reuniones de Directorio y Asambleas de Accionistas; (iv) coordinar el proceso de firma de actas por los participantes; entre otras.

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.

APLICA. El Presidente del Directorio, junto con la gerencia de Capital Humano, se encargan de desarrollar e identificar dentro de la organización potenciales candidatos para ocupar los puestos gerenciales, incluido el de la Gerencia General. Se busca que las funciones gerenciales sean ocupadas por funcionarios con la idoneidad y experiencia necesarias para gestionar el negocio bajo su supervisión, el control apropiado de su personal a cargo, y reportar debidamente el Directorio.

Conforme lo dispuesto por la LGS y el punto 3.1.2.4 de las normas del BCRA sobre “Autoridades de Entidades Financieras”, el Gerente general y el subgerente general con delegación del Directorio deben ser designados por el Directorio, y se encuentran sujetos a previa evaluación de sus antecedentes por parte del BCRA, no pudiendo desempeñarse en el cargo hasta tanto el BCRA notifique a la Entidad la resolución favorable. Por ello, el Directorio al considerar los candidatos y designar un Gerente general o subgerente general, vela porque cumplan con los requisitos exigidos por el BCRA sobre las inhabilidades, experiencia e idoneidad para ocupar el cargo.

C. COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO ³

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.

APLICA. El Directorio está compuesto por un número de Miembros Titulares designados por la Asamblea de Accionistas, entre un mínimo de cuatro y un máximo de doce, los cuales permanecerán en sus cargos por tres años, siendo reelegibles. La Asamblea puede designar suplentes en igual o menor número que los titulares y por el mismo plazo.

De acuerdo con los Lineamientos de Gobierno Societario BCRA, se considera como una buena práctica que el número de integrantes y la composición del Directorio sea tal que permita ejercer un juicio independiente para la toma de decisiones respecto del punto de vista de las áreas de administración y de intereses externos inapropiados y que el Directorio se conforme observando el criterio de paridad de género, a efectos de potenciar la discusión y enriquecer la toma de decisiones con respecto a estrategias, políticas y asunción de riesgos.

En la actualidad el Banco cuenta con cuatro integrantes en el Directorio, y de conformidad con las normas del BCRA, cuenta con tres (3) Directorios independientes que acreditan experiencia en puestos directivos, gerenciales y en otras posiciones destacadas en materia financiera.

En este sentido, los antecedentes de los directores designados por la Asamblea de Accionistas son evaluados también por el BCRA y no pueden asumir sus cargos sin la conformidad previa del Directorio de esa Institución.

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.

NO APLICA. Si bien el Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones, cuenta con mecanismos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar un cargo en el Directorio. Teniendo en cuenta que el Banco es una entidad de capital cerrado, con dos únicos accionistas, las designaciones y remociones del Directorio son resueltas por la Asamblea Ordinaria, conforme lo previsto en el art. 234 LGS y el Estatuto Social, y siempre teniendo en consideración previa lo dispuesto en esa normativa, la Ley de Entidades Financieras, las normas del BCRA y CNV, en cuanto a las prohibiciones e incompatibilidades para ejercer el cargo de Director.

Como se detalla en otros puntos del presente, el BCRA evalúa las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional de los miembros del Directorio propuestos en la Asamblea de Accionistas. En consideración de esto, los Directores no pueden ejercer funciones sin la previa autorización del BCRA, y deben mantener las condiciones evaluadas por el BCRA durante el ejercicio de todos sus mandatos.

³ 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 cuente con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

En cuanto a las políticas de nominaciones, el Directorio se rige por determinados principios, los cuales están expuestos en el siguiente punto.

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

NO APLICA. Conforme lo mencionado en el punto anterior, en consideración de las características de la entidad, las designaciones y remociones del Directorio son resueltas por la Asamblea de Accionistas.

Al 31 de diciembre de 2024 el Directorio se encuentra compuesto por cuatro (4) integrantes titulares, de los cuales tres (3) son independientes, y que conforman un grupo con diversidad de experiencia y formación profesional, en línea con la necesidad actual del negocio del Banco. La diversidad de formación de los integrantes del Directorio permite tomar decisiones previo a un debate profesional, abierto e interdisciplinario.

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

APLICA. Ante la incorporación de nuevos miembros, el Directorio implementa un programa de inducción sobre temas bancarios específicos, de introducción al negocio desde un enfoque macro, y cursos de habilidades específicas en aspectos tales como: Manejo de Conflictos, Liderazgo, Negociación, Comunicaciones.

Durante la inducción, se presentan los Comités con los cuales cuenta la Entidad y se comunica cuál es la operatoria de los mismos y la frecuencia de reunión, de acuerdo con lo definido en el Manual de Misiones y Funciones. Asimismo, se informa al nuevo Director respecto a la información contable, financiera y legal relevante, los aspectos más relevantes del negocio y los productos que ofrece el Banco, objetivos del año en curso y la visión y misión de la Entidad.

D. REMUNERACIÓN ⁴

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.

NO APLICA. Teniendo en cuenta la estructura reducida de Banco Saenz, el Directorio definió que no sería necesario, tal como faculta la norma del BCRA, la constitución de un Comité de Remuneraciones, siendo el Directorio, que en su mayoría cuenta con integrantes independientes, quien define los lineamientos en materia de beneficios al personal y velan porque estos se realicen de forma objetiva, equitativa e independiente.

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

NO APLICA. Si bien por el tamaño de la entidad no se cuenta con un comité de remuneraciones ni tampoco tiene una política de pago de bonos por desempeño, a la hora de fijar las remuneraciones,

⁴ 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.

las mismas se basan inicialmente en lo establecido por el convenio colectivo de trabajo bancario y por el estudio de mercado que se realiza sobre entidades de similares características para conocer las remuneraciones promedio sobre posiciones o funciones específicas.

El Directorio se encuentra asistido por el área de Capital Humano en todo lo vinculado con las políticas de remuneraciones aplicables a este mismo órgano, la Alta Gerencia y el personal en general. Las remuneraciones pueden diferir según cada caso, en honorarios, salarios fijos y variables, incentivos, beneficios, y otros, siempre de acuerdo con lo que prevean las disposiciones legales vigentes

A su vez, la entidad realiza anualmente una evaluación de desempeño a los colaboradores, por lo que, al momento de analizar propuestas de remuneración, se consideran principalmente el desempeño individual del colaborador y la retribución promedio del mercado para esa función y/o puesto. Esto es analizado por la gerencia general o los directores según correspondiere la jerarquía del colaborador.

Finalmente, los honorarios de los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora son aprobados por la Asamblea de Accionistas, conforme lo establece la LGS y el estatuto social.

E. AMBIENTE DE CONTROL ⁵

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 Entidad, a través de su Política de Gestión Integral de Riesgos establecida en el documento GR-RINT-001 Política de Riesgo Integral, establece el seguimiento por parte del Directorio y la Alta Gerencia (Gerencia General y reportes directos al Gerente General y/o Directorio) para identificar, evaluar, seguir, controlar y mitigar todos los riesgos significativos. Este proceso debe ser proporcional a la dimensión e importancia económica de la entidad como así también a la naturaleza y complejidad de sus operaciones.

El proceso integral para la gestión de riesgos se revisa periódicamente en función de los cambios que se produzcan en el perfil de riesgo de la entidad y en el mercado.

⁵ 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.

Anualmente, el Banco establece su nivel de apetito al riesgo, mediante métricas definidas en el Comité de Gestión Integral de Riesgos, minuta que es aprobada por el Directorio. Dichos límites se revisan y actualizan de ser necesarios.

Estos límites consideran los objetivos del negocio, el rol de la entidad en el sistema financiero y son definidos en función del capital de la entidad, de la totalidad de sus activos, de sus resultados o de su nivel de riesgo total

Trimestralmente, se presenta el Informe de Gestión Integral de Riesgos, donde se exponen las métricas relevantes monitoreadas desde la Gerencia de Riesgos. Asimismo, los responsables de las unidades de negocio se encargan de generar un reporte con periodicidad mensual enviado a la Gerencia General y/o Gerencia de Riesgos, donde se exponen los temas más relevantes de su gestión. Cuando la situación lo amerita, se prepara algún informe de carácter extraordinario, comentando la situación puntual.

A continuación, se detallan los tipos de riesgos que identifica la Entidad:

Riesgo de Crédito: Se entiende como riesgo de crédito a la posibilidad de sufrir pérdidas por incumplimientos del deudor o una contraparte de sus obligaciones contractuales.

Riesgo de Crédito de Contraparte: se entiende como riesgo de crédito de contraparte, al riesgo de que una de las partes de la operación incumpla su obligación de entregar efectivo o los efectos acordados ocasionando una pérdida económica si las operaciones tuvieran un valor económico positivo en el momento del incumplimiento.

Riesgo de Liquidez: Se entiende como riesgo de liquidez a la capacidad de las Entidades Financieras de fondear los incrementos de los activos y cumplir con sus obligaciones a medida que éstas se hacen exigibles, sin incurrir en pérdidas significativas.

Riesgo de Mercado: se define como la posibilidad de sufrir pérdidas en posiciones dentro y fuera de balance a raíz de fluctuaciones adversas en los precios de mercado de diversos activos.

Riesgo de Tasa de Interés en la Cartera de Inversión: Se entiende como riesgo de tasa interés de la cartera de inversión (RTICI) al riesgo actual o futuro, que surge a partir de las variaciones en las posiciones de la cartera de inversión susceptibles a cambios en la tasa de interés impactando en el capital o en los resultados de la Entidad.

Riesgo de Titulización: Se entiende por Riesgo de Titulización a aquel que a partir de la transformación de los activos tradicionales reflejados en el balance de una entidad en valores susceptibles de ser negociados en mercados secundarios y a la rápida innovación de las técnicas e instrumentos que se emplean, pueden generar nuevos riesgos o transferirlo a los inversores.

Riesgo de Concentración: Se entiende por Riesgo de Concentración a la exposición o exposiciones a un grupo económico o con características similares que pueden ser del mismo deudor, contraparte o garante, cualquier exposición individual (directa y/o indirecta), que puedan generar pérdidas suficientemente importantes para poner en peligro la solvencia de una entidad o su capacidad para garantizar la continuidad de sus principales actividades.

Riesgo Operacional: Se entiende por riesgo operacional -concepto que incluye el riesgo legal y excluye el riesgo estratégico y de reputación-, al riesgo de pérdidas resultantes de la falta de adecuación o fallas en los procesos internos, de la actuación del personal o de los Sistemas o bien aquellas que sean producto de eventos externos.

Riesgo Reputacional: Se define al riesgo reputacional como aquel que está asociado a una percepción negativa sobre el Banco por parte de los clientes, contrapartes, accionistas, inversores, tenedores de deuda, analistas de mercado y otros participantes del mercado relevantes que afecta adversamente la capacidad de la Entidad financiera para mantener relaciones comerciales existentes o establecer nuevas y continuar accediendo a fuentes de fondeo -tales como en el mercado interbancario o de Titulización.

Riesgo Estratégico: Se entiende por riesgo estratégico al riesgo procedente de una estrategia de negocios inadecuada o de un cambio adverso en las previsiones, parámetros, objetivos y otras funciones que respaldan esa estrategia.

En la Política de Gestión Integral de Riesgos (GR-RINT-001 Política de Riesgo Integral) se establece, para cada tipo de riesgos, las Herramientas de gestión, determinando los sistemas de identificación, medición, comunicación, monitoreo y control del riesgo.

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 Entidad cuenta con una Gerencia de Auditoría, la cual depende directamente del Directorio y con dependencia funcional de la Gerencia General.

La función de la Gerencia de Auditoría es evaluar y monitorear el control interno de la Entidad, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas al efecto por el BCRA, detectando las debilidades, realizando las recomendaciones y el seguimiento para la regularización de las mismas.

Para lo cual establece y propone un plan anual de auditoría interna, elaborado en base a una evaluación propia de los riesgos existentes en el Banco, en el que se considera el cumplimiento de las normas mínimas de control interno del BCRA establecidas en la Comunicación “A” 5042 y sus complementarias y modificatorias, al Comité de Auditoría para su tratamiento y posterior aprobación del Directorio.

El Directorio, de acuerdo con lo mencionado en el Manual de Misiones y Funciones (MN 010-010), garantiza que la función de auditoría interna está adecuadamente posicionada, dotada de recursos, y que desempeñe sus responsabilidades de forma independiente, objetiva y eficaz. Asimismo monitorea y revisa los resultados que surjan del resultado del control interno garantizando su adecuado funcionamiento, a través de los reportes efectuados por el Comité de Auditoría, cuya misión es realizar el análisis de las observaciones emanadas de la Auditoría Interna, efectuar el seguimiento de la instrumentación de las recomendaciones de modificación a los procedimientos y coordinar las funciones de Control Interno y Externo que interactúan en la Entidad (Auditoría Interna, Auditoría Externa, Comisión Fiscalizadora, BCRA, Calificadora de Riesgo, etc.).

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

APLICA. De acuerdo con lo establecido en la Comunicación “A” 6552 Normas Mínimas sobre controles internos para Entidades Financieras, los miembros de la Gerencia de Auditoría y los auditores internos de la Entidad son independientes y cuentan con la capacitación y experiencias necesarias para la evaluación de temas relacionados con los aspectos regulatorios que deben cumplir las entidades financieras.

Los auditores internos son responsables de la evaluación y el monitoreo del control interno, incluyendo la evaluación de la gestión de riesgos y el gobierno societario.

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.

APLICA. De acuerdo con lo establecido en la Comunicación “A” 6552, **Normas Mínimas sobre controles internos para Entidades Financieras**, la Entidad cuenta con un Comité de Auditoría integrado por dos miembros del Directorio (uno de ellos, como mínimo, debe ser independiente), el Gerente de la Auditoría Interna y, cuando hubiere tareas que le hayan sido delegadas, por un profesional independiente o el responsable de una asociación de profesionales (Estudio de Auditoría), según corresponda.

Los integrantes del Comité de Auditoría son designados en cumplimiento de las disposiciones vigentes del BCRA, conforme a lo establecido en la Comunicación “A” 8168.

La organización y funcionamiento del Comité se encuentran regulados por el **Reglamento del Comité de Auditoría**. Dicho reglamento establece, entre otros aspectos, los requisitos de idoneidad profesional que deben reunir sus integrantes, considerándose especialmente la formación académica y experiencia en materia contable y financiera.

Los Directores que actualmente integran el Comité de Auditoría son profesionales, Contadores Públicos Nacionales y Licenciados en Economía, con reconocida trayectoria en el ámbito económico-financiero, con antecedentes laborales en organismos públicos y privados, en áreas de administración, economía y finanzas, antecedentes que acreditan su capacidad técnica para la supervisión de la información financiera y del sistema de control interno de la Entidad.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Auditoría asiste al Directorio en la supervisión de la integridad de la información contable y financiera, la evaluación de la eficacia del sistema de control interno, el seguimiento de las auditorías interna y externa, el tratamiento de observaciones de los organismos de control y el análisis del cumplimiento normativo aplicable.

El Comité mantiene reuniones con frecuencia mensual, de acuerdo a lo establecido en el Manual de Misiones y Funciones y en el propio “Reglamento del Comité de Auditoría”, en las cuales analiza las observaciones emanadas de la Auditoría Interna, efectuar el seguimiento de la instrumentación de las recomendaciones de modificación a los procedimientos y coordinar las funciones de Control Interno y Externo que interactúan en la Entidad (Auditoría Interna, Auditoría Externa, Comisión Fiscalizadora, BCRA, Calificadora de Riesgo, entre otros).

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.

NO APLICA. Si bien la Entidad no cuenta con una política formal de selección y monitoreo de los auditores externos, en cumplimiento de las Comunicaciones “A” 6552 y “A” 8168 del BCRA, sobre normas mínimas de control interno, el Comité de Auditoría revisa periódicamente el cumplimiento de las normas de independencia de los auditores externos, analiza los servicios prestados y su impacto en la independencia, evalúa los honorarios diferenciando auditoría externa, servicios relacionados y

servicios especiales, y emite la opinión correspondiente al Directorio. Asimismo, previo a la designación de nuevos auditores, el Comité de Auditoría evalúa a los postulantes y formula la recomendación pertinente al Directorio, quien eleva la propuesta a la Asamblea General Ordinaria Unánime de Accionistas.

F. ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO ⁶

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. El Banco establece un Código de Ética y Conducta, el cual es compartido con los colaboradores al momento de su ingreso a la Entidad. Asimismo, el Código de Ética y Conducta se encuentra publicado en la página interna del Banco, MiPortalOnline, para la notificación y conformidad del colaborador o funcionario.

El Código de Ética se ofrece como una guía y una ayuda para todos los directores, y demás empleados, con el fin de ayudarles a perseguir de la manera más eficaz el propósito de la Entidad. Banco Sáenz anima a sus directores y empleados, así como a terceras partes, a comunicar cualquier comentario y sugerencia constructiva sobre los contenidos del Código y su aplicación, así como acerca de cualquier otro tema relacionado, incluyendo conflicto de intereses. Banco Sáenz se esfuerza para que estos compromisos sean compartidos también por proveedores, asesores y cualquier otra persona física o jurídica que mantenga, en cualquier momento, una relación de negocios con la Entidad.

El Banco lleva a cabo su actividad de manera socialmente responsable, imparcial y ética, adoptando prácticas de equidad y corrección en la gestión de sus relaciones laborales, garantizando la seguridad de sus trabajadores y respetando plenamente la legislación vigente en todas las jurisdicciones en las que opera.

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

⁶ 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.

durante los proceso de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.

APLICA. El Código de Ética de la Entidad comprende la implementación de un Programa de Integridad conforme lo previsto en la Ley N° 27.401, que prevé los mecanismos de denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética, a ser tratado por el Comité de Gobierno Societario, Ética y Cumplimiento, encargado de llevar a cabo las labores de investigación, desde su comunicación inicial hasta su resolución, con la finalidad de comprobar la veracidad de las comunicaciones, la correcta obtención de evidencias y garantizar los derechos del denunciante y denunciado. El mencionado programa prevé las acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades.

El Programa de Integridad promueve el estricto cumplimiento de las leyes, regulaciones, códigos internos y buenas prácticas aplicables al Banco como Entidad Financiera y Agente de la CNV. Exige a sus colaboradores honestidad y transparencia en su relación con el poder público, con el fin de prevenir cualquier acto que pueda ser entendido como un acto de corrupción.

En el marco de dicho Programa, la Entidad implementa capacitaciones periódicas dirigidas a directores, administradores y empleados, con el objetivo de reforzar el conocimiento de las pautas éticas, los mecanismos de denuncia, las obligaciones legales aplicables y las responsabilidades individuales en materia de integridad y prevención de la corrupción.

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

APLICA. La Entidad considera conflicto de intereses a toda situación en la que intereses personales o de terceros pudieran interferir, o aparentar interferir, con los intereses de la Entidad o afectar su objetividad, reputación o independencia de actuación.

En tal sentido, el Código de Conducta establece que todos los colaboradores deben evitar situaciones que impliquen o puedan interpretarse como un conflicto de intereses, debiendo priorizar en todo momento el interés institucional. A modo enunciativo, se contemplan especialmente situaciones vinculadas con la participación en actividades que compitan con los intereses del Banco; otorgamiento o recepción de avales, préstamos, depósitos o inversiones; actividades fiduciarias; ejercicio de poderes o representaciones; uso de cuentas u operaciones personales; relaciones de negocios con clientes o proveedores; aceptación de regalos o gratificaciones y contribuciones políticas.

Para cada uno de estos supuestos el Código define conductas prohibidas y pautas de actuación. Ante la existencia real o potencial de un conflicto, el colaborador debe informar la situación a su responsable jerárquico, describiendo los hechos que la originan y abstenerse de intervenir en la decisión correspondiente. En los casos vinculados con actividades potencialmente competitivas o relaciones comerciales con la Entidad, la comunicación debe efectuarse además por escrito al área de Recursos Humanos.

Estas disposiciones constituyen el mecanismo formal mediante el cual la Entidad identifica y gestiona los conflictos de interés dentro de la organización.

G. PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS ⁷

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 Entidad es un banco privado nacional dirigido principalmente a la atención de personas y pequeñas y medianas empresas. La actividad tradicional del banco se concentra en el otorgamiento de préstamos personales para la adquisición de electrodomésticos y artículos del hogar de la cadena Frávega, en virtud de su vinculación comercial estratégica con esta última.

De esta forma, el Banco acompaña la política comercial del Grupo, orientado a clientes de todos los segmentos socio-económicos, financiando a los clientes de Frávega S.A.C.I. e I. a través del otorgamiento de tarjetas de crédito y préstamos de consumo que habitualmente son securitizados o cedidos directamente a otras entidades. Adicionalmente a los préstamos personales, se realizan colocaciones de préstamos a empresas de mediana envergadura.

En el sitio web de la Entidad (<https://www.bancosaenz.com.ar/>), que es de acceso público, se actualiza periódicamente y se brinda información financiera y no financiera para los inversores, se puede encontrar información y documentación institucional y de carácter financiero, como ser:

- En cumplimiento de la Comunicación “A” 6304 del B.C.R.A., se procede a publicar el “Curriculum Vitae” de las autoridades
- Estados Financieros
- Información sobre Usuarios Financieros, con el detalle de los responsables del servicio (titular y suplente)
- Links a Reglamentaciones y comunicados importantes
- Publicación del Código de Gobierno Societario, Código de Ética, Código de Protección al Inversor, Buenas Prácticas
- Protección de datos personales.
- Tasas y Comisiones
- Información sobre tipo de cuentas y tarjetas de crédito
- Detalle de nuestros productos de oferta pública en la sección “Inversiones:
 - Fideicomisos Financieros Consubond.
 - Obligaciones Negociables Simples y Subordinadas.

⁷ 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 assemblearias 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.

Asimismo, por encontrarse el Banco inscripto como Entidad Emisora de ONs, Agente de Negociación y Agente de Liquidación y Compensación Propio (Matrícula N° 114), Agente de Colocación y Distribución Integral de Fondos Comunes de Inversión (Matrícula N° 81), Agente de Colocación y Distribución de Fondos Comunes de Inversión (Matrícula N° 44) y Agente miembro N° 544 en el Mercado Abierto Electrónico S.A. (MAE), periódicamente el Banco publica información institucional y financiera, de interés a clientes e inversores.

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. El Directorio ha identificado y clasificado a sus partes interesadas en:

- Partes interesadas externas, tales como el Banco Central de la República Argentina (BCRA), la Comisión Nacional de Valores (CNV), usuarios de servicios financieros, organismos de control y supervisión, proveedores y demás actores vinculados con la actividad.
- Partes interesadas internas: Accionistas, Directorio, Presidente, Gerentes y empleados.

Asimismo, el Directorio considera el nivel de influencia, impacto y relevancia de cada grupo en función de su capacidad de incidir en la operatoria, en la situación patrimonial y financiera de la Entidad, en el cumplimiento regulatorio y en la reputación institucional. En tal sentido, los organismos de supervisión y control, los accionistas y los usuarios financieros son considerados partes interesadas de alta influencia y relevancia estratégica, mientras que otros grupos son gestionados conforme al nivel de interacción e impacto que presentan en el desarrollo del negocio.

Como canales de comunicación entre las partes interesadas se destacan los diferentes Comités, los correos electrónicos, reuniones de asamblea, página web de la entidad, teléfonos de consulta y canales de comunicación específica para los usuarios de servicios financieros. La Entidad ha desarrollado un canal de comunicación con cada parte interesada identificada.

El objetivo es proveer a los depositantes, inversores, accionistas y público en general, la información necesaria para que evalúen la efectividad en la gestión del Directorio y de la Alta Gerencia.

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.

APLICA. El Directorio, con anterioridad a la celebración de cualquier Asamblea de Accionistas, pone a disposición de estos últimos y -en cuanto sea adecuado u obligatorio- del público en general, la documentación e información necesaria para el tratamiento de los puntos del Orden del Día de la Asamblea. La información mencionada es compartida por el Directorio a sus Accionistas por correo electrónico, medio por el cual puede recibir cualquier comentario, opinión o consulta de los Accionistas. Cabe destacar que, al ser el Banco Saenz una entidad cerrada, con solo dos accionistas, la comunicación de estos con el Directorio es abierta y fluida, más aún previo al desarrollo de cualquier Asamblea, que requiere la participación informada de los accionistas.

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.

APLICA. El artículo 19 del Estatuto Social del Banco prevé la celebración de Asambleas de Accionistas, tanto Ordinarias como Extraordinarias, a distancia, con sus participantes comunicados a través de sistemas que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, y siempre que sea asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes. Para la celebración de Asambleas a distancias, el Banco, entre otros aspectos, deberá: i) poner en conocimiento de la CNV, con cinco (5) días hábiles de anticipación, que la Asamblea se celebrará con participantes a distancia; ii) dejar constancia en el acta de los sujetos y el carácter en que participaron en el acto a distancia, el lugar donde se encontraban, y de los mecanismos técnicos utilizados; iii) dar cumplimiento con cualquier otra disposición legal y reglamentaria vigente, dictada por los organismos de control de la Sociedad. Asimismo, conforme prevé el Estatuto Social, el Banco ha presentado a CNV, a través de la AIF, el Procedimiento de Asambleas a Distancia que contempla la forma de comunicación entre el Banco y los accionistas en forma previa y para la celebración de la Asamblea.

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 distribución de dividendos se realiza siguiendo lo previsto por el artículo 21 del Estatuto Social vigente, la LGS, y las normas del BCRA y la CNV.

Al funcionar el Banco como Entidad Financiera regulada por el BCRA, la distribución de Resultados se encuentra regulada principalmente por lo prescripto en el Texto Ordenado BCRA “Distribución de Resultados”, que establece el procedimiento general para que una entidad financiera pueda proceder a la distribución de utilidades entre sus accionistas.

Respecto de la política de dividendos de la Entidad, el Directorio propicia la capitalización de ganancias en forma equilibrada con la distribución de dividendos en efectivo, en base a que el capital resulte adecuado para poder llevar adelante la política comercial de la Entidad. En base a ello, el Directorio propone a la Asamblea el proyecto de distribución de dividendos quien, en caso de aprobar dicho proyecto, faculta al Directorio a solicitar al BCRA la autorización pertinente para distribuirlos.

De acuerdo con lo establecido en el art. 21 del Estatuto Social, los dividendos deberán ser pagados en proporción a las respectivas integraciones dentro del año de su sanción y prescribirán a favor de la sociedad a los tres años contados a partir de que fueran puestos a disposición de los accionistas, pasando a integrar el Fondo de Reserva Legal. En caso de dividendos en efectivo, el Directorio deberá ponerlo a disposición dentro de los treinta días corridos de aprobado por la Asamblea de Accionistas, salvo que ésta haya dispuesto un escalonamiento del pago o facultado al Directorio a hacerlo de acuerdo a las normas legales y regulatorias en vigencia y, en caso de dividendos en especie, el Directorio deberá ponerlos a disposición dentro de los tres meses siguientes a la fecha posterior de su sanción.