



Reba Compañía Financiera SA

## ANEXO A LA MEMORIA

### Reporte del Código de Gobierno Societario

#### Anexo IV, Título IV de las Normas (N.T. 2013 y mod.) de la CNV

##### **A) La función del Directorio –**

##### **Principios**

*I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.*

*II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.*

*III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.*

*IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.*

*V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.*

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

Reba Compañía Financiera S.A. (en adelante, “la Compañía” o “la Entidad”) promueve una cultura ética de trabajo sustentada en principios de integridad, transparencia y responsabilidad, los cuales orientan la conducta de sus directores, gerentes, colaboradores, clientes, proveedores y terceros que actúan en representación de la entidad.

En cumplimiento con la estrategia de largo plazo y el compromiso con sus grupos de interés, el Directorio ha definido y aprobado los siguientes lineamientos:

Visión: consolidarse como una entidad innovadora, inclusiva y sustentable, que contribuya activamente al desarrollo financiero de las personas y empresas argentinas, promoviendo confianza, transparencia y cercanía en todas sus operaciones para las próximas décadas.



Reba Compañía Financiera SA

Misión: contribuir eficazmente a la inclusión financiera, actuar como nexo entre el público inversor y el financiamiento productivo y de las familias, y administrar eficientemente los excedentes de liquidez de la economía a través de la intermediación entre sus clientes.

Valores: Los principios éticos rectores que rigen toda la actividad de la Compañía son la Honestidad, en todas nuestras actividades, la Equidad en nuestras relaciones y transacciones, la Integridad como principio rector de todas las decisiones y la Responsabilidad en el uso de los recursos corporativos y cumplimiento de nuestros compromisos.

La Compañía cuenta con un Código de Ética y Conducta, aprobado por el Directorio, que formaliza estos estándares y es de cumplimiento obligatorio para directores, alta gerencia y todo el personal.

A fin de facilitar el acceso a la información y promover la transparencia hacia el público inversor, el documento se encuentra disponible para su consulta permanente a través de la página web institucional cuyo hipervínculo directo

es:

[https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN\\_02.V05\\_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf](https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN_02.V05_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf)

El Directorio es el máximo responsable del diseño, aprobación, actualización e interpretación del Código de Ética y Conducta, y promueve su cumplimiento como parte esencial del sistema de gobierno corporativo.

Asimismo, Reba Compañía Financiera S.A. se encuentra adherida al Código de Prácticas Bancarias, iniciativa impulsada por las asociaciones bancarias y entidades financieras del país, destinada a fortalecer la relación con los clientes, garantizar la claridad de la información y asegurar un trato justo y transparente.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada.

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

El Directorio, como órgano máximo de administración, es el responsable de fijar la estrategia general y aprobar el Plan Estratégico de Negocios, integrando objetivos financieros con un compromiso explícito hacia la sustentabilidad y la creación de valor a largo plazo.

Proceso Estratégico y Monitoreo: El Directorio aprueba anualmente el Plan Estratégico y supervisa su implementación a través de flujos de información permanentes con la Alta Gerencia y los Comités técnicos. El monitoreo se realiza mediante el seguimiento de hitos de gestión y el análisis de la evolución del Plan presentado ante el BCRA. Este proceso integra proyecciones



Reba Compañía Financiera SA

macroeconómicas, gestión de riesgos, controles internos y metas operativas que aseguran la solvencia y rentabilidad institucional.

Integración de Factores: En línea con la visión de triple impacto de la Entidad, el Directorio gestiona la estrategia considerando la preservación de tres capitales fundamentales detallados en su Estrategia de Sustentabilidad:

1. Capital Humano (Bienestar y Desarrollo del Talento): Se prioriza el bienestar y desarrollo del talento mediante un modelo de formación continua (30 programas de capacitación ejecutados en 2025) en temáticas críticas como Prevención de Fraude, Riesgos y Liderazgo. La estrategia promueve la movilidad interna (18 movimientos horizontales y 4 promociones verticales) y un entorno de trabajo flexible que fomenta el equilibrio vida-trabajo.

2. Capital Social (Inclusión y Diversidad): El núcleo de la sostenibilidad de la Entidad se manifiesta a través de la inclusión financiera y la digitalización responsable. El Directorio impulsa políticas de igualdad de oportunidades y campañas de sensibilización sobre brecha de género, diversidad y discapacidad.

3. Capital Natural (Eficiencia y Gestión Ambiental): Dada la naturaleza 100% digital de la Compañía, el principal aporte estratégico es la baja huella de carbono intrínseca al modelo de negocios, que minimiza el uso de papel y la logística física. Esta gestión se complementa con alianzas de economía circular (reciclado de papel, plástico y aluminio) y medidas de eficiencia energética en sedes corporativas.

Indicadores de Gestión y Eficiencia. La implementación de la estrategia se supervisa mediante los siguientes indicadores de eficiencia:

1. Digitalización Operativa: 100% de extractos y resúmenes de cuenta digitales en Banca Minorista.
2. Evolución del Producto: 80% de tarjetas de débito y crédito digitales sobre el total de tarjetas en los últimos 12 meses.
3. Eficiencia Energética: 40% de ahorro de energía derivado de la política mixta de presencialidad y trabajo remoto.

Gestión del Talento: Monitoreo del clima organizacional y cumplimiento del plan anual de capacitación.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, poseyendo una gobernanza que integra la eficiencia administrativa y financiera con políticas activas de sustentabilidad humana, social y ambiental.

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

El Directorio asegura la existencia de un sistema de control interno integral, delegando la ejecución operativa en la Gerencia General pero manteniendo una supervisión directa y



Reba Compañía Financiera SA

constante a través de una estructura de Comités especializados y líneas de reporte claras. Los miembros del Directorio no se desempeñan como gerentes en la estructura operativa de la Entidad, lo que garantiza la objetividad en su función de supervisión sobre los miembros ejecutivos.

Estructura de Supervisión y Control:

1. **Monitoreo de Gestión:** El Directorio monitorea a la Gerencia General y los equipos a través del cumplimiento de hitos en proyectos estratégicos y operativos. Si bien no se aplican métricas aisladas, la supervisión se basa en el seguimiento del sistema de gestión aprobado por el Directorio, evaluando la coordinación entre sectores y la alineación con los intereses de la Entidad.

2. **Líneas de Reporte:** El Gerente General reporta directamente al Directorio, informando como mínimo semestralmente sobre los principales aspectos de la gestión y elevando los Estados Contables periódicos para su consideración. Asimismo, todos los Directores tienen acceso permanente a los Gerentes de Área a través de los diversos Comités técnicos.

3. **Sistema de Comités:** La supervisión se materializa mediante la participación en comités específicos, donde los Directores toman conocimiento permanente de la operatoria y las decisiones ejecutivas. Los comités vigentes son:

- Comité de Auditoría Interna
- Comité de Tecnología Informática.
- Comité de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiación de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
- Comité de Créditos
- Comité de Gestión Integral de Riesgos.
- Comité de Finanzas y Liquidez.

**Independencia de la Auditoría:** La Compañía cuenta con un Comité de Auditoría que reporta directamente al Directorio bajo principios de integridad y objetividad. Su función es apoyar al Directorio en la definición y verificación del Sistema de Control Interno, presentando mensualmente sus actas para conocimiento o resolución del órgano de administración.

**Desarrollo y Retención de Talento.** De conformidad con lo establecido en el Manual de Políticas y Prácticas de RRHH, la Compañía implementa mecanismos específicos para fortalecer su capital humano:

1. **Capacitaciones:** Se ofrece participación en programas de capacitación alineados al negocio, incluyendo inducción técnica y desarrollo de potencial según el nivel de desempeño.



Reba Compañía Financiera SA

2. Promoción y Transferencias Internas: Se otorga preferencia al personal propio para cubrir vacantes, fomentando el desarrollo de carrera de aquellos que demuestran comprensión de los negocios de la Entidad.

3. Evaluación de Candidatos: En el proceso de selección se relevan no solo aptitudes técnicas, sino también motivaciones y actitudes para asegurar el "matching" con la cultura de la organización.

4. Incentivos: Se aplica un sistema de remuneración que contempla incentivos económicos variables sujetos al cumplimiento de objetivos individuales y conjuntos, buscando la atracción y retención de talentos.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada mediante una arquitectura de control que combina la responsabilidad ejecutiva de la gerencia con una supervisión técnica del Directorio, apoyada en políticas de recursos humanos que promueven la estabilidad y crecimiento de sus cuadros profesionales.

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

El Directorio es el órgano responsable del diseño, aprobación y supervisión de las estructuras de gobierno societario de la Entidad, las cuales se encuentran formalizadas en el Manual de Código de Gobierno Societario.

Implementación y Monitoreo:

La Compañía considera que la práctica se cumple íntegramente a través de su actual modelo de gestión. Debido a la envergadura y estructura de la Entidad, el Directorio ha decidido no delegar en un tercero la figura de "Responsable de Implementación", sino que ejerce dicha función de manera directa y colegiada.

El monitoreo de la efectividad de estas prácticas se garantiza mediante la participación activa y permanente de los Directores en los distintos Comités especializados. Este esquema de supervisión directa asegura que los principios de gobierno corporativo se implementen con agilidad y eficacia en toda la organización, permitiendo al Directorio sugerir y ejecutar cambios de forma inmediata cuando la operatoria lo requiere.

Incentivos para la Sostenibilidad y Resiliencia. El marco de gobierno corporativo diseñado ofrece incentivos claros para una gestión orientada a la sostenibilidad y resiliencia de la empresa:

1. Gestión de Riesgos como Pilar de Resiliencia: El diseño estructural de la Entidad prioriza la identificación temprana de riesgos financieros, tecnológicos y operacionales. Esto incentiva a la gerencia a tomar decisiones que protejan la continuidad del negocio y la solvencia a largo plazo, asegurando la estabilidad para los inversores.

2. Cultura de Cumplimiento: Al supervisar directamente las prácticas de gobierno, el Directorio alinea los incentivos de la organización con el cumplimiento normativo y ético, mitigando riesgos



Reba Compañía Financiera SA

reputacionales y fortaleciendo la sostenibilidad institucional de Reba en el mercado financiero digital.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, ya que el Directorio asume directamente la responsabilidad de implementar y monitorear el sistema de gobierno societario, garantizando una estructura eficiente y resiliente.

**5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.**

Los miembros del Directorio de la Entidad poseen la idoneidad y disponibilidad de tiempo necesaria para el ejercicio profesional de sus cargos, siendo sus antecedentes evaluados y aprobados previamente por e BCRA bajo estrictos criterios de integridad y experiencia.

Reglamento y Procedimientos de Trabajo. El funcionamiento del Directorio y sus Comités se rige por el Estatuto Social, el Manual de Gobierno Societario y la normativa del BCRA. Dichas reglas incluyen:

1. Responsabilidades y Composición: El marco normativo interno define las funciones de los miembros, el tamaño del órgano y la duración en el cargo (conforme a lo aprobado por la Asamblea de Accionistas).
2. Dinámica de Reuniones: El Directorio cuenta con un procedimiento de trabajo que asegura la distribución anticipada de la agenda y el paquete de información relevante, garantizando que los directores cuenten con el tiempo necesario para el análisis previo. Se mantienen reglas de conducta que promueven el debate constructivo y la confidencialidad.
3. Calendario Anual: Las reuniones ordinarias del Directorio se programan con antelación mediante un calendario anual (fijado generalmente para la última semana de cada mes), lo cual permite a los directores planificar su participación.

Estructura de Comités. La Entidad cuenta con Comités especializados cuyas Misiones y Funciones están formalizadas y detalladas en el manual respectivo. Estos comités actúan como órganos de apoyo, permitiendo que el Directorio profundice en temas técnicos de forma eficiente.

Asimismo, en línea con nuestra Misión de administrar eficientemente los excedentes de liquidez y promover la inclusión financiera, el Directorio asegura que su organización interna permita una toma de decisiones ágil y robusta ante los desafíos del mercado financiero digital.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, contando con reglas formalizadas para su organización y un cronograma que asegura la dedicación profesional de sus miembros.

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

### ***Principios***



Reba Compañía Financiera SA

*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.*

**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. Los miembros del Directorio y de los Comités Distribuyen con el tiempo previo suficiente para que los participantes puedan estar al tanto de los temas a tratar en las reuniones y así poder participar de manera eficiente.**

El Presidencia cuenta con la asistencia del Área de Legales a los fines de coordinar el armado del paquete de información y presentarlo en tiempo y de manera clara y concisa para simplificar la preparación de los Directores para las reuniones de Directorio. En ese sentido, el Área de Legales lleva a cabo las tareas de recopilación y distribución de la información necesaria y la redacción del proyecto de acta.

En el caso de los Comités, la función de recopilación, distribución de la información necesaria y redacción del proyecto de acta se encuentra a cargo de la persona responsable de llevar adelante cada una de las reuniones.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada.

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

El Código de Gobierno Societario establece con periodicidad anual una autoevaluación del Directorio como Órgano de Gobierno, así como también una autoevaluación de cada Director en su rol individual.

En las mismas, se evalúa el desempeño del Directorio como órgano de gobierno y de cada uno de sus miembros de manera individual. La mencionada evaluación se lleva a cabo mediante un cuestionario que posee distintos puntos relacionados con el rol del Directorio, tamaño y composición del Directorio, liderazgo, frecuencia de las reuniones, funcionamiento de los



Reba Compañía Financiera SA

Comités, entre otras cuestiones. En relación a la autoevaluación del Director en su rol individual los puntos a responder son: rol del Director, áreas de experiencia, desarrollo individual, nivel de comunicación con otros miembros del Directorio y la Alta Gerencia, y otros aspectos relevantes.

Asimismo, ambas autoevaluaciones poseen campos abiertos a desarrollar donde se tratan fortalezas y áreas de mejoras.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada.

**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.**

El Presidente del Directorio lidera la creación de un entorno de trabajo basado en la colaboración, el respeto y el debate constructivo, asegurando que todos los directores participen activamente en la toma de decisiones.

Liderazgo y Espacio de Trabajo. El Presidente es el encargado de moderar las sesiones del Directorio, fomentando un clima donde se promueve el intercambio de ideas crítico y el análisis profundo de los temas estratégicos. Esta dinámica asegura que las decisiones del órgano de administración sean el resultado de un proceso reflexivo y plural, fortaleciendo la gobernanza de la Entidad.

Programa de Actualización y Capacitación Continua. Bajo el liderazgo de la Presidencia, se asegura que los miembros del Directorio mantengan una formación de excelencia a través de dos ejes:

1. Capacitaciones Transversales de Cumplimiento: Los miembros del Directorio participan obligatoriamente en los programas institucionales de formación que la Entidad imparte a través de sus plataformas de gestión de aprendizaje (e-learning). Esto incluye la actualización periódica en Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLA/FT) y Gestión de Riesgos Operacionales.
2. Actualización Técnica y Foros: Los Directores y Gerentes participan en diferentes foros y congresos específicos de la actividad financiera con el objetivo de capacitarse y sumar nuevos conocimientos a la experiencia adquirida.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, siendo el Presidente el garante de la idoneidad y del funcionamiento armónico del Directorio.

**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.**

Considerando la estructura actual y la envergadura de Reba Compañía Financiera S.A., la Entidad no ha creado formalmente la figura de una "Secretaría Corporativa". No obstante, las responsabilidades inherentes a dicha función son ejercidas de manera coordinada por el Área de Legales.



Reba Compañía Financiera SA

Funciones del Área de Legales. Para mitigar la ausencia de una secretaría formal y asegurar la administración efectiva del Directorio, se llevan adelante las siguientes tareas:

1. Asistencia Organizativa al Presidente: El Área de Legales asiste al Presidente en la preparación de las agendas de reunión, la distribución anticipada del paquete de información a los directores y la formalización de las actas de Directorio y Comités.
2. Relación con Accionistas: Es el área encargada de la organización de las Asambleas de Accionistas y de canalizar los pedidos de información, garantizando el ejercicio de sus derechos y obligaciones dentro del marco legal vigente.
3. Control de Legalidad: Revisión técnica de las decisiones del Directorio para garantizar que se ajusten al Estatuto Social y a la Ley General de Sociedades.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. no aplica la práctica por la falta de un órgano específico, pero asegura la eficiencia operativa y el cumplimiento de las funciones de gobernanza mediante su estructura de asesoría legal interna y externa.

#### **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.**

Dada la dinámica y la estructura actual de la Compañía, el Directorio no cuenta con un "Plan de Sucesión" formalmente estructurado y por escrito. No obstante, el Directorio, bajo el liderazgo de su Presidente, participa en la identificación de perfiles y en la evaluación de potenciales reemplazos para el Gerente General.

Proceso de Selección y Perfil Buscado:

Ante una eventual vacancia en la Gerencia General, el Directorio ha definido criterios y procesos para asegurar la continuidad del negocio y la idoneidad de la conducción:

1. Perfil y Competencias: El Directorio busca candidatos que reúnan una sólida trayectoria en el sistema financiero, visión estratégica en banca digital, liderazgo de equipos multidisciplinarios y un compromiso probado con la ética y el cumplimiento normativo.
2. Proceso de Preselección: El proceso se inicia con una evaluación de cuadros internos y, de ser necesario, la intervención de consultoras especializadas en búsqueda de ejecutivos. El Directorio analiza las experiencias previas y la capacidad de los candidatos para ejecutar el Plan Estratégico de la Entidad.
3. Involucramiento del Directorio: Los miembros del Directorio pueden participar en las etapas finales de entrevistas y selección. Se valoran las recomendaciones y opiniones técnicas de los directores actuales sobre los candidatos, asegurando que la elección del Gerente General cuente con el consenso y respaldo del órgano de administración.



Reba Compañía Financiera SA

4. Desarrollo Interno: La Entidad promueve la identificación de talentos internos con potencial de liderazgo, fomentando su capacitación continua como parte de un esquema de preparación para futuras responsabilidades ejecutivas.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. no aplica la práctica de forma formalizada, pero cuenta con procedimientos y criterios de selección liderados por el Directorio que mitigan el riesgo de vacancia en la conducción ejecutiva.

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

#### **Principios**

*IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.*

*X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.*

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

El Directorio de Reba Compañía Financiera S.A. se encuentra integrado por cinco (5) Directores Titulares. Tres (3) de sus miembros revisten el carácter de independientes.

Experiencia y Perfil de los Directores Independientes:

La condición de independencia de estos directores se fundamenta no solo en el cumplimiento de los criterios técnicos de la CNV y el BCRA, sino también en su amplia trayectoria profesional, la cual aporta una visión objetiva y diversa al proceso de toma de decisiones:

Director Titular Independiente 1: Hugo Raúl Garnero, Contador Público Nacional con vasta experiencia en la alta gerencia y directorios de entidades financieras (Banco del Chubut, Banco Finansur, Banco Suquia). Posee una destacada trayectoria en la administración pública y privada, desempeñándose actualmente como Presidente de Sequentia S.A. y participando activamente en los comités estratégicos de la Entidad.

Director Titular Independiente 2: Federico Caparros Bosch, Abogado (UBA) con un Master of Laws (LL.M) por la University of Chicago. Posee una trayectoria de excelencia en el sistema financiero y mercado de capitales, habiendo sido Miembro del Directorio del Banco Central de la República Argentina (BCRA) y del Banco de Galicia y Buenos Aires S.A. Su perfil combina una profunda solvencia en asuntos legales, regulatorios y reestructuraciones financieras, siendo además profesor de Derecho Bancario en la Universidad Torcuato Di Tella.

Director Titular Independiente 3: Fernando Oscar Sastre, profesional con una destacada trayectoria en el ecosistema de tecnología y finanzas digitales. Es socio y miembro del directorio de diversas empresas del sector Insurtech y Fintech y ha liderado proyectos de innovación en



Reba Compañía Financiera SA

telemedicina y educación a distancia. Su perfil aporta una visión estratégica fundamental sobre economía digital, fundamental para el modelo de negocios de la Entidad.

La designación de estos miembros independientes asegura que el Directorio cuente con la idoneidad necesaria para balancear los intereses de todos los accionistas y grupos de interés, manteniendo los más altos estándares de transparencia y objetividad.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, contando con una mayoría de miembros independientes con probada trayectoria profesional.

**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.**

Dada la estructura organizativa actual y su condición de emisora de valores representativos de deuda, la Compañía no cuenta con un "Comité de Nominaciones" formalmente constituido. No obstante, las funciones de identificación, selección y propuesta de candidatos son ejercidas de manera colegiada por el Directorio, asegurando el profesionalismo en todos los niveles de conducción conforme a la siguiente jerarquía:

Proceso de Designación y Criterios de Selección:

1. Elección de Directores: Corresponde a la Asamblea de Accionistas la designación de los miembros del Directorio. Se analizan y proponen candidatos evaluando su trayectoria en el sector financiero, reputación ética e idoneidad regulatoria ante el BCRA.

2. Designación del Gerente General: Es función del Directorio la elección y designación del Gerente General. El Directorio identifica perfiles que reúnan visión estratégica en banca digital y capacidad de liderazgo, garantizando que la conducción ejecutiva esté alineada con el Plan Estratégico de la Entidad.

3. Selección de la Alta Gerencia: El Gerente General es el responsable de la selección y designación de los gerentes de primera línea (Alta Gerencia). Este proceso se realiza en coordinación con el área de Recursos Humanos, basándose en las políticas de reclutamiento del Manual de Políticas y Prácticas de RRHH, que prioriza la competencia técnica, la integridad y el "matching" con la cultura organizacional.

4. Garantías de Idoneidad: En todos los niveles, la Compañía aplica procesos de pre-incorporación que incluyen la verificación de antecedentes y el cumplimiento de las normas idoneidad exigidas por el Banco Central de la República Argentina (BCRA).

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. no aplica la práctica por la falta de un comité específico, pero mitiga dicha ausencia mediante un proceso de selección liderado por el Directorio que prioriza la competencia técnica y ética de los candidatos.



Reba Compañía Financiera SA

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

La Sociedad no cuenta con un Comité de Nominaciones ni con un "Plan de Sucesión" para sus directores formalmente documentado. El proceso de renovación de los miembros del órgano de administración se rige por las disposiciones del Estatuto Social y la Ley General de Sociedades, siendo la Asamblea de Accionistas quien ratifica o designa a los integrantes en función de su idoneidad y la estrategia de la Entidad.

Diversidad y Acceso a Puestos de Decisión. La Compañía ratifica su compromiso con la promoción de la diversidad e inclusión en todos sus niveles jerárquicos. Para asegurar el acceso de mujeres a puestos de decisión, la Entidad implementa las siguientes acciones:

1. Cultura de Igualdad de Oportunidades: El Directorio promueve un entorno de trabajo basado en el mérito y la competencia profesional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.
2. Liderazgo Femenino: La Entidad cuenta con una participación significativa de mujeres en roles de alta gerencia y jefaturas operativas, lo que demuestra una cultura organizacional que valora la diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.
3. Programas de Capacitación y Desarrollo: Si bien la Sociedad se encuentra en proceso de formalizar programas de mentoría específicos, actualmente fomenta la capacitación continua y el desarrollo de competencias críticas para todo su personal, asegurando que las colaboradoras cuenten con las herramientas necesarias para acceder a posiciones de mayor responsabilidad.
4. Monitoreo de Diversidad: El Directorio contempla la diversidad de género y profesional como un factor positivo al momento de evaluar perfiles para el órgano de administración y la primera línea gerencial, buscando una composición equilibrada y resiliente.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. no aplica la práctica de un plan de sucesión formalizado, pero integra principios de diversidad y desarrollo profesional en su gestión de capital humano y estructuras de decisión.

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

La Compañía cuenta con un proceso de inducción y orientación para los nuevos directores que se incorporan al órgano de administración, con el fin de asegurar que comprendan rápidamente el modelo de negocios, la estructura de riesgos y el marco normativo de la Entidad.

Programa de Orientación. El proceso de inducción es coordinado por la Presidencia con el apoyo del Directorio y la Alta Gerencia, e incluye los siguientes ejes:

1. Marco Estratégico y Cultura: Presentación de la Misión, Visión y Valores de Reba, así como del Plan Estratégico vigente.



Reba Compañía Financiera SA

2. Estructura y Gobernanza: Entrega del Manual de Código de Gobierno Societario y la descripción de las funciones de los distintos Comités.
3. Inducción Técnica y de Riesgos: Reuniones con los responsables de las áreas para conocer la infraestructura tecnológica de la plataforma digital y los principales riesgos asociados a la actividad financiera.
4. Responsabilidades Legales y Cumplimiento: Sesión informativa sobre las responsabilidades legales de los directores ante la CNV y el BCRA, con especial énfasis en las políticas de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y Financiación de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, garantizando que los nuevos directores cuenten con la información y herramientas necesarias para el ejercicio profesional de su cargo desde su asunción.

## **D) REMUNERACIÓN**

### **Principios**

*XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.*

**15. La compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos.**

Dada la estructura organizativa de la Entidad y su condición de emisora de valores representativos de deuda, el Directorio no considera necesario por el momento la creación de un "Comité de Remuneraciones" independiente. No obstante, la fijación de políticas salariales y de incentivos se realiza bajo un marco de control institucional riguroso.

Mecanismos de Compensación y Supervisión. Las funciones de este comité son asumidas por la Gerencia General con el apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos, bajo la supervisión final del Directorio. Este proceso se rige por el Manual de Políticas y Prácticas de RRHH, el cual se sustenta en los siguientes principios:

1. Mérito y Evaluación de Desempeño: Conforme a la política de la Entidad, la compensación se basa en las capacidades individuales y los resultados obtenidos. Se realizan procesos de evaluación que permiten identificar el potencial de desarrollo y ajustar la retribución en función del rendimiento y la contribución a los objetivos corporativos.
2. Equidad y Competitividad de Mercado: La Gerencia de Recursos Humanos asegura que la remuneración sea acorde a las responsabilidades de cada cargo. Para garantizar la atracción y retención de talentos, la Sociedad utiliza indicadores de mercado.



Reba Compañía Financiera SA

3. Sistema de Incentivos y Gestión de Riesgos: La Entidad aplica un esquema de incentivos económicos variables que busca reconocer el cumplimiento de objetivos. Como entidad financiera, Reba garantiza que estos incentivos no promuevan la toma de riesgos excesivos, alineando la remuneración con la solvencia y los estándares de prudencia dictados por el BCRA.

4. Supervisión del Directorio: El Directorio aprueba los lineamientos generales de compensación para la Alta Gerencia y los responsables de las funciones de control, asegurando que la estructura de incentivos sea coherente con la estrategia de largo plazo y la cultura ética de la organización.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. no aplica la práctica de contar con un Comité específico, pero mitiga dicha ausencia mediante políticas de RRHH supervisadas por el Directorio que aseguran equidad, competitividad y una gestión responsable de los riesgos.

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

La Sociedad cuenta con políticas y procedimientos definidos para la fijación de las remuneraciones de sus órganos de administración y alta gerencia, garantizando la transparencia y la alineación con los resultados de largo plazo.

Criterios de Remuneración:

1. Miembros del Directorio: Conforme a la Ley General de Sociedades N° 19.550 y el Estatuto Social, la remuneración de los directores es competencia exclusiva de la Asamblea Ordinaria de Accionistas, la cual aprueba los honorarios considerando las responsabilidades asumidas y el tiempo dedicado a sus funciones, siempre dentro de los límites legales vigentes.

2. Gerente General: La remuneración del Gerente General es fijada por el Directorio. Dicha política asegura una relación directa entre el desempeño individual y la compensación, bajo los siguientes parámetros objetivos:

Mitigación por falta de Comité. Ante la ausencia de un Comité de Remuneraciones específico, el Directorio en pleno supervisa que la política salarial de la Alta Gerencia no genere incentivos contrarios al interés social o a la estabilidad financiera de la Compañía.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada mediante un esquema de aprobación por Asamblea y Directorio que vincula remuneración con desempeño y gestión de riesgos.

## **E) AMBIENTE DE CONTROL**

### **Principios**

*XII. El Directorio debe asegurar la existencia de un ambiente de control, compuesto por controles internos desarrollados por la gerencia, la auditoría interna, la gestión de riesgos, el cumplimiento regulatorio y la auditoría externa, que establezca las líneas de defensa necesarias para asegurar la integridad en las operaciones de la compañía y de sus reportes financieros.*



Reba Compañía Financiera SA

*XIII. El Directorio deberá asegurar la existencia de un sistema de gestión integral de riesgos que permita a la gerencia y al Directorio dirigir eficientemente a la compañía hacia sus objetivos estratégicos.*

*XIV. El Directorio deberá asegurar la existencia de una persona o departamento (según el tamaño y complejidad del negocio, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos a los cuales se enfrenta) encargado de la auditoría interna de la compañía. Esta auditoría, para evaluar y auditar los controles internos, los procesos de gobierno societario y la gestión de riesgo de la compañía, debe ser independiente y objetiva y tener sus líneas de reporte claramente establecidas.*

*XV. El Comité de Auditoría del Directorio estará compuesto por miembros calificados y experimentados, y deberá cumplir con sus funciones de forma transparente e independiente.*

*XVI. El Directorio deberá establecer procedimientos adecuados para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos.*

**17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo – entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo.**

El Directorio es el máximo responsable de determinar el apetito de riesgo de la Entidad, estableciendo los límites de tolerancia que guían la ejecución del plan de negocios y garantizando la solvencia y resiliencia institucional.

Sistema Integral de Gestión de Riesgos. La gestión integral de riesgos ha sido asignada a la Gerencia de Riesgos Integrales y Crediticios, que mantiene independencia de las áreas operativas. El sistema se estructura de la siguiente manera:

1. Marco Normativo y Supervisión: Bajo los lineamientos del BCRA “Lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras”, el Directorio aprueba políticas para la identificación, evaluación, mitigación y monitoreo de riesgos. Este marco es analizado previamente por el Comité de Gestión Integral de Riesgos.

2. Apetito de Riesgo: El Directorio define anualmente los límites de exposición a los riesgos de crédito, mercado, liquidez, tasa de interés y operacional, asegurando que la estrategia de crecimiento digital sea sostenible.

3. Riesgos Emergentes: El sistema de gestión de riesgos de la Entidad contempla de manera transversal los riesgos reputacionales y de conducta. Se considera que la digitalización de los servicios financieros contribuye a la mitigación de riesgos ambientales (reducción de huella física) y promueve un impacto social positivo mediante la inclusión financiera.



Reba Compañía Financiera SA

4. Monitoreo y Reporte: El Directorio recibe reportes periódicos que permiten evaluar si la gestión de la Alta Gerencia se mantiene dentro del apetito de riesgo definido, decidiendo cursos de acción ante desviaciones.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada mediante un sistema integral que combina estándares regulatorios del BCRA con una visión de riesgos a corto y largo plazo, incluyendo factores sociales y ambientales.

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

El Directorio garantiza el funcionamiento de una Auditoría Interna independiente y objetiva, cuyo fin es agregar valor y mejorar las operaciones de la organización mediante la evaluación del sistema de control interno.

Independencia y Recursos:

1. Línea de Reporte: El responsable de Auditoría Interna cuenta con una línea de reporte directa al Comité de Auditoría, asegurando que su actividad sea independiente de las gerencias operativas y de la Alta Gerencia.

2. Acceso a la Información: El Directorio asegura que la Auditoría Interna tenga acceso irrestricto a todos los sectores, registros e información de la Entidad necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

3. Plan Anual de Auditoría: El Directorio garantiza los recursos necesarios para la ejecución de un Plan Anual de Auditoría basado en Riesgos, el cual es aprobado por el Comité de Auditoría y ratificado por el Directorio. Este plan prioriza las áreas con mayor exposición crítica, incluyendo procesos tecnológicos y cumplimiento normativo.

Supervisión y Monitoreo: El Directorio monitorea la efectividad de la función de auditoría mediante la revisión periódica de sus informes y el seguimiento del grado de implementación de las recomendaciones emitidas para corregir las debilidades de control detectadas.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, contando con una función de auditoría interna independiente, con recursos suficientes y una estructura de reporte que asegura la transparencia ante el Comité de Auditoría y el Directorio.

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

La función de Auditoría Interna de la Entidad es ejercida por profesionales con probada trayectoria en el sistema financiero, quienes actúan bajo principios de integridad, objetividad y confidencialidad.

Independencia y Capacitación Técnica:



Reba Compañía Financiera SA

1. Independencia Funcional: Los miembros del departamento de Auditoría Interna mantienen una estricta independencia respecto de las gerencias operativas y áreas funcionales de la Compañía. Su línea de reporte directa al Comité de Auditoría garantiza que su labor de aseguramiento no se vea comprometida por presiones jerárquicas externas.

2. Idoneidad y Formación: El equipo de auditoría está integrado por profesionales con formación académica en ciencias económicas, sistemas y derecho. Conforme a las exigencias del BCRA, los auditores internos participan en programas de capacitación continua, con foco en actualización de Normas de Control Interno y Contables, auditoría de Sistemas e Innovación Tecnológica, Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiación de Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (PLA/FT/FP).

Evaluación de Competencia: El Directorio supervisa que el personal asignado a la función de auditoría cuente con las certificaciones y competencias necesarias para abordar la complejidad de los procesos de una entidad financiera digital. Asimismo, el Código de Ética y Código de Conducta de Reba, aprobado por el Directorio, contiene los estándares profesionales, valores éticos y reglas inherentes a la responsabilidad social aplicables al Directorio, Alta Gerencia y a todo el personal. Este documento promueve los más altos estándares de conducta profesional y se encuentra disponible en el sitio web institucional: [https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN\\_02.V05\\_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf](https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN_02.V05_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf)

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, garantizando que su Auditoría Interna cuente con la autonomía técnica y el nivel de capacitación requerido para la supervisión efectiva de sus controles.

**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.**

Reba Compañía Financiera S.A. cuenta con un Comité de Auditoría permanente, el cual actúa como órgano de apoyo al Directorio en la supervisión de la integridad de los estados contables, el sistema de control interno y el cumplimiento normativo.

El Comité actúa bajo el Manual de Misiones y Funciones, aprobado por el Directorio, que define sus responsabilidades, frecuencia de reuniones y procedimientos de reporte. El Comité mantiene reuniones periódicas y labra actas de sus sesiones, las cuales son puestas a consideración del Directorio.

Su ejercicio está regulado por las normas del BCRA, siguiendo en ese sentido los lineamientos para la función de auditoría interna independiente la cual debe realizar exámenes independientes de la gestión de riesgos de la entidad financiera y sus controles internos, teniendo en consideración los Lineamientos para el Gobierno Societario y para la Gestión de Riesgos en Entidades Financieras establecidos por el BCRA.



Reba Compañía Financiera SA

Los miembros del Comité poseen una sólida experiencia profesional en áreas financieras y contables, lo que les permite analizar con solvencia técnica la información financiera de la Entidad.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, contando con un Comité de Auditoría independiente, técnicamente calificado y con reglas de funcionamiento formalizadas.

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

El Directorio, con el asesoramiento técnico del Comité de Auditoría, asegura un proceso de selección y supervisión del Auditor Externo que garantiza la integridad y transparencia de los estados contables de la Entidad.

Selección y Monitoreo de la Auditoría Externa:

1. Política de Selección: El Comité de Auditoría es el encargado de evaluar los antecedentes de las firmas candidatas, considerando su reputación, experiencia en el sector financiero y capacidad técnica. La recomendación a la Asamblea de Accionistas se basa en una evaluación objetiva de estos indicadores.
2. Evaluación de Independencia: Previamente a su contratación y de forma anual, el Comité analiza los servicios adicionales que la firma presta a la Entidad, para asegurar que no afecten la independencia profesional requerida por las normas de la CNV y la FACPCE.

Indicadores de Desempeño y Rotación: El Directorio monitorea la labor del Auditor Externo mediante:

1. El cumplimiento de los planes de trabajo y plazos de reporte.
2. La calidad de las observaciones de control interno emitidas.
3. El cumplimiento de las normas de rotación de los socios a cargo del encargo, conforme a la normativa vigente.

Opinión del Comité: Cualquier propuesta de designación o sustitución es comunicada al Directorio por el Comité de Auditoría que fundamenta las razones de la elección, asegurando que la decisión de la Asamblea se tome con información técnica suficiente.

Asimismo, Reba Compañía Financiera S.A. se encuentra adherida al Código de Prácticas Bancarias, iniciativa impulsada por las asociaciones bancarias y entidades financieras del país, destinada a fortalecer la relación con los clientes, garantizar la claridad de la información y asegurar un trato justo y transparente.



Reba Compañía Financiera SA

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada mediante un proceso de supervisión delegada en el Comité de Auditoría que prioriza la idoneidad y la independencia del auditor externo.

## F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

### Principios

*XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.*

*XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.*

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

Reba Compañía Financiera S.A. cuenta con un Código de Ética y Código de Conducta, aprobado por el Directorio, que constituye la piedra angular de su cultura corporativa y establece los estándares de integridad, transparencia y honestidad que deben regir todas sus operaciones.

Alcance y Comunicación:

1. Sujetos Obligados: El Código es de cumplimiento obligatorio para todos los directores, miembros de la alta gerencia y colaboradores de la Entidad, sin excepción de jerarquías.
2. Mecanismos de Difusión: La Sociedad realiza la difusión del Código de Ética y Código de Conducta entre todos sus colaboradores al inicio de su relación laboral y cada vez que el documento es actualizado por el Directorio.
3. Contenido y Valores: El documento refleja fielmente los principios éticos detallados en el Punto 1 de este reporte, abordando temas críticos como la prevención de conflictos de interés, la protección de datos de clientes, el uso responsable de activos de la compañía y la prohibición de actos de corrupción.
4. Accesibilidad: Con el fin de asegurar su conocimiento y aplicación, el Código se encuentra disponible de forma permanente para todos los colaboradores a través de los canales internos y para el público en general en la página web de la Entidad: [https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN\\_02.V05\\_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf](https://www.reba.com.ar/wp-content/uploads/2024/11/MA.EN_02.V05_Codigo-de-Etica-y-Codigo-de-Conducta.pdf)



Reba Compañía Financiera SA

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, contando con un marco ético formalizado, aprobado por el Directorio y comunicado efectivamente a toda la organización.

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

La Compañía cuenta con un Programa de Integridad robusto que, si bien no se encuentra consolidado en un único plan formal, se instrumenta a través de una arquitectura normativa integrada por el Código de Ética y Código de Conducta, el Manual de Políticas y Prácticas de RRHH y los manuales de cumplimiento regulatorio. Este esquema es supervisado por el Directorio y cuenta con el apoyo de la Alta Gerencia.

Componentes del Programa:

1. Responsable Interno: El desarrollo y supervisión del programa está a cargo del Oficial de Cumplimiento, quien reporta periódicamente al Directorio sobre la eficacia de los controles.
2. Capacitación (i): Se realizan capacitaciones periódicas obligatorias para directores, gerentes y empleados sobre el Código de Ética y Código de Conducta, prevención de fraude y normativas de integridad.
3. Canal de Denuncias y Protección (ii y iii): La Entidad dispone de canales internos de denuncia difundidos entre colaboradores y terceros. El marco normativo interno, garantiza la confidencialidad y la protección del denunciante contra represalias, contando con un sistema de investigación interna que asegura el debido proceso y sanciones efectivas.
4. Licitaciones (iv): Dado que la actividad principal de la Entidad es la intermediación financiera y no participa habitualmente en licitaciones públicas de obras, las políticas de integridad se enfocan primordialmente en la transparencia de las contrataciones privadas de servicios y tecnología.



Reba Compañía Financiera SA

5. Monitoreo y Riesgos (v): El Programa incluye mecanismos de análisis periódico de riesgos de cumplimiento, monitoreados por el área de Cumplimiento y Auditoría Interna para asegurar su mejora continua.

6. Debida Diligencia de Terceros (vi): La Compañía aplica procedimientos de Due Diligence para verificar la integridad y trayectoria de proveedores, socios de negocios y prestadores de servicios antes de su contratación.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada a través de un sistema integral de cumplimiento que articula el Código de Ética y Código de Conducta, los canales de denuncia y los controles de debida diligencia.

**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.**

El Directorio ha establecido mecanismos formales para identificar, administrar y divulgar potenciales conflictos de interés, garantizando que el interés de la Sociedad prevalezca sobre intereses particulares de directores, accionistas o terceros vinculados.

Mecanismos de Prevención y Tratamiento:

1. Deber de Informar y Abstención: Conforme al Manual de Políticas y Prácticas de RRHH y al Código de Ética, todo colaborador y director tiene la obligación de informar cualquier vínculo o situación que pueda generar un conflicto de interés. En el ámbito del Directorio, y bajo la Ley 19.550, los miembros con intereses contrapuestos deben comunicar dicha situación y abstenerse de participar en la deliberación y voto del asunto.

2. Operaciones con Partes Relacionadas: La Entidad aplica una política estricta donde las transacciones con personas vinculadas deben realizarse siempre en condiciones de mercado. Aquellas operaciones que alcancen los umbrales de relevancia definidos por la CNV son sometidas obligatoriamente a la opinión previa del Comité de Auditoría, el cual evalúa la razonabilidad y equidad de la transacción.

3. Régimen Sancionatorio: El incumplimiento de las normas de ética o la omisión en la declaración de conflictos de interés es considerado una falta grave que, según el Manual de RRHH, puede dar lugar a medidas correctivas inmediatas, asegurando el cumplimiento de los estándares de integridad.

Transparencia y Divulgación:

La Sociedad garantiza el acceso equitativo a la información para todos los inversores y el público general:



Reba Compañía Financiera SA

1. Estados Contables: Las transacciones con partes relacionadas se detallan en las Notas a los Estados Contables, proporcionando transparencia sobre el volumen y naturaleza de dichas operaciones.

2. Información Pública: A través del sitio web oficial y la Autopista de Información Financiera (AIF), se mantiene actualizada la composición del Directorio, el Código de Ética y Código de Conducta, Código de Gobierno Societario y los Estados Contables.

3. Responsables de Inversores: Se dispone de canales directos para consultas, asegurando que los hechos relevantes sean comunicados de manera inmediata.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada mediante una gestión rigurosa de los conflictos de interés fundamentada en sus manuales de conducta y un estricto cumplimiento de las normativas de transparencia vigentes.

## **G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS**

### **Principios**

*XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.*

*XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.*

*XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.*

*XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.*

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

La Compañía utiliza su sitio web institucional ([www.reba.com.ar](http://www.reba.com.ar)) como canal principal de transparencia, garantizando un acceso oportuno, equitativo y gratuito a la información relevante para todos los inversores y el público en general.

Transparencia y Secciones del Sitio Web: La Compañía ha estructurado la difusión de información de la siguiente manera:

1. Información Financiera y No Financiera: A través de la sección de Relaciones con el Mercado y el acceso directo vinculado a la Autopista de Información Financiera (AIF) de la CNV, los interesados pueden consultar los Estados Contables, la Memoria, el presente Reporte de Gobierno Societario y los Hechos Relevantes informados.



Reba Compañía Financiera SA

2. Sección de Gobierno Corporativo: El sitio permite el acceso a documentos institucionales fundamentales, tales como: el Código de Gobierno Societario, Código de Ética y Conducta, composición del Directorio, incluyendo las trayectorias profesionales de sus miembros.

Atención a Inversores: La Compañía cuenta con un Responsable de Relaciones con el Mercado y un Responsable de Relaciones con los Inversores debidamente identificados. El sitio web dispone de un área de contacto específica para canalizar consultas de inversores, asegurando un trato profesional y confidencial de la información.

Igualdad de Acceso: Toda la información se publica simultáneamente en la AIF y en el sitio web institucional, asegurando que no existan asimetrías de información entre los distintos tipos de inversores.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, manteniendo un canal digital que integra información regulatoria, institucional y de contacto directo, cumpliendo con los estándares de transparencia exigidos.

**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.**

Si bien la Compañía no cuenta con un "Plan de Involucramiento de Partes Interesadas" como documento único y estanco, el Directorio asegura la identificación y comunicación con sus actores clave a través de los reglamentos y manuales de funciones específicos de cada área operativa de la Entidad.

Identificación y Categorización de Partes Interesadas. La identificación de los grupos de interés surge de los procesos intrínsecos de gestión de la Compañía, los cuales están formalizados en sus manuales de procedimientos. La Entidad ofrece diversos canales que permiten prever situaciones de crisis y abordar consultas, mediante el sitio Web Institucional, punto de acceso a información financiera y de gobierno corporativo. Mediante las redes Sociales y Soporte Digital: Canales de escucha activa para identificar necesidades o reclamos de clientes.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica al poseer procesos intrínsecos de identificación de sus públicos estratégicos y canales de comunicación diferenciados que contribuyen a la sostenibilidad de la empresa.

**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.**

Al momento de convocar a una Asamblea General Ordinaria de Accionistas, los accionistas cuentan con suficiente antelación con toda la información necesaria para deliberar y votar. Además, cabe tener presente que la Sociedad cumple con los deberes y obligaciones previstos en la Ley General de Sociedades previstos para los Accionistas. No siendo en este caso aplicables



Reba Compañía Financiera SA

las obligaciones previstas en la normativa en relación con las sociedades que hacen oferta pública de sus acciones. Asimismo, la Sociedad pública como información relevante dicha decisión informándose el día, hora y lugar de celebración de la misma.

**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.**

El Estatuto Social de la Entidad contempla expresamente la posibilidad de celebrar reuniones a distancia utilizando medios digitales, garantizando el acceso y la participación de sus accionistas en igualdad de condiciones.

Mecanismos de Participación y Tecnología:

1. Previsión Estatutaria de Reuniones Remotas: El Estatuto de la Sociedad establece la facultad de celebrar reuniones mediante el uso de medios digitales, electrónicos o informáticos que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. Este mecanismo asegura la plena participación de todos los miembros, independientemente de su ubicación física.
2. Seguridad y Conservación: En cumplimiento con su Estatuto, las sesiones celebradas bajo esta modalidad son grabadas en soporte digital y conservadas por la Sociedad, implementando las medidas necesarias para garantizar la seguridad, integridad y trazabilidad de los registros.
3. Envío de Información por Medios Virtuales: La Compañía utiliza de manera habitual canales electrónicos (como correo electrónico y repositorios digitales seguros) para la remisión de los paquetes de información y documentación necesaria para las Asambleas. Esto garantiza que todos los accionistas reciban la información con la antelación debida para una toma de decisiones informada.
4. Igualdad de Trato: El uso de estas herramientas tecnológicas está diseñado para asegurar el principio de igualdad de trato de los participantes, permitiendo la interacción en tiempo real y el ejercicio del derecho a voto de forma segura.

Conclusión: Reba Compañía Financiera S.A. aplica la práctica recomendada, ya que cuenta con un marco estatutario moderno y alineado a su naturaleza de compañía financiera digital, permitiendo la celebración de actos asamblearios remotos con plenas garantías legales y técnicas.

**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.**

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de la Compañía, las ganancias realizadas y líquidas se destinan:



Reba Compañía Financiera SA

- a) al fondo de reserva legal, el porcentaje que determine la legislación vigente para las entidades financieras;
- b) a remuneración al Directorio y síndicos, en su caso;
- c) a dividendo de las acciones preferidas con prioridad los acumulativos Impagos;
- d) el saldo, en todo o en parte, a participación adicional de las acciones preferidas y a dividendo de las acciones ordinarias o a fondos de reservas facultativos o de previsión o a cuenta nueva o al destino que determine la asamblea.

Los dividendos deben ser pagados en proporción a las respectivas integraciones, dentro del año de su sanción.

Como consecuencia de lo detallado en el presente punto, se concluye que Reba Compañía Financiera SA aplica parcialmente la práctica recomendada.