



**CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO
SANTANDER ARGENTINA
2026**

ÍNDICE DE CONTENIDO

1

ALCANCE NORMATIVO

2

DIRECTORIO

3

COMISIÓN
FISCALIZADORA

4

ALTA GERENCIA

5

COMITÉS

6

AUDITORÍAS

7

CONTROLES INTERNOS

8

POLÍTICAS
ESTRATÉGICAS Y
ORGANIZACIONALES

1. ALCANCE Y MARCO NORMATIVO

1.1. Alcance del Código

El presente Código de Gobierno Societario (de aquí en adelante el “Código”) de Banco Santander Argentina S.A. (en adelante, “Santander Argentina” o el “Banco”) constituye un conjunto de buenas prácticas de gobierno corporativo que aplica Santander Argentina a través de su Directorio, la Alta Gerencia y los Comités, en la adopción de las políticas estratégicas, la toma de decisiones, la gestión de los negocios y recursos y en la definición de los niveles de riesgo. Asimismo, el Código podrá ser utilizado como referencia por las sociedades controladas por Santander Argentina a la hora de confeccionar sus políticas y/o documentos en materia de gobierno societario.

1.2. Marco normativo

Santander Argentina se rige primordialmente por su Estatuto, cuyo contenido recepta las directrices de la Ley General de Sociedades N° 19.550 y modificatorias (“LGS”). Por su parte, dada la actividad comercial que desarrolla, se encuentra regulado por la Ley de Entidades Financieras N° 21.526, las Normas del Banco Central de la República Argentina (“BCRA”), la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y sus modificatorias y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”), entre otras. Asimismo, el presente Código fue redactado siguiendo los “Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras” del BCRA.

Por último, al ser parte del Grupo Santander, Santander Argentina se encuentra adherido a los principios del *Modelo de Gobierno Grupo-Filiales y prácticas de buen gobierno para las Filiales* (“MGGF”), el cual recepta las mejores prácticas en materia de gobierno interno a nivel internacional y se alinea con las expectativas del Banco Central Europeo.

1.3. Implementación del Código

El Código es actualizado de forma anual por el equipo de Gobierno Interno, con el apoyo y colaboración de diversas áreas del Banco, y presentado al Directorio para su revisión y aprobación.



2. DIRECTORIO

2.1. Composición

El Directorio está compuesto por el número de miembros titulares designados por la Asamblea Ordinaria dentro de los límites establecidos en el Estatuto (entre un mínimo de cuatro y un máximo de diecisiete). El Estatuto establece además, el plazo del mandato de los miembros (tres ejercicios), la forma de elección de estos y el esquema de reemplazos.

El Banco, en línea con lo que se indica en el punto 8.2 de éste Código, propiciará la conformación de un Directorio diverso. Asimismo, las personas que lo integren no deberán ocupar cargos ejecutivos en Santander Argentina y deberán poseer idoneidad, habilidad legal, competencia, capacitación, probidad y en su caso experiencia en la actividad financiera, de acuerdo con lo exigido por las normas del BCRA. Quien haya sido elegido para ocupar un cargo en el Directorio, asumirá sus funciones una vez que el BCRA haya autorizado su designación.

Por otro lado, las personas integrantes del Directorio de Santander Argentina podrán ser miembros de otros Directorios o consejos de administración, siempre y cuando su participación en los mismos no perjudique el tiempo y la dedicación que requiere desempeñarse como Director/a de Santander Argentina. No obstante, y por una cuestión de incompatibilidad, no pueden integrar el órgano de administración de otras entidades financieras o cambiarias no vinculadas del mercado local.

2.2. Presidencia del Directorio

La persona que ejerza la Presidencia asegura un adecuado funcionamiento del Directorio y controla que las directrices y estrategias aprobadas sean llevadas a cabo por la Alta Gerencia. Entre otras cuestiones, deberá:

- a. Presidir, desarrollar y liderar las sesiones del Directorio, y planificar y gestionar su actividad, presidiendo sus debates.
- b. Evaluar periódicamente el desempeño y necesidades del desarrollo del Directorio en su conjunto y de cada integrante en forma individual.
- c. Asegurar que el orden del día se centre en asuntos estratégicos y plantee cuestiones relevantes para un debate constructivo.
- d. Presidir las Asambleas de accionistas.
- e. Velar por un Directorio equilibrado, proveer liderazgo y pautas de conducta, asignando objetivos y responsabilidades específicas entre sus miembros si lo estimare pertinente.
- f. Establecer los procedimientos para el trabajo del Directorio, organizar y presentar el orden del día para las reuniones.
- g. Asegurar un adecuado flujo de información a los otros miembros del Directorio.
- h. Asegurar el cumplimiento de las normas de gobierno corporativo a través de su supervisión y vigilancia continua, y liderar el desarrollo de las mejores prácticas de buen gobierno.
- i. Velar porque no existan conflictos de interés en la toma de decisiones.

2.3. Directores Independientes

Santander Argentina adopta el criterio de independencia establecido por el artículo 11, sección III, capítulo III, título II de las Normas de la CNV¹, como así también el criterio de independencia del BCRA, aplicándose a cada Director siempre el criterio más restrictivo. Asimismo, el Directorio cuenta con un/a Director/a Líder Independiente el cual colabora con la Presidencia en la coordinación de los

¹ Santander Argentina es una entidad Emisora de Obligaciones Negociables.

Directores/as Independientes, garantizando que los debates y decisiones adoptadas por el Directorio estén basados en información y propuestas de decisión precisas y completas, debatiendo de forma constructiva y ayudando a desarrollar y evaluar las propuestas planteadas en materia de estrategia.

En la Asamblea ordinaria anual, y en oportunidad de la designación de cada miembro del Directorio, se detalla si reviste la calidad de independiente o no. Santander Argentina procurará mantener una combinación adecuada de Directores no-independientes e independientes, de acuerdo con la normativa aplicable.

El rol del director independiente es de gran importancia para Santander Argentina por cuanto garantiza una revisión imparcial de las decisiones que adopta el Directorio, en particular, las que se relacionan con una adecuada gestión de riesgos, las operaciones entre partes relacionadas (Ver Política de Transparencia – punto 8.6. de este Código), las vinculadas a operaciones significativas y a las remuneraciones de los colaboradores de Santander Argentina, entre otras materias.

2.4. Funciones

El Directorio de Santander Argentina cumple con las funciones definidas en el Estatuto y/o en la normativa aplicable, en particular en el apartado 2.1.1. de la Com. “A” 7724 del BCRA, sus normas complementarias y modificatorias; y con las siguientes funciones generales:

- i) Establecer y aprobar la estrategia global de Santander Argentina y sus políticas generales y particulares, e instruir y supervisar a la Alta Gerencia para que lleve a cabo dichas estrategias y políticas.
- ii) Monitorear el buen funcionamiento de Santander Argentina y la adecuada gestión de los riesgos.
- iii) Analizar y aprobar las operaciones relevantes que repercutan en la estructura y/o capital de Santander Argentina.
- iv) Revisar y aprobar toda la información financiera que deba ser comunicada al mercado y/o reguladores.
- v) Aprobar la declaración de apetito de riesgo o *risk appetite statement* (RAS);
- vi) Aprobar niveles aceptables para cada tipología de riesgo y los ejercicios de *Risk Profile Assessment* (RPA);
- vii) Aprobar el plan de Recuperación y resolución, el cual contiene una descripción del negocio, el análisis de los distintos escenarios de estrés, medidas que debería aplicar Santander Argentina ante una situación de crisis severa y los distintos aspectos de la administración del Plan y su aplicación;
- viii) Aprobar el Informe de Disciplina de Mercado que regula los requisitos mínimos de relevación de información que deberá cumplimentar Santander Argentina vinculados con la estructura y suficiencia del capital regulatorio, la exposición a los diferentes riesgos y su gestión, a fin de revelar al mercado el verdadero perfil de riesgo;
- ix) Aprobar el Informe de Autoevaluación de Capital (IAC) requerido por la normativa del BCRA;
- x) Aprobar los documentos normativos para gestionar y mitigar riesgos de acuerdo con el árbol normativo de Riesgos.
- xi) Aprobar las políticas, procedimientos y controles para la identificación, evaluación, monitoreo, administración y mitigación de los



riesgos más relevantes del lavado de dinero y financiación del terrorismo, así como todos aquellos documentos que se encuentran bajo su responsabilidad de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

- xii) Designar, reemplazar y supervisar a la Alta Gerencia, y promover su capacitación.
- xiii) Aprobar políticas de selección de personal que promuevan ámbitos de trabajo inclusivos y diversos en términos de géneros, origen geográfico, edad, perfil étnico, experiencia profesional, composiciones familiares y responsabilidad de cuidado, tanto para la designación de la Alta Gerencia como del resto del personal.
- xiv) Establecer, evaluar y supervisar los objetivos estratégicos y valores organizacionales.
- xv) Evaluar la política del gobierno societario del Banco.
- xvi) Aprobar, vigilar y revisar el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal y el sistema de incentivos económicos al mismo, con la asistencia del Comité de Retribuciones, conforme a las disposiciones legales vigentes y considerando la equidad de género, asegurando su implementación (Ver Política de retribución del personal y sistema de incentivos - punto 8.1).
- xvii) Realizar la autoevaluación de su desempeño como órgano y de cada uno de sus miembros.
- xviii) Aprobar el Informe anual de sostenibilidad, documento que engloba las principales acciones, resultados e indicadores de gestión de la sostenibilidad comprendido en cada año calendario.

2.5. Responsabilidades

El Directorio cumplirá con la responsabilidad general de monitorear el buen funcionamiento del Banco, los Comités y la Alta Gerencia. Para ello, adopta y establece marcos y políticas para cada gerencia, aprueba los manuales que correspondan y constituye comités especializados que supervisan las diferentes áreas del Banco. Asimismo, el Directorio cuenta con normas sobre conflicto de interés, incluidas en el Capítulo III del Código de Conducta en los Mercados de Valores, adicionales a las regulaciones contenidas en la normativa aplicable y en el Código General del Conducta.

Asimismo, el Directorio efectúa anualmente una autoevaluación propia y de sus Comités, valorando el funcionamiento y desempeño como órganos.

2.6. Estándares de Conducta

Los miembros del Directorio respetarán los siguientes principios de actuación y desempeño:

- (i) La honestidad e integridad en el ejercicio de sus funciones.
- (ii) La actuación conforme a sus competencias, con el debido cuidado y diligencia propia de la actividad profesional.
- (iii) La observancia de los estándares de conducta del sistema financiero, de Santander Argentina y/o de las actividades reguladas y relacionadas en las que se desempeñan o se haya desempeñado, evitando conflictos de interés.
- (iv) El cumplimiento de la legislación argentina, las disposiciones, instrucciones y recomendaciones del BCRA y de otros reguladores a los que esté sujeto. Este estándar presupone la abstención de obrar en casos de conflicto de intereses entre Santander Argentina y sus clientes u organismos de control.
- (v) La cooperación y provisión oportuna de información relevante a los organismos reguladores, evitando su ocultamiento o falseamiento.

- (vi) El resguardo -dentro de sus responsabilidades - de la confiabilidad de la información contable y no contable de Santander Argentina y del buen funcionamiento de controles internos y externos.
- (vii) La salvaguardia de que los criterios contables utilizados sean adecuados, acordes con el principio de debido cuidado y diligencia propia de la actividad profesional.
- (viii) La defensa del mejor interés de los clientes y de la protección de los usuarios del sistema financiero, actuando con lealtad y advirtiendo los riesgos de las operaciones.
- (ix) La transparencia de la información relevante hacia los usuarios de servicios financieros y público inversor.
- (x) La no asunción de riesgos desproporcionados que puedan afectar el patrimonio de Santander Argentina y/o de sus clientes.

3. COMISIÓN FISCALIZADORA

En virtud del artículo 79 de la Ley de Mercado de Capitales y del artículo 12 Sección III, Capítulo III, Título II de las Normas de CNV en las sociedades comprendidas en el régimen de oferta pública por acciones y/o valores negociables de deuda, la totalidad de los miembros de la Comisión Fiscalizadora deberán revestir la calidad de independientes considerando las pautas previstas en las Resoluciones Técnicas dictadas por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas.

La Comisión Fiscalizadora tendrá las atribuciones y deberes que otorga el artículo 294 de la LGS y las Normas de la CNV.

4. ALTA GERENCIA

4.1. Alcance

A los fines de este Código se entenderá como comprendidos dentro de la Alta Gerencia al Gerente General y a los distintos Gerentes de la plantilla del Banco que integran el Comité Ejecutivo -EXCO- en carácter de miembros permanentes.

4.2. Funciones y responsabilidades

- (i) La Alta Gerencia alinea las actividades y negocios de Santander Argentina con la estrategia global y las políticas delineadas por el Directorio. Sus integrantes deben poseer idoneidad y experiencia en la actividad financiera para gestionar el negocio bajo su supervisión, así como también la gestión y control apropiado del personal a su cargo.

Su función esencial consiste en implementar las políticas, procesos y controles necesarios para desarrollar la actividad comercial del Banco, su buen funcionamiento y para la gestión de los riesgos inherentes a la actividad. Asimismo, la Alta Gerencia delega y controla al personal, y se encarga de la toma de decisiones relevantes relacionadas con las actividades del Banco.

La Alta Gerencia es responsable frente al Directorio de los resultados de su gestión en Santander Argentina informándole cualquier asunto que sea de importancia o que, por su magnitud,

deba ser puesto en su conocimiento.

Asimismo, el Directorio procurará que exista un contacto frecuente con los miembros de la Alta Gerencia a los fines de ser informados en forma adecuada y oportuna.

El Manual de Organización estructura las funciones de cada gerencia, más allá de las políticas o manuales que éstas emitan para su mejor desempeño.

- (ii) El Gerente General, por su lado, y de forma adicional a las funciones mencionadas en el apartado anterior, tiene las funciones detalladas en el apartado 2.1.2. de la Com. “A” 7724, sus normas complementarias y modificatorias.

4.3. Política para la toma de decisiones

La Alta Gerencia no debe involucrarse en la toma de decisiones menores o en el detalle de los negocios, ni en las operaciones particulares (cualquiera sea su naturaleza) delegando dichas responsabilidades a las gerencias departamentales y/o en los líderes de áreas correspondientes, sobre quienes ejerce un adecuado seguimiento y control.

En la toma de decisiones relevantes, la Alta Gerencia tiene por política que (i) deben ser adoptadas por más de una persona, y (ii) se debe tener en consideración la opinión del órgano de gobierno afin a dicha materia de decisión.

En el desempeño de su gestión la Alta Gerencia debe cumplir con lo establecido en el Estatuto Social, con la normativa aplicable, con los lineamientos del presente Código, con los Códigos de Conducta vigentes y con todos los lineamientos internos que apruebe el Directorio.

La Alta Gerencia debe procurar que su gestión sea de la más alta calidad dedicando el tiempo y el esfuerzo necesario para efectuar una adecuada gestión de los riesgos en forma integral. Asimismo, gestiona los recursos de Santander Argentina prudencialmente de acuerdo con los objetivos establecidos, evitando en todos los casos posibles conflictos de interés.

Los miembros de la Alta Gerencia estarán sujetos a las mismas incompatibilidades y estándares de conducta a los cuales se encuentran sujetos los miembros del Directorio.

Los Directores, Síndicos y miembros de la Alta Gerencia deberán poseer idoneidad, habilidad legal, competencia, probidad y experiencia en la actividad financiera de acuerdo con lo exigido por las normas del BCRA. El Banco revisa, actualiza y certifica anualmente los antecedentes de cada uno de ellos (y en su caso, por el BCRA) sobre la base de i) los antecedentes de desempeño en materia financiera y/o ii) sus cualidades profesionales y trayectoria en la función pública o privada en materias o áreas afines que resulten relevantes para el perfil comercial y el desarrollo de las actividades del Banco. Los Directores, Síndicos y la persona que ejerza la Gerencia General, asumirán en sus cargos una vez que el Directorio del BCRA haya autorizado su designación.

5. COMITÉS

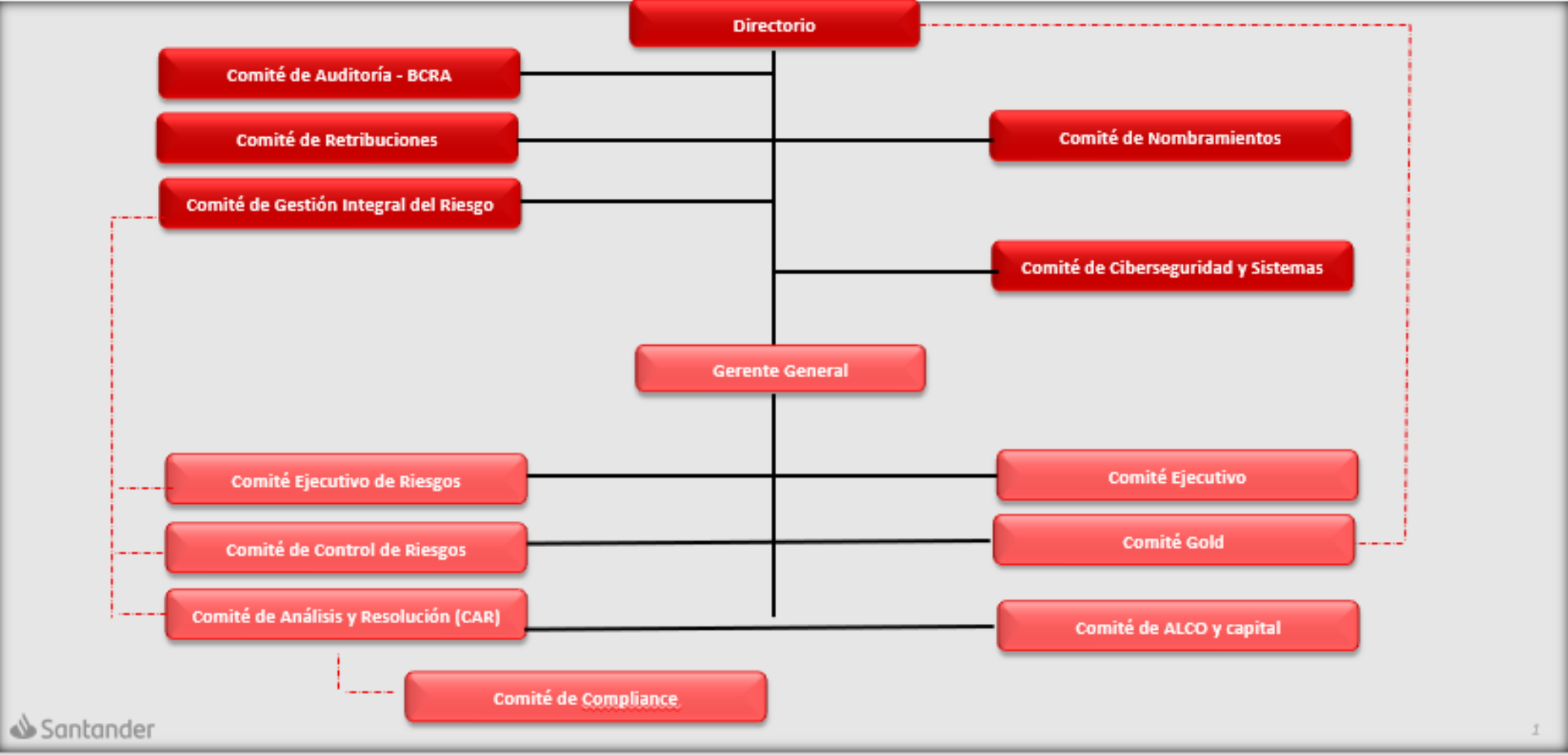
El Estatuto establece que el Directorio y/o el Gerente General podrán constituir los Comités que sean necesarios para gestionar los asuntos del Banco. Cada Comité contará con un reglamento o manual aprobado por el Directorio, y su integración es aprobada por el Directorio. Dicha integración está compuesta principalmente por miembros del Directorio, siguiendo un proceso de selección donde se analizan los distintos antecedentes profesionales y su experiencia de manera tal dotar a los órganos de la composición adecuada.

El Directorio fomentará razonablemente el establecimiento de Comités con el objetivo de que se genere la buena práctica de la gestión colegiada en la asunción de decisiones a partir del intercambio de opiniones y criterios, y estos comités recibirán reportes de los distintos órganos de gobierno ejecutivos.

Los Comités cuentan con reglas claras y formalizadas en un reglamento, donde se prevé su funcionamiento, roles, facultades, formalidades y nivel de reporte, de manera tal de optimizar su funcionamiento. En particular, cada Comité cuenta con su propio secretario quien es el responsable de llevar las actas y de informar en forma periódica de las actividades del Comité al Directorio, como también con un Presidente quien asegura, en conjunto con el Secretario, que los materiales se encuentren en tiempo y forma para cada reunión.

Asimismo, el Gerente Principal de Auditoría Interna, el Gerente Principal de Riesgos, y el Gerente Departamental de Cumplimiento y Conducta, tienen acceso libre e irrestricto al Directorio y a los Comités.

A continuación, se detalla la composición actual de Comités y una breve descripción de sus tareas:



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

Comités que reportan en forma directa al **Directorio**:

- Comité de Retribuciones: Asesora al Directorio sobre todas las políticas de remuneración y los planes de incentivos al personal, así como también participa en las propuestas de retribución de los miembros del Directorio y la Alta Gerencia. Integrantes del Directorio independientes y no independiente.
- Comité de Nombramientos: Asesora al Directorio acerca de todas las propuestas de designaciones de los miembros del Directorio, Alta Gerencia, puestos claves y otros cargos de relevancia. Integrantes del Directorio independientes y no independientes.
- Comité de Gestión Integral de Riesgos: Asesora en la definición y evaluación de políticas y estrategias de riesgos, teniendo en cuenta el entorno financiero y macroeconómico actual y previsible, así como realiza el seguimiento de la gestión de todos los riesgos a los que está expuesto Santander Argentina con una visión integral de los mismos. Propone al Directorio la declaración anual del Apetito de Riesgo, los niveles de tolerancia para cada tipología de riesgo, y monitorea el cumplimiento de los “Lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras” emitidos por el BCRA. Integrantes del Directorio independientes y no independientes.
- Comité de Auditoría BCRA: Es responsable de asistir al Directorio en el monitoreo de, (1) los controles internos, gestión de riesgos individuales y corporativos y el cumplimiento de normas establecidas por el Banco, el BCRA y por las leyes vigentes, (2) el proceso de emisión de los estados financieros, (3) la idoneidad e independencia del Auditor Externo, (4) el desempeño de la Auditoría Interna y Externa, (5) la solución de las observaciones emanadas de las Auditorías Interna y Externa, del BCRA y de otros organismos de contralor. Integrantes del Directorio independientes y el Gerente Principal de Auditoría Interna.
- Comité de Sistemas y Ciberseguridad: El Comité tiene como funciones velar por el funcionamiento correcto y adecuado de los Sistemas y de la Ciberseguridad, y contribuyendo a la mejora de su efectividad. Asiste al Directorio en la implementación y control de políticas de protección de sistemas y programas para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Integrantes del directorio independientes y no independientes, Gerente general, y Gerentes de Tecnología y Ciberseguridad.

Comités de **primera línea ejecutiva**:

- Comité Ejecutivo (EXCO). Su función es la de velar por la implementación de las decisiones y políticas del Directorio, efectuando un seguimiento de la gestión de las áreas comerciales y de apoyo del Banco. Asimismo, se encarga de ejecutar y realizar un seguimiento de los principales objetivos estratégicos del Banco, y de coordinar y supervisar a las diferentes Gerencias Departamentales. Integrado por todos los Gerentes Principales y algunos Gerentes Departamentales.
- Comité Gold. El comité es el responsable de liderar el tratamiento y la resolución de las situaciones especiales en el ámbito de sus competencias y de prestar apoyo a las autoridades competentes en el caso de resolución de crisis. Si bien es un Comité ejecutivo, al ejercer sus funciones reporta de forma directa al Directorio. Está formado por el Gerente General, Gerentes principales y un Director.
- Comité de Análisis y Resolución (CAR). Tiene como objeto brindar apoyo al Oficial de Cumplimiento en la adopción, planificación y cumplimiento de las políticas y procedimientos necesarios para el buen funcionamiento del Sistema de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiamiento del Terrorismo que haya establecido y aprobado el Directorio, y velar por el cumplimiento de la normativa vigente en la materia. Integrado por el Presidente, el Gerente General y por Gerentes Principales y Departamentales.
- Comité de Activos, Pasivos y Capital (ALCO&CAP). El Comité analiza, ejecuta y recomienda las políticas sobre la gestión de activos, pasivos y capital del Banco. En cuanto a ALCO, su objeto es capitalizar las ventajas competitivas en operaciones de tesorería, maximizar tanto el ingreso neto de intereses como el retorno sobre activos y capital, al tiempo que intentará limitar el riesgo de tasa de interés y el riesgo de liquidez, dentro de los límites impuestos por la normativa bancaria argentina. En cuanto a Capital, se ocupa de la planificación y gestión del capital, revisando el plan de capital y presupuesto, incluyendo aquellas propuestas de optimización que se revisen, velando por sostener la solvencia y adecuación de capital adecuada para la Entidad. Está Integrado por el Gerente General

y por Gerentes Principales y Departamentales.

- Comité de Control de Riesgos (CCR). Tiene como objetivo ser el instrumento para el control efectivo de los riesgos, asegurando que los mismos se gestionan conforme al nivel de apetito de riesgo del Banco aprobado por el Directorio. El comité también es responsable de la revisión y el control de los límites y las políticas de riesgos, así como la supervisión de los proyectos regulatorios y estratégicos relacionados con la función de Riesgos, incluidas las iniciativas significativas de transformación del modelo de negocio y de gestión del cambio. Está integrado por Gerentes principales y Gerentes departamentales.
- Comité Ejecutivo de Riesgos (CER). Dentro de sus funciones se encuentra asegurar que todas las operaciones y clientes presenten un perfil de riesgo adecuado y creen valor en línea con los objetivos de rentabilidad de capital acordados; evaluar límites de riesgo de mercado, liquidez, y tasa de interés que por su tamaño puedan tener un impacto relevante en los resultados del banco; entre otros. Integrado por el Gerente general, gerentes principales y algunos gerentes departamentales.
- Comité de Compliance (Cumplimiento y Conducta): tiene por finalidad revisar los temas que hacen a la actuación de la Gerencia de Cumplimiento y Conducta en su rol de segunda línea de defensa, como así también todas aquellas materias que hacen a la gestión de los riesgos, controles y obligaciones derivados de los restantes procesos asociados. Adicionalmente, revisa y escala asuntos relevantes de la función, aprueba los documentos normativos y valida la gestión integral del área, incorporando la función de Riesgo Reputacional, entre otros. Integrado por un mínimo de 3 y máximo de 21 miembros, que serán determinados por el Directorio del Banco.

6. AUDITORÍAS

6.1 Auditoría interna

La auditoría interna de Santander Argentina es llevada a cabo por la Gerencia Principal de Auditoría Interna, que es una unidad independiente de cualquier otro órgano y/o función dentro del Banco. Dicha Gerencia supervisa la calidad y eficacia de los procesos y sistemas de control interno, la gestión de todos los riesgos, el cumplimiento de la normativa aplicable, la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa y su integridad patrimonial. El Directorio y la Alta Gerencia de Santander Argentina reconocen la importancia de los procesos de auditoría interna y procurarán que los resultados de estos sean divulgados a quienes correspondiere y que sean utilizados para la toma de decisiones.

Anualmente, la Gerencia de Auditoría Interna desarrolla un Plan de Auditoría con visión a 3 años, basado en una evaluación de los riesgos existentes, en el que se hayan considerado las expectativas del Comité de Auditoría y otras partes interesadas. Dicho plan cuenta con un detalle de planificación aperturado por año/trimestre, área de auditoría encargada de la revisión, nombre del trabajo y alcance de la revisión, y ciclo de auditoría al que se le dará cobertura de acuerdo a la normativa vigente, como así también, se exponen los principales focos de atención, la evaluación de riesgos, y el análisis de suficiencia y capacidades del equipo de auditores, entre otras cuestiones principales. El plan es sometido a consideración del Comité de Auditoría y del Directorio, para su aprobación, y posterior seguimiento periódico de su avance y resultados de las revisiones.

6.2. Auditoría externa

CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

La auditoría externa de Santander Argentina es llevada a cabo por una firma especializada, independiente y designada por la Asamblea Ordinaria, conforme lo establecido en el Estatuto y en la normativa aplicable.

El Directorio cumple con lo establecido en las Normas de la CNV para la rotación del Estudio y de los auditores.

El Directorio, fundamentalmente a través del Comité de Auditoría y la Alta Gerencia garantizarán que las tareas efectuadas por los auditores externos sean las necesarias y convenientes para el Banco, y que existan mecanismos que permitan a estos últimos desempeñar eficientemente sus funciones.

El Directorio y la Alta Gerencia de Santander Argentina procurarán la divulgación de los resultados de las auditorías a quienes correspondiere y se asegurarán que se utilicen para la toma de decisiones.

6.3. Independencia y acceso a la información

Las tareas de auditoría interna y auditoría externa son llevadas a cabo por distintos profesionales de modo de no afectar la independencia y objetividad de ambas funciones. El Directorio garantiza el acceso irrestricto a la información para el desarrollo de la actividad de auditoría.

El Comité de Auditoría establece los mecanismos que permitan que los auditores, tanto internos como externos, tengan acceso a los sectores e información de Santander Argentina relevantes para poder llevar a cabo sus tareas. Asimismo, la Alta Gerencia está disponible para las reuniones informativas que sean solicitadas por los auditores. El modelo MGGF establece que las personas que ejerzan las funciones de Chief Compliance Officer (CCO), Chief Risk Officer (CRO) y Chief Audit Executive (CAE) tienen acceso de manera libre e irrestricta a toda la documentación correspondiente al Directorio y sus Comités.

7. CONTROLES INTERNOS

El Sistema de Control Interno de riesgos (SCI) de Santander Argentina se define como el conjunto de procesos que efectúan el Directorio, la Alta Gerencia y su staff con el propósito de proveer seguridad razonable al logro de los objetivos. El SCI es dinámico y responde a las exigencias del Grupo Santander, de supervisores y auditores, así como a las buenas prácticas de la industria financiera en materia de control y gestión de riesgos.

Anualmente, Santander Argentina certifica el adecuado funcionamiento del control interno con relación a la generación y emisión de información contable, cumpliendo con requerimientos exigidos por la ley Sarbanes-Oxley (SOX), la *Securities Exchange Commission* (SEC) y por el BCRA.

Asimismo, Santander Argentina cuenta con un modelo de “tres líneas de defensa”, para asegurar la correcta gestión y control de los riesgos. Los roles y responsabilidades de las funciones involucradas en este modelo se describen a continuación:

- **Primera línea de defensa:** funciones de negocio, apoyo al negocio u otras que asumen riesgos y que tienen la responsabilidad primaria en su gestión. Son responsables de identificar, medir, controlar, seguir y reportar los riesgos que originan, debiendo conocer y aplicar las políticas, modelos y procedimientos que regulan la gestión del riesgo, y estar dotados con los recursos suficientes para hacerlo de forma eficaz. La primera línea de defensa debe respaldar y promover la cultura de riesgos de la organización.
- **Segunda línea de defensa:** las funciones de Riesgos y Cumplimiento y Conducta, como segunda línea de defensa, supervisan y cuestionan de manera independiente las actividades de gestión de riesgos realizadas por la primera línea de defensa. Esta segunda línea, debe velar por que los riesgos se gestionen de acuerdo con el apetito de riesgo definido por el Directorio y promover una sólida cultura de riesgos en toda la organización. La responsabilidad de la segunda línea de defensa incluye la obligación de informar, cuando sea necesario, de los riesgos, el apetito de riesgo y los excesos al mismo a los órganos de gobierno pertinentes.
- **Tercera línea de defensa:** Auditoría Interna es una función permanente e independiente de cualquier otra función o unidad, que tiene como misión proporcionar al Comité de Auditoría, asesoramiento independiente sobre la calidad y eficacia de los procesos y sistemas de control interno, de gestión de los riesgos (actuales o emergentes) y de gobierno, contribuyendo así a la protección del valor de la organización, su solvencia y reputación. Para ello, Auditoría Interna evalúa:
 - la eficacia y la eficiencia de los procesos y sistemas antes citados;
 - el cumplimiento de la normativa aplicable y los requerimientos de los supervisores;
 - la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa;
 - la integridad patrimonial.

El monitoreo del cumplimiento de (i) las reglas de gobierno societario establecidas en el presente Código y en las Normas de la CNV y del BCRA, y de (ii) las regulaciones, códigos y políticas a las cuales está sujeto Santander Argentina se encontrarán a cargo del Directorio, quien estará asistido por el Comité de Información Financiera, Asesoría Jurídica, Gobierno Societario y Cumplimiento.

Santander Argentina cuenta con un área de profesionales especializados en cumplimiento, que monitorean y aseguran la observancia de las normas y regulaciones aplicables. Asimismo, se destaca la siguiente normativa interna:

- (i) el Código General de Conducta, con sus políticas y procedimientos complementarios que alcanzan a todos los empleados y directivos; y
- (ii) el Código de Conducta en el Mercado de Valores, que comprende a los empleados que tengan relación con información confidencial vinculada al mercado.

Los miembros de la Alta Gerencia deberán primordialmente revisar que todas las áreas cumplan con lo establecido en el Estatuto, en los Códigos, la Política de Prevención del Soborno y la Corrupción, la Política de Conflictos de Interés, las circulares de Santander Argentina y la normativa vigente.

Por su parte, el Banco cuenta con la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiamiento del Terrorismo y demás políticas y procedimientos que la acompañan, que establecen los criterios, roles y responsabilidades, y el gobierno aplicable por el Grupo Santander para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, cumplir con la normativa aplicable en materia de PBCFT

y salvaguardar la reputación del Grupo. El Oficial de Cumplimiento Corporativo, con la asistencia del Comité de Análisis y Resolución (CAR), vela por la implementación de dichos estándares, con el apoyo del área de Crimen Financiero y Cumplimiento (FCC) que entre otras funciones, implementa las políticas, procedimientos y directrices, capacita al personal, gestiona las mejoras continuas de los procesos e integridad de los sistemas de monitoreo, etc.

Asimismo, el Banco estableció un canal de denuncias para que cualquier interesado pueda efectuar denuncias sobre el incumplimiento de las normas internas. Este canal es gestionado a través de la Gerencia de Cumplimiento y Conducta, cuyos informes son elevados al Comité de Cumplimiento.

8. POLÍTICAS ESTRATÉGICAS Y ORGANIZACIONALES

Santander Argentina cuenta con las siguientes políticas estratégicas y organizacionales:

8.1. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL Y SISTEMA DE INCENTIVOS

Santander Argentina cuenta con una estrategia de retribución que resulta en una propuesta de valor distintiva que permite atraer, retener y motivar a los colaboradores adecuados para el Banco.

La política general de remuneraciones consiste en compensar competitivamente a los funcionarios con una remuneración fija acompañada por una parte variable sujeta al cumplimiento de objetivos individuales y conjuntos, dentro de los mejores valores de mercado y procurando que Santander Argentina asuma niveles adecuados de riesgos en la estructura del sistema de incentivos económicos al personal. El Comité de Retribuciones aprueba el documento final que contiene la política general de remuneraciones, que agrupa las principales pautas objetivas de remuneración.

La remuneración fija se establece en función del valor del puesto, la maduración en el mismo, el posicionamiento del puesto en el mercado y los diferentes modelos de carrera progresivos dentro de cada Gerencia. La retribución fija representa una proporción significativa de la compensación total con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios.

El área de People & Culture, en base a lo establecido por la normativa interna vigente, es la responsable de evaluar a cada puesto contra un puesto en el mercado y ese posicionamiento será incluido como parte de los planes anuales de compensaciones. Para poder efectuar este análisis se utilizarán encuestas de mercado preparadas por estudios independientes de reconocido prestigio en el mercado.

Además, Santander Argentina tendrá como objetivo lograr una equidad externa pero también será de suma importancia la equidad interna. Por ello, se analizará dentro de cada Gerencia lo equitativa de la compensación de un colaborador respecto a sus pares.

El posicionamiento que Santander Argentina elegirá para ser competitivo en la compensación total de sus ejecutivos es la media del mercado diferenciando a los empleados de alto rendimiento y

potencial de crecimiento.

La remuneración variable consiste en un plan de pago en efectivo anual que está relacionado con el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados. Está diseñado para ser lo suficientemente flexible a fin de satisfacer las necesidades o requerimientos internos, tanto en la distribución, por sector y por Gerencia, entre otros.

Santander Argentina tiene una política de remuneración variable diferida para las personas consideradas como tomadores de riesgo, a fin de maximizar la transparencia y minimizar la asunción de riesgos. Dicha política supone la entrega diferida, por un período de tres a cinco años, de parte de la retribución variable que perciban en función de sus responsabilidades en el marco del cual se les diferirá la misma, en un determinado porcentaje de efectivo y de acciones de Banco Santander, S.A.. A partir del año 2016, el devengamiento de estas retribuciones variables diferidas se encuentra sujeto al cumplimiento de objetivos de largo plazo. De esta manera, Santander Argentina procura asumir niveles adecuados de riesgos en la estructura del sistema de incentivos económicos al personal y que privilegien resultados sostenibles, no solamente a corto plazo sino también a mediano y largo plazo.

El devengamiento de la retribución diferida queda condicionado a que no concurra ninguna de las siguientes circunstancias durante el período anterior a cada una de las entregas: (i) deficiente desempeño financiero; (ii) incumplimiento por el beneficiario de la normativa interna, incluyendo en particular la relativa a riesgos; (iii) reformulación material de los estados financieros, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación de la normativa contable; y (iv) variaciones significativas del capital económico o del perfil de riesgo.

8.2. POLÍTICA DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN DE IDONEIDAD Y SUCESIÓN

Santander Argentina cuenta con una política cuyo principal objetivo es atraer y retener al mejor talento para su Directorio. De esta manera, permite la evaluación continua del Directorio en su conjunto como máximo órgano colegiado de Santander Argentina.

Entre sus puntos más relevantes, se encuentra el de la planificación de la sucesión de las personas que lo integran, la cual estará alineada con el perfil de riesgo definido por el Directorio, y orientada a tener suficiente talento cualificado que pueda definir, aprobar, supervisar y asegurar la implementación de manera ininterrumpida del plan estratégico.

La aplicación de esta política representa una medida buen gobierno corporativo, que contribuye a mitigar impactos adversos y riesgos asociados en caso de reestructuraciones, buscando asegurar la confianza de los inversores y directivos.

La política establece cuatro elementos fundamentales:

- (a) Criterios de composición cuantitativa y cualitativa del Directorio y sus Comités, fijados por los estatutos sociales y por el propio Directorio, incluyendo los criterios y objetivos de género, diversidad y la política de idoneidad.
- (b) Proceso de revisión de la composición cuantitativa y cualitativa del Directorio de Santander Argentina y sus Comités, incluyendo la evaluación de idoneidad del Directorio en su conjunto,

su frecuencia y los roles y responsabilidades asociados.

- (c) Proceso de identificación de potenciales candidatos como miembros del Directorio de Santander Argentina y para el desarrollo y mantenimiento de un *pool* de candidatos adecuados, su frecuencia y los roles y responsabilidades asociados.
- (d) Proceso de selección, evaluación de idoneidad y nombramiento de miembros del Directorio del Banco, su frecuencia y los roles y responsabilidades asociados.

8.3. PLAN DE SUCESIÓN DE LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS

El plan de sucesión para la Alta Gerencia se aprueba de forma anual por el Directorio. La elaboración del plan implica un proceso de revisión de talento, una reunión del equipo de Talento perteneciente a la Gerencia de People & Culture para esbozar una propuesta de candidatos que tenga en cuenta los criterios de diversidad de los mismos, una calibración de los planes donde participan todos los miembros de la Alta Gerencia y una validación de la propuesta resultante por el Comité de Nombramientos.

8.4. Política de desempeño y evaluación para la Alta Gerencia

El Directorio es el responsable de definir los criterios para la evaluación de desempeño para los miembros de la Alta Gerencia.

La gestión de desempeño consta de una etapa previa de fijación de objetivos, en la que él o la Líder, en forma conjunta con la Gerencia de Estrategia y Relación con Inversores y de acuerdo al procedimiento vigente al efecto, definen los objetivos y sus OKRs asociados, de cada persona de la Alta Gerencia en función a las metas estratégicas que la organización posee. Para determinadas posiciones, el MGGF establece la participación de ciertos Comités del Directorio en el marco de estos procesos.

La fijación de objetivos de un período contempla aspectos de corto plazo (resultados, gastos, riesgos asumidos, aspectos de control interno y aspectos propios de cada función) con aspectos de largo plazo (clientes, *stakeholders*, proyectos estratégicos, etc.). También se busca la alineación de los objetivos individuales a los objetivos organizacionales para generar resultados sólidos y sustentables. Por otro lado, también se evalúan que los comportamientos de las personas sean acordes a la cultura de Santander. El proceso contempla una etapa de revisión intermedia en el cual se evaluará el desempeño de Santander Argentina y del negocio; y se ajustarán los objetivos en caso de ser necesario. A fin de año, se evalúan cada uno de los objetivos con la validación y control de Estrategia y se obtiene un nivel de cumplimiento por cada persona. La nota se complementará con evaluaciones cualitativas que darán por resultado una nota final.

Todo el proceso es llevado a cabo en la plataforma Workday, con seguimiento del mismo por parte de la Gerencia de Estrategia y Relación con Inversores, así como por el equipo de talento.

8.5. PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO CONTINUO PARA LOS DIRECTORES Y PARA LOS MIEMBROS DE LA ALTA GERENCIA

8.5.1. Programa de Inducción

Santander Argentina cuenta con un Programa de Inducción para los/las ingresantes al Directorio y a la Alta Gerencia, el cual ayuda a su integración, proveyéndoles de los conocimientos necesarios para desempeñarse en el rol para el cual han sido designados.

8.5.2. Programas de entrenamiento continuo para el Directorio

Tomando como referencia la experiencia y habilidades, las nuevas tendencias y las necesidades de evolución del negocio, se confecciona un plan de entrenamiento continuo para el Directorio, el cual es revisado de forma constante.

Por su parte, Santander Argentina dispone de una plataforma digital llamada Dojo, que permite realizar diferentes cursos a distancia. Asimismo, se organizan capacitaciones de manera presencial y en el ámbito del Directorio, respecto a temas de actualidad y las necesidades que se vayan presentado en el órgano de administración.

8.5.3. Programas de entrenamiento continuo para la Alta Gerencia.

El equipo de talento se encarga de acompañar el desarrollo, las expectativas de carrera y los planes de formación personalizados para cada persona de la Alta Gerencia.

Los programas de formación que se propondrán serán, entre otros, los siguientes:

- Cursos Corporativos brindados por el Centro de Formación del Grupo Santander: oferta formativa orientada a profundizar el desarrollo de algunas habilidades que son clave para los Gerentes como ser temas de comunicación estratégica, dirección de personas, riesgos para no especialistas, diversidad, liderazgo de alto rendimiento, gestión de cambio y conflictos, manejo de energías, emprendedurismo y estrategia digital, entre otros temas.
- Comités de Líderes: se realizan encuentros de gestión estratégica y actualización profesional para Directivos, con foco en la generación de valor para el negocio y para el país, la implementación de iniciativas de banca digital y el diseño de modelos de experiencia del cliente y excelencia operativa.
- Coaching Ejecutivo: se ofrece esta herramienta para trabajar y desarrollar algún aspecto específico.
- Contenidos a medida: se pone a disposición de la Alta Gerencia contenidos de alto valor e impacto ante necesidades específicas o bien como un complemento de autodesarrollo y formación. Los equipos de Talento, HRBP's y Aprendizaje son quienes seleccionan y dirigen estos contenidos en función de las necesidades de cada miembro de la Alta Gerencia.
- Programas de la Escuela de Idiomas del Banco: esto aplica en los casos que algún Gerente/a requiera profundizar su nivel de inglés o portugués.

8.6. Política de Transparencia

Santander Argentina se encuentra sujeto a las disposiciones de transparencia establecidas por la Ley de Mercado de Capitales, Normas de la CNV y las Normas del BCRA, entre otras disposiciones.

Santander Argentina publica información relevante en su sitio web especializado [Información para accionistas | Banco Santander](#), en la Autopista de la Información Financiera de la CNV (www.cnv.gob.ar), entre otros sitios de público acceso.

Asimismo, Santander Argentina a través de su Gerencia de Cumplimiento y Conducta, área encargada de supervisar el cumplimiento del Código de Conducta en los Mercados de Valores, vigila los temas vinculados a la protección de la transparencia en el ámbito de la oferta pública. A través de este Código, se regula y supervisa la operatoria por cuenta propia de los funcionarios próximos a los mercados de valores con el fin de prevenir potenciales conflictos de interés, y se gestiona un uso correcto de la información confidencial. Dentro de las tareas que desarrolla en este ámbito, se encuentra también la de llevar adelante, junto con otras áreas, la implementación de la normativa emitida por la CNV relativa a la protección del inversor.

En el marco de esta normativa, Santander Argentina desarrolla procesos para conocer adecuadamente a sus clientes, contemplando distintos aspectos a fin de proporcionar los servicios que correspondan a cada perfil. Entre ellos, un test del inversor mediante el cual el cliente podrá conocer su perfil, y en el cual se evalúa, entre otras cosas, la situación financiera del cliente, sus necesidades y su aversión al riesgo. El objetivo principal de estos procesos será que el cliente podrá determinar y evaluar por sí mismo qué tipo de productos son adecuados para su perfil en función de sus necesidades y del riesgo que está dispuesto a asumir.

Adicionalmente, Santander Argentina cuenta con un Código General de Conducta que establece fuertes principios de ética profesional con claros parámetros de actuación para sus funcionarios y empleados y con la Política de Prevención del Soborno y la Corrupción (Política ABC), con el fin de reforzar el compromiso absoluto al rechazo de cualquier práctica corrupta, que establece pautas y controles específicos en relación a ofertas de regalos o invitaciones a funcionarios públicos, a particulares y a empleados y directivos de Santander Argentina; reglas y procedimientos para solicitar la colaboración de intermediarios y el refuerzo de controles contables y controles en los pagos; y el canal de denuncias con el fin de que los empleados y proveedores también puedan denunciar incumplimientos a esta normativa.

Los Códigos antes mencionados fijarán estándares de conducta profesional para todos los funcionarios de Santander Argentina y serán difundidos a través de la intranet del Banco.

Por su parte, el Banco cuenta con una Política de Conflictos de Interés, destinada a prevenir y gestionar conflictos que puedan producirse como resultado de las actividades de empleados y miembros del Directorio.

8.6.1 Política de Conflictos de Interés

La Política de Conflictos de Interés, actualizada durante 2024, establece principios generales y pautas para la gestión de, entre otros, los siguientes conflictos:

- Entre Santander Argentina y sus empleados.
- Entre los clientes.
- Entre Santander Argentina y sus clientes.
- Entre Santander Argentina y Banco Santander, S.A., como sociedad controlante indirecta.
- Entre Santander Argentina y los miembros de sus órganos de administración.
- Entre Santander Argentina y sus accionistas cualificados.
- Entre Santander Argentina y terceros, principales socios comerciales y proveedores.
- Entre Santander Argentina y otra entidad del Grupo Santander.

8.7. Política de dividendos

Santander Argentina dispone de un marco general de Dividendos, el cual desarrolla los criterios normativos y las condiciones que deberían cumplirse para la distribución de resultados.

La declaración, monto y pago de dividendos son determinados por el voto de la mayoría de los accionistas reunidos en Asamblea Ordinaria, generalmente sobre la base de una propuesta del Directorio del Banco, la cual depende de los resultados del ejercicio económico, de la situación financiera de Santander Argentina en dicho momento, de sus eventuales requerimientos de liquidez y capital, de las regulaciones aplicables y de cualquier otro factor que se considere relevante. Consecuentemente, no se puede asegurar al inversor que Santander Argentina abonará dividendos en el futuro, o que los montos sean similares a los abonados en el pasado.

El artículo 21 del Estatuto Social de Santander Argentina establece un procedimiento, en caso de que existan ganancias realizadas y líquidas al finalizar un ejercicio económico. Por su parte, siguiendo lo normado en la Ley Entidades Financieras y las regulaciones del BCRA, las entidades financieras deben asignar un 20% de su ganancia neta anual (con más o menos los ajustes de ejercicios anteriores) a la Reserva Legal. Esta proporción se aplica independientemente de la relación del fondo de Reserva Legal con el capital social.

Asimismo, tanto la LGS como el Estatuto Social de Santander Argentina indican que ninguna ganancia puede ser distribuida hasta que se cubran las pérdidas anteriores y si se ha deteriorado la Reserva Legal, hasta que la misma alcance el nivel requerido. La Reserva Legal no se encuentra disponible para ser distribuida entre los accionistas.

Por otro lado, Santander Argentina tiene presente a los efectos de considerar la distribución de resultados, el texto ordenado vigente sobre “Distribución de Resultados” del BCRA establece las

condiciones y/o limitaciones en dicha materia. Las entidades financieras deberán contar con la autorización previa del BCRA para la distribución de sus resultados.

Santander Argentina no es parte en ningún acuerdo que contenga restricciones contractuales respecto del pago de dividendos.

8.8. Propuesta de valor de Sostenibilidad.

La misión de Santander es contribuir al progreso de las personas y las empresas. Santander Argentina desempeña sus actividades con las premisas de promover el progreso económico y social de las comunidades en las que está presente, considerando su impacto en el medio ambiente y fomentando relaciones transparentes y de largo plazo con sus principales grupos de interés.

La estrategia de sostenibilidad tiene cinco pilares:

1. Apoyar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos en su transición a una economía baja en carbono, al tiempo que gestionamos los riesgos e impactos del cambio climático.
 2. Impulsar el desarrollo de nuestros empleados, fomentando una cultura inclusiva y la adquisición de habilidades, con unas condiciones de trabajo justas.
 3. Contribuir al desarrollo económico, financiero y social de nuestras comunidades, con especial foco en nuestra contribución a la Educación, Empleabilidad y Emprendimiento.
 4. Ser la referencia de confianza de nuestros clientes con una oferta de productos y servicios adaptada a sus necesidades, aplicando prácticas responsables, apoyando su inclusión financiera y protegiendo su información.
 5. Actuar de manera responsable a través de una cultura, gobernanza y conducta sólidas.
- En Santander Argentina, la sostenibilidad es un eje transversal del modelo de negocio y guía la estrategia, las operaciones y la relación con clientes, comunidades y proveedores, integrando criterios ESG en una propuesta de valor 360°. En respuesta a las expectativas de los grupos de interés, el Compromiso Santander orienta la gestión en torno a tres pilares: crecimiento inclusivo, promoviendo el acceso equitativo a productos y servicios financieros y el desarrollo de capacidades a través de educación financiera, empleabilidad y apoyo al emprendimiento; sostenibilidad ambiental, avanzando hacia una banca de menor impacto mediante la reducción de la huella de carbono y el financiamiento de soluciones sostenibles; y gobernanza responsable, fortaleciendo la transparencia, la ética, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo, con una cultura organizacional inclusiva y sólida.
 - Desde hace más de 28 años, en Santander apoyamos la educación, la empleabilidad y el emprendimiento. En lo que se refiere a educación superior e instituciones educativas, año tras año, Santander Argentina intensifica su vínculo con las casas de altos estudios a través de Santander Open Academy, Santander X, programas de becas para universitarios, personas vulnerables y pymes y programas de formación para docentes en educación financiera, ambiental y cultural.



8.9. POLÍTICA PARA LA APROBACIÓN DE OPERACIONES Y NUEVOS PRODUCTOS

La Gerencia de Cumplimiento y Conducta se encarga de los procesos relacionados con la aprobación y seguimiento de productos y servicios ofrecidos a los clientes a través del Comité de Comercialización de Productos.

Las etapas del proceso de creación y/o modificación de productos y servicios son las siguientes:

- 1. Diseño de Producto
- 2. Presentación del nuevo producto y viabilidad
- 3. Aprobación
- 4. Desarrollo, implementación y seguimiento

El Comité de Productos tiene como función principal evaluar si existe riesgo de conducta en la comercialización de alguno de los productos que fueron aprobados por el Comité de Comercialización. Con este objeto, podrá identificar productos específicos y solicitar informes a las áreas encargadas de su comercialización.

8.10. Política Fiscal

La Política Fiscal que aprobó Santander Argentina se inspira en la aplicación de una correcta gestión tributaria, prestando especial atención al mantenimiento de una actitud de colaboración con las diferentes administraciones tributarias basada en la buena fe.

A fin de dar cumplimiento a la mencionada política, Santander Argentina cuenta con los siguientes lineamientos:

- Cumplir las obligaciones tributarias que resulten legalmente exigibles, realizando en todo caso una interpretación razonable de las normas aplicables que atienda a su espíritu y finalidad.
- Tributar con arreglo a la verdadera naturaleza jurídica y sustancia económica de los hechos, actos o negocios realizados, evitando aquellas operaciones o negocios que sean notoriamente artificiosos o impropios o que carezcan de motivos económicos distintos del ahorro fiscal.
- Respetar las normas sobre precios de transferencia, atendiendo de forma especial a aquellas operaciones que no se eliminen como consecuencia del proceso de consolidación fiscal o que no respondan al tráfico habitual de la sociedad.
- Contribuir a la configuración de una legislación fiscal y de un desarrollo y aplicación de la misma más equitativa y eficiente, en beneficio simultáneo de los intereses generales y de los empresariales.

El objetivo final es asegurar una adecuada prevención y reducción tanto de los riesgos fiscales como reputacionales, de manera que se genere una mayor seguridad jurídica y económica para Santander Argentina y sus accionistas.

8.11. Políticas de Gestión de Riesgos

Santander Argentina cuenta con políticas de riesgo definidas que se encuentran plasmadas en los distintos documentos normativos que componen el árbol documental de riesgos. Dicho árbol es confeccionado siguiendo los lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras y otras normas aplicables del BCRA, y constituye el marco normativo básico a través del cual Santander Argentina regula las actividades y procesos de las áreas de Riesgos, garantizando el control interno y el cumplimiento de todos los aspectos clave de gestión y regulatorios.

Asimismo, la gestión y el control de riesgos se ejercen, primordialmente, a través de la expresión del apetito de riesgo aprobado por el Directorio, que incluye la declaración de apetito de riesgo, los límites de riesgo, la asignación de roles y responsabilidades en los procesos de gestión y control, y un adecuado gobierno.

A esto, se le suma la sólida Cultura del Riesgos presente en Santander Argentina, la cual está en línea con la cultura interna (*The Santander Way*), que es seguida por todos los empleados, cubre todos los riesgos y promueve una gestión socialmente responsable que contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de la actividad de Santander Argentina.

Los tipos de riesgo clave para Santander Argentina son el riesgo de crédito, de mercado, de liquidez, estructural, operacional, de crimen financiero, de modelo, reputacional y estratégico.

Adicionalmente, estos riesgos se ven potencialmente afectados por distintos factores, como por ejemplo los aspectos geopolíticos, las iniciativas digitales / transformacionales asociadas con cambios tecnológicos o de modelo de negocio, y factores de sostenibilidad, que son necesarios identificar y evaluar de forma coherente con los requerimientos regulatorios y las prácticas vigentes en la industria.

Para la adecuada gestión y control de estos riesgos clave, Santander Argentina se basa en una serie de principios, los cuales tienen en cuenta los requisitos normativos y las mejores prácticas del mercado:

i) todos los empleados son responsables de la gestión del riesgo, y deben tener en cuenta y comprender los riesgos que generan sus actividades diarias. Son responsables de la identificación, gestión y comunicación de los riesgos y deben evitar asumir riesgos cuyo impacto se desconozca o exceda el apetito de riesgo;

ii) implicación de la Alta Gerencia: el equipo de Alta Gerencia debe fomentar, a través de su conducta, sus acciones y sus comunicaciones, una gestión y control de riesgos coherentes, deben actuar de acuerdo con la regulación aplicable e informar adecuadamente cualquier incumplimiento. Asimismo, deben promover y evaluar regularmente la cultura de riesgos, y supervisar que el perfil de riesgo se mantenga dentro de los niveles establecidos por el apetito de riesgo;

iii) independencia de las funciones de gestión y control de riesgos: las funciones de control de riesgos deben llevar a cabo sus actividades de forma independiente de las funciones responsables de la gestión de riesgos. La estructura organizativa debe garantizar la suficiente separación de las funciones de gestión y de control de riesgos;

iv) enfoque integral de la gestión y el control de riesgo: la gestión y el control de riesgos deben realizarse de forma exhaustiva en todos los negocios y para todos los tipos de riesgos, incluyendo cualquier impacto que pueda derivarse. El enfoque adoptado para el riesgo debe ser de naturaleza prospectiva y analizar las tendencias durante diferentes períodos de tiempo y en diversos escenarios y;

v) adecuada gestión de la Información: la gestión y el control de riesgos deben basarse en información de gestión oportuna, exacta y suficientemente detallada. Esto permite que los riesgos se identifiquen, evalúen, gestionen y comuniquen al nivel adecuado.

En línea con dichos principios, Santander Argentina desarrolla los siguientes procesos clave para gestionar y controlar los riesgos clave de manera efectiva:

- **Planificación**: se establecen los objetivos del negocio. Incluye la formulación de los tipos y niveles de riesgo que el negocio puede y está dispuesto a asumir para el logro de dichos objetivos.
- **Identificación**: todos los empleados son responsables de identificar los riesgos de su ámbito de actuación.
- **Evaluación**: una vez identificados, los riesgos son evaluados. Siempre que sea posible, en forma cuantitativa, estimando la probabilidad, impacto y materialidad.
- **Toma de decisiones y ejecución**: para gestionar el perfil de riesgo dentro de los límites aprobados y alcanzar los objetivos del negocio.
- **Seguimiento**: para comprobar que el perfil de riesgo se encuentra dentro del nivel de apetito aprobado.
- **Mitigación**: medidas que permiten, en caso de ponerse de manifiesto desviaciones, devolver el desempeño a niveles aceptables.
- **Información**: que incluye la elaboración y presentación de información de gestión relevante y precisa que apoya los anteriores procesos clave.

Además del cumplimiento de la normativa del BCRA y los requisitos de control interno establecidos por la Ley Sarbanes Oxley (SOX), las actividades de Riesgos son un elemento clave de control del Banco, que son complementados y evaluados con las funciones revisoras de las auditorías interna y externa, confeccionando una planificación anual de auditorías sobre las distintas áreas de Riesgos.

8.12.1. Riesgo socio-medioambiental

Santander Argentina reconoce que las cuestiones medioambientales y sociales representan desafíos relevantes para la prosperidad a largo plazo de la economía, el bienestar de las personas y de la sociedad. En este marco, y en línea con los estándares ESG (Environmental, Social & Governance), la entidad gestiona los riesgos medioambientales, sociales y de cambio climático (ESCC) como parte de sus políticas crediticias. Este enfoque persigue dos objetivos complementarios: por un lado, evaluar el comportamiento y los riesgos ESCC de los clientes y su capacidad para asumir las posibles responsabilidades empresariales derivadas de su actividad; y, por otro, promover una mayor responsabilidad ambiental mediante el desarrollo, aplicación y difusión de tecnologías y prácticas sostenibles.

En este sentido, y en línea con el propósito de lograr ser el Banco líder en finanzas sustentables, Santander Argentina integra la gestión de riesgos ESCC en sus procesos de crédito, fomentando prácticas responsables y sostenibles que permitan prevenir, reducir, mitigar y gestionar impactos sobre la sociedad y el medioambiente. Identificamos, comprendemos y gestionamos los riesgos ESCC en nuestras carteras, integrando esta visión en todo el proceso de concesión de créditos, creando oportunidades de negocio que ayuden a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos climáticos.

Fecha de última revisión: marzo 2026.

