



Reporte del Código de Gobierno Societario

Banco de Valores S.A.

Ejercicio 2023

ANEXO - Reporte del Código de Gobierno Societario (RG 797). Ejercicio 2023.

INTRODUCCIÓN

La Resolución General 797/2019 emitida por la Comisión Nacional de Valores (CNV) estableció los lineamientos actualmente en vigencia en materia de gobierno societario de las sociedades cotizantes.

En tal sentido, el gobierno societario es el conjunto de prácticas, procesos y estructuras por el cual se dirigen y controlan las compañías. En términos generales, las buenas prácticas de gobierno societario facilitan la creación de un ambiente de confianza y transparencia que busca favorecer las inversiones a largo plazo, la estabilidad financiera y la integridad en los negocios. Además, la adopción de estas prácticas permite a las compañías mejorar su competitividad, reputación y el diálogo con inversores y partes interesadas.

El Código de Gobierno Societario regulado por la Resolución más arriba mencionada está estructurado en tres niveles: Principios, Prácticas recomendadas y Orientaciones. Los Principios son conceptos generales que subyacen a todo buen gobierno societario y guían e inspiran a las Prácticas recomendadas en el código y otras prácticas ad-hoc que la compañía ha determinado como mejor para ella. El segundo nivel son Prácticas recomendadas concretas que se consideran como “mejores prácticas” y cada una permite ser considerada como “aplicada” cuando la compañía las lleva a cabo de la misma manera como detalla el código. Por último, las Orientaciones son la justificación y explicación de los principios y de las prácticas que los reflejan. El valor de las Orientaciones consiste en guiar, inspirar y clarificar los temas que se tratan en cada capítulo.

En el presente Reporte, Anexo a la Memoria del Ejercicio, el Directorio debe detallar y relatar cómo aplican los principios a Banco de Valores S.A. bajo el sistema denominado “aplica o no, explique”. Este sistema reconoce que la práctica del gobierno societario no debe traducirse en un modelo rígido de reglas que se aplican de igual manera para todas las compañías. Por el contrario, los principios son lo suficientemente amplios y flexibles para brindar un grado de libertad a las compañías para explicar la eventual no adopción de una determinada práctica. En consecuencia, el presente Reporte incluye el detalle de los Principios y Prácticas establecidos por la normativa vigente y la aplicación en la Entidad, considerando las Orientaciones establecidas.

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.

Prácticas y Aplicación

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

Banco de Valores S.A. es una entidad financiera autorizada por el Banco Central de la República Argentina (B.C.R.A.).

En el año 2020, Banco de Valores S.A. decidió ampliar su estrategia de crecimiento enfocándose en la prestación de servicios especializados a nivel regional. En el marco de esa estrategia, Banco de Valores decidió:

En noviembre de 2020, la adquisición del 100% del capital social de VALORES Administradora de Fondos de Inversión y Fideicomisos S.A., ubicada en la República Oriental del Uruguay. El Banco Central de dicho país, mediante la Resolución RR-SSF-2021-686 del 05/11/2021, otorgó la autorización para el inicio de sus operaciones.

En marzo de 2023 y meses siguientes, la adquisición del 83,33% del capital social y de los votos de CAUSO S.A. (sociedad en proceso de cambio de denominación a Valores Fiduciaria S.A.), ubicada en la República del Paraguay. Esta Sociedad iniciará sus operaciones una vez que el Banco Central de dicho país otorgue la correspondiente autorización.

En diciembre de 2023, la firma de un acuerdo con BlackToro Global Investments para constituir “BT VALO”, una colaboración estratégica con el propósito de establecer una nueva subsidiaria para prestar asesoramiento en inversiones que vincule los mercados de EE.UU. y Argentina.

Adicionalmente y como consecuencia del proceso de fusión de Banco de Valores S.A. con su sociedad controlante Grupo Financiero Valores SA (03-01-2022), la Entidad adquirió el control del

90,91% del capital social de Mercado de Futuros y Opciones S.A. (MERFOX). Si bien la sociedad fue constituida en la década de los '80 para operar como un mercado, en la actualidad, su actividad se reduce a gestiones administrativas.

Hecha esta introducción, el Directorio de Banco de Valores S.A. aplica esta práctica mediante el proceso anual de generación y aprobación del plan estratégico, donde determina la visión y misión de la Entidad. Además, el Directorio es el órgano que guía el establecimiento de la cultura y los valores de la compañía.

Banco de Valores S.A. tiene como **VISIÓN** alcanzar y mantener una posición de relevancia en la industria de los servicios financieros con especialización en el mercado de capitales, en la Argentina y la región, sobre la base de una plataforma tecnológica de vanguardia. De esta manera Banco de Valores busca convertirse en una compañía elegible para sus accionistas, clientes, proveedores y colaboradores por ser la mejor institución para la estructuración de negocios en la Argentina y en la región.

Además, Banco de Valores S.A. considera su principal **MISIÓN** ser un Banco de Mercado de Capitales. A través de la prestación de servicios financieros especializados, con un alto componente tecnológico, Banco de Valores tiene como misión, en la Argentina y en la región, atender las necesidades de sus clientes, contribuyendo al crecimiento y desarrollo del mercado de capitales.

Son los **VALORES** fundamentales de Banco de Valores:

- **INDEPENDENCIA:** Banco de Valores S.A. se compromete con sus clientes a no prestar servicios financieros que pudieran competir con los productos ofrecidos por ellos.
Este valor se aplicará principalmente a su rol de agente de custodia de productos de inversión colectiva (depositario de F.C.I.), tanto por haber logrado posicionarse en la industria de los Fondos Comunes de Inversión como líder en el desempeño de dichas funciones como por el crecimiento potencial que tiene este producto en función del desarrollo alcanzado en países de la región. En consecuencia, Banco de Valores ha resuelto renunciar al desempeño de funciones de administración de Fondos y abstenerse de participar en la distribución de los Fondos Comunes de Inversión que custodia, evitando su exposición a posibles conflictos de interés.
- **PREVISIBILIDAD:** Banco de Valores S.A. desarrolla su actividad sobre la base de una mirada estratégica y de largo plazo, generando condiciones sustentables y previsibles para la organización, accionistas y clientes.
- **INNOVACIÓN:** Banco de Valores, a través de su política de inversión permanente en tecnología dirige sus esfuerzos hacia el logro de una plataforma tecnológica con un alto grado de integración con sus clientes permitiéndoles acceder a servicios de alta eficiencia que les posibilitan alcanzar mejoras en su competitividad.
- **ADAPTABILIDAD:** Mediante el desarrollo del talento de sus colaboradores, la aplicación de nueva tecnología y la agilidad y flexibilidad de sus procesos, Banco de Valores S.A. consolida su capacidad de adaptación a los diferentes cambios que enfrentan las organizaciones en el mundo actual.
- **COMPROMISO Y TRABAJO EN EQUIPO:** Todos los colaboradores de Banco de Valores se involucran para alcanzar los objetivos a través de la cooperación, brindando lo mejor de cada uno y buscando el equilibrio entre resultados, clima de trabajo y sustentabilidad.

- INTEGRIDAD: Banco de Valores es una entidad comprometida con los más altos valores éticos, pilar fundamental para asegurar la integridad y sustentabilidad de sus negocios y del mercado en su conjunto.

El [Código de Ética y Normas de Conducta](#), que incluye las normas requeridas por la Ley de Responsabilidad Penal Empresaria N° 27.401, tiene por objeto establecer las normas de conducta y las acciones que debe observar todo colaborador del Banco de Valores S.A. que preste servicios bajo cualquier modalidad de vínculo laboral.

Además, Banco de Valores S.A. cuenta con diferentes políticas que reflejan la visión, misión y valores de la Entidad, entre ellas las [Políticas de Conflictos de Interés y Transacciones entre Partes Relacionadas](#), Uso de información privilegiada, Aceptación de Clientes, [Prevención del Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo](#), Gestión Integral de Riesgos y Negocios. Estas políticas, que se encuentran en concordancia con el marco legal y regulatorio aplicable, son además complementarias al Código de Ética y Normas de Conducta y demás normativa de Banco de Valores S.A.

El Directorio monitorea y supervisa mensualmente, en reunión que trata el informe de gestión y la marcha de los proyectos de la Entidad, donde evalúa el grado de avance en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, presupuestos y proyectos, de manera de verificar que el Banco cumpla con su misión y visión. Adicionalmente, en la misma reunión recibe los informes de gestión de los diferentes comités donde se gestionan los riesgos, se monitorea el control interno y demás prácticas, permitiéndole al Directorio evaluar si las acciones son acordes a los valores. Finalmente, el Directorio se reúne anualmente especialmente para revisar y reformular los objetivos estratégicos, incluyendo su misión, visión y valores.

Finalmente, y con miras a alcanzar los más altos estándares internacionales en [Gobierno Corporativo](#), la Entidad aprobó en agosto de 2023 el Proyecto ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA con el propósito de encontrarse listado en el mismo en el transcurso de 2024, producto de lo cual estará revisando sus prácticas de gobierno societario y efectuando modificaciones cuando resulten necesarias.

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 del Banco aplica esta práctica llevando a cabo la administración de la Entidad y definiendo los objetivos estratégicos y lineamientos de política societaria. Además, mantiene un diálogo fluido y continuo con la Gerencia, ya que es quien aprueba la estrategia general en concordancia con la misión y visión, bajo lo cual, luego, se desarrolla el plan de negocios.

En tal sentido, el Directorio celebra reuniones anuales para elaborar la estrategia, la cual comunica a través de su [CEO](#) (miembro del Directorio) a la Alta Gerencia en reuniones del Comité de Coordinación Gerencial. Los objetivos y la estrategia, juntamente con los indicadores de desempeño, son utilizados por la Gerencia en la elaboración del presupuesto anual y la definición de los planes operativos, que luego se comunican a toda la organización. En particular, la Gerencia procede a elaborar el presupuesto anual agregando a las metas y planes operativos los datos,

indicadores e informes que publica el B.C.R.A. incluyendo los necesarios para la preparación y presentación a dicho órgano del Plan de Negocios y Proyecciones de la Entidad, y adicionalmente, aquellos que surgen de los reportes de las principales consultoras del país. Entre los principales indicadores y proyecciones utilizados se encuentran las tasas de interés activa, pasiva y de regulación monetaria y la evolución de los correspondientes volúmenes de operaciones.

Así, Banco de Valores S.A. dirige sus esfuerzos hacia el posicionamiento en el segmento de banca especializada dentro del sistema financiero argentino. En un mercado de capitales considerado como emergente, Banco de Valores S.A. entiende que tiene fuertes ventajas estratégicas (capacidad de estructuración y la fuerza de distribución local más importante del mercado) en este segmento de negocios y realiza acuerdos de complementación con entidades financieras del exterior con el objeto de ofrecer un servicio global que permita sostener su actual condición de liderazgo e incrementar su competitividad.

Por otra parte, Banco de Valores S.A., tanto en forma interna como con todos sus grupos de interés, promueve la aplicación del sentido de la responsabilidad y de la ética, que incluye un firme compromiso con las generaciones futuras a través de la prevención de la contaminación, la conservación del medio ambiente y el ahorro energético y de los recursos naturales. Este trabajo se refleja anualmente en la emisión y publicación el [Informe de Responsabilidad Social Corporativa](#).

A tal fin Banco de Valores S.A. instrumenta, a través de la Gerencia de Capital Humano, diferentes programas medioambientales, mencionando entre ellos: Fundación Garrahan (Reciclado de papel y Reciclado de tapitas), ONG Ecovolta-Reciclado de pilas y Programas Internos (de concientización y reducción de impresiones y del cuidado del agua y la energía), el Programa de reciclado de plástico y cartones-Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y contribuciones con diferentes escuelas y organizaciones de bien público.

Asimismo, la Gerencia Comercial trabaja en el diseño de instrumentos financieros bajo las normas los lineamientos para la emisión de valores negociables sociales, verdes o sustentables. Previamente, se diseñaron diferentes instrumentos que buscaron generar inversores responsables y comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la sostenibilidad, entre ellos el primer fideicomiso financiero social, denominado Fecovita I y el primer fideicomiso financiero sustentable, Proyecto V.I.D.A.- Laboratorio Richmond. En 2023 la Entidad participó como colocador de los tramos II y III del Fideicomiso Financiero Solidario de Infraestructura Publica NASA IV. Nucleoeléctrica Argentina S.A. (NASA) es la empresa estatal que genera y comercializa energía de las centrales nucleares, mediante este vehículo financiero, contribuirá entre otros aspectos a la diversificación de la matriz energética, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernaderos, contratación de personal y reducción del precio de la energía.

Finalmente, la Entidad se encuentra trabajando en la revisión de la documentación de sus procesos para la formulación de la estrategia y los presupuestos. Adicionalmente y sin perjuicio de todo el trabajo que en materia de Responsabilidad Social Corporativa viene desarrollando actualmente, en el marco del proyecto de ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA el Directorio prevé avanzar en el abordaje de manera integral de los riesgo ambientales y sociales, mediante la implementación de metodologías y prácticas sobre sostenibilidad.

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 aplica esta práctica mediante la supervisión de la ejecución de la estrategia, el cumplimiento de los presupuesto y objetivos.

Es importante señalar que, como empresa de servicios financieros, Banco de Valores S.A. tiene un [Directorio](#) integrado por hombres y mujeres de larga y probada trayectoria en actividades financieras y comerciales. Cabe señalar que el director a cargo de la vicepresidencia ejerce también el rol de Gerente General/CEO de la Entidad.

Mensualmente el Directorio se reúne para analizar el Informe de Control de Gestión presentado por el Gerente de Administración, que incluye indicadores clave de desempeño de la gestión, el control del presupuesto y el análisis de los principales desvíos, permitiendo evaluar rápidamente la necesidad de adoptar acciones correctivas.

Los Directores, además de tomar decisiones propias que orienten hacia los [objetivos fundacionales](#), participan activamente en la gestión de los [Comités](#) de Auditoría (“CNV” y “BCRA”), Coordinación Gerencial, Créditos y Negocios, Riesgos Integrales, Tecnología y Seguridad de la Información, Prevención del Lavado de Dinero y Financiamiento del Terrorismo, Remuneraciones e Incentivos y Género. Los [Comités](#) son el ámbito a través del cual diversos miembros del Directorio toman contacto directo con distintas problemáticas y controlan la efectiva aplicación de los objetivos estratégicos y los lineamientos de política societaria. Los directores participantes se nutren de la información sobre la gestión cotidiana, recomendando eventualmente nuevas políticas o ajustes a las vigentes.

Actualmente, la estructura de control interno del Banco de Valores S.A. se encuentra alineada con las recomendaciones realizadas por COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Las políticas de control son aprobadas por el Directorio y los procedimientos son aprobados en los distintos Comités e informados al Directorio para su conocimiento. También, internamente Banco de Valores S.A. tiene identificadas las personas y las áreas responsables del desarrollo e implementación de políticas y procesos relativos a controles operativos y de reporte, mediante la colaboración de la Gerencia de Proyectos y el gerente del área para la cual el control será diseñado. Finalmente, el Comité de Auditoría, mensualmente, evalúa los reportes elevados por la Gerencia de Auditoría Interna, con los resultados de las revisiones de los sistemas de control, lo que permite mantenerlos actualizados y funcionando de forma correcta.

El sistema de control interno se construye en el cumplimiento de las normas bajo la responsabilidad de los integrantes de la organización, fijando puntos estratégicos de cumplimiento y estableciendo mecanismos de detección de desvíos a fin de evaluarlos, corregirlos y retroalimentar el sistema. El Control Interno es responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de la organización. Si bien es un proceso que se origina en la dirección y que ha sido diseñado para proporcionar una seguridad razonable en cuanto al cumplimiento de sus objetivos, cada uno de los actores cumple un rol particular.

Adicionalmente, y de conformidad con las normas vigentes, anualmente el CEO/Gerente General emite un informe sobre el adecuado funcionamiento del sistema de control interno de la entidad, el cual es documentado y presentado al Comité de Auditoría. Finalmente, el Comité de Auditoría BCRA emite un informe consolidado sobre el funcionamiento del sistema del control interno del Banco.

Como consecuencia del sólido marco de control interno y la estricta regulación y supervisión del BCRA, el Directorio monitorea el desempeño de la Gerencia a través de, principalmente, los

indicadores de la marcha de los negocios (informe de gestión mensual) y los informes de los comités (informe de la gestión de los riesgos, de control interno y observaciones, de cumplimiento normativo, del responsable de integridad, entre otros).

Finalmente, y con el propósito de profundizar las prácticas tendientes al desarrollo y retención de talentos, en el año 2022 el Directorio creó el Programa de compensación al personal ejecutivo, mediante la asignación bajo ciertos requisitos de acciones propias actualmente en cartera de la Entidad. Adicionalmente, la Entidad aprobó programa de desarrollo de líderes, enfocado en capacitaciones con reconocidos consultores externos y enfocado en la alta gerencia y mandos medios.

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 aplica esta práctica, habiendo asignado la responsabilidad de monitoreo de las estructuras y prácticas de gobierno societario en el Secretario Corporativo, quien supervisa todos los desarrollos internos relativos al [Gobierno Corporativo](#) y reporta cualquier cambio al Directorio. Si bien la supervisión de las prácticas de Gobierno Corporativo es siempre responsabilidad del Directorio, dicho órgano ejerce la supervisión mediante la colaboración del Secretario Corporativo, quien tiene línea de reporte directa al Directorio.

En particular, el documento de Términos de Referencia del Secretario Corporativo establece la asistencia al Directorio en la tarea de mantener a Banco de Valores S.A. en un constante avance en la materia y exploración de las tendencias y mejores prácticas internacionales, con el fin de que la compañía se encuentre siempre actualizada y se posicione como líder en mejores prácticas.

Finalmente, el Directorio ha decidido llevar adelante un Plan de Revisión y Mejora de sus Prácticas de Gobierno Corporativo, conforme su objetivo estratégico de alcanzar los más altos estándares en la materia que incluye, entre otros aspectos, la implementación del Reglamento del Directorio y del Comité de Nominaciones y Remuneraciones y la revisión y ampliación de la metodología de evaluación del órgano.

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.

El [Directorio de Banco de Valores S.A.](#) aplica esta práctica designando a los directores que cuentan con compromiso ético, formación y experiencia profesional y disponibilidad para ejercer sus funciones.

El Directorio se reúne mensualmente, conforme lo establece su estatuto. Sin perjuicio de ello, la supervisión de los negocios requiere que el Directorio se reúna adicionalmente con frecuencia semanal. Asimismo, la mayoría de sus miembros participan del [Comité de Créditos y Negocios](#), con igual frecuencia.

Los directores, si bien no tienen dedicación exclusiva, poseen compromiso con la función y alta dedicación, conforme se acuerda previamente por el Directorio con los candidatos y se evidencia, en términos generales, en la participación de los directores en las reuniones.

El Manual de Funciones y Misiones de la Entidad regula actualmente los aspectos principales referidos al funcionamiento del Directorio, incluyendo la programación con la debida antelación de las reuniones y el envío, a través de la Secretaría Corporativa, de un paquete de información que incluye el Orden del Día. En particular, al inicio del ejercicio, la Secretaría fija el calendario de reuniones mensuales establecidas por el Estatuto y procede a bloquear las agendas de los directores y síndicos, de manera de permitirle que cuente con el tiempo suficiente para planificar el tiempo y la preparación necesaria para cada reunión. Adicionalmente, y con miras a alcanzar los más altos estándares internacionales en Gobierno Corporativo, la Entidad se encuentra trabajando en la redacción de un Reglamento para el funcionamiento de su Directorio con el propósito de aprobarlo en el transcurso del año 2024.

Adicionalmente, el Manual también regula las funciones de los diferentes Comités, la frecuencia de sus reuniones, quórum y reglas de decisión, entre otros aspectos. Los Comités están a cargo de Presidentes o Coordinadores, responsables de convocar, con la asistencia de la Secretaría Corporativa, a las reuniones de dichos Comités con la debida antelación y recursos para la toma de decisiones, generar un clima cordial entre sus miembros, confeccionar las minutas, etc.

La Entidad provee a través de su portal web [información institucional y de sus principales instrumentos de gobierno corporativo](#).

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

VI. El [Presidente del Directorio](#) es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.

VII. El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.

VIII. El Presidente del Directorio deberá velar porque el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del Gerente General.

Prácticas y Aplicación

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

El Directorio aplica esta práctica, siendo su Presidente quien convoca las reuniones conforme el calendario establecido. La convocatoria y el Orden del Día se envía – a través de la Secretaría Corporativa- a todos los miembros con antelación mínima de 5 (cinco) días corridos previos a la reunión. A su vez, con el Orden del Día se envía un paquete de información para aquellos puntos que requieran información para que los Directores evalúen.

Además, la Secretaría Corporativa asiste al Presidente del Directorio procurando que el Directorio cumpla los procedimientos estipulados y las obligaciones que el Estatuto y la normativa vigente le requiera. También, debe organizar las reuniones del Directorio; confeccionar un proyecto del orden del día conforme instrucciones impartidas del Presidente y realizar las notificaciones correspondientes; distribuir la información de temas a tratar; redactar los proyectos de actas de Directorio, entre otros.

También, la Secretaría Corporativa debe dar asistencia a todos los Comités - y a los Presidentes o Coordinadores de cada uno de ellos- en el mismo sentido que lo hace con el Directorio.

Los directores y gerentes, por su parte, a través de su participación en los diferentes Comités, establecen vínculos y canales de acceso que facilitan la comunicación, acceso a la información y toma de decisiones. Sin perjuicio de ello, todos los directores y gerentes tiene acceso a la Secretaría Corporativa para coordinar reuniones o contactos cuando resulta necesario.

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

El Directorio aplica esta práctica efectuando con antelación a la celebración de la Asamblea Ordinaria, una autoevaluación del cumplimiento de su mandato durante el ejercicio inmediato anterior, valorando el funcionamiento y el desempeño de las funciones -del órgano, dejando constancia en el formulario habilitado a tal efecto.

Además, Banco de Valores S.A. ha formalizado un sistema de evaluación de desempeño de sus colaboradores, conforme la siguiente metodología:

a) Evaluación por competencias. Bajo esta práctica son evaluados todos los colaboradores excepto aquellos incluidos en el punto b siguiente. Este proceso implica la medición de diferentes conductas y habilidades de las personas para desarrollar sus tareas, identificando oportunidades de mejoras y fortalezas. Este proceso anual se inicia con una autoevaluación, y continua con una evaluación tanto descendente como ascendente. Finalmente, se realiza una entrevista de devolución y otra de seguimiento a mitad del ejercicio siguiente para monitorear la evolución.

b) Evaluación por cumplimiento de objetivos. Bajo esta práctica son evaluados los niveles jerárquicos comprendidos por el Gerente General, Subgerente General, Gerentes Departamentales, Subgerentes, Operadores de Finanzas y Oficiales Comerciales. Este proceso inicia con la definición de la estrategia por parte del Directorio y el establecimiento de los Objetivos y Resultados Clave de la Entidad, para luego fijarle objetivos específicos a las gerencias y colaboradores que participan de los planes para implementar la estrategia. Complementariamente, los gerentes y ciertos colaboradores deben cumplir con ciertos indicadores de rendimiento claves que se proponen como objetivos. El proceso se monitorea periódicamente durante el año hasta su evaluación final al cierre del ejercicio.

Estas prácticas se encuentran alineadas con los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

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 Directorio aplica esta práctica, para lo cual sus reuniones son convocadas con suficiente antelación (5 días corridos previos), incluyendo el envío del orden del día y el paquete de información. Asimismo, las reuniones se efectúan programando los tiempos suficientes de duración de la reunión para el normal desarrollo de cada tema del orden del día.

Por otra parte, el Directorio tiene capacitaciones continuas en aspectos de negocios y regulaciones de la Entidad a través de diferentes modalidades, entre ellas las reuniones mensuales con destacados especialistas en economía y política, y las reuniones con especialistas en aspectos de cumplimiento regulatorio y prevención del lavado de activos, incluyendo la Jornada dictada por la Firma Fidesnet. Asimismo, el Directorio auspicia y participa de importantes eventos y congresos, donde se puede señalar la participación y auspicio del 59° Coloquio de IDEA, IDEA Management 2023, la 44° Convención Anual del IAEF y la 29° Conferencia Industrial de la UIA.

En particular, los nuevos integrantes del Directorio participan de un Programa de Inducción donde, a través de reuniones con directores y gerentes del Banco y el envío de los documentos críticos, se comunican los puntos relevantes que deben conocer para entender la naturaleza, cultura y valores de la Entidad, la estrategia de negocios, la información financiera y el marco legal bajo el que opera,

la estructura organizativa, las prácticas de gobierno corporativo y las principales políticas en vigencia.

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.

El Directorio aplica esta práctica, a través de la Secretaría Corporativa, a cargo del Secretario Corporativo que desempeña un papel fundamental en el respeto de las estructuras de gobierno corporativo de la Entidad. La Secretaría Corporativa funciona como centro de comunicación entre los miembros del Directorio, y la Gerencia, y las partes interesadas. El directorio procura que la persona que lidere la Secretaría Corporativa sea un profesional con experiencia y conocimiento de prácticas de gobierno corporativo, regulaciones establecidas por el BCRA y la CNV, y de la actividad financiera y bancaria. Asimismo, debe contar con habilidades interpersonales para poder procurar el mejor funcionamiento de las relaciones entre los accionistas, el Directorio y la Gerencia.

La Secretaría Corporativa colabora con el Presidente en el establecimiento de una comunicación clara entre los órganos de gobierno de la Entidad y, principalmente, permite al Directorio: (i) garantizar el flujo de información y comunicación entre los miembros del Directorio (incluyendo organización de reuniones, toma y mantenimiento de actas y reportes, etc.), sus comités y la Gerencia; (ii) facilitar la inducción de nuevos miembros del Directorio a través de un programa de capacitación y orientación; (iii) colaborar en el desarrollo, formación, capacitación y evaluación de los miembros del Directorio; (iv) verificar la conservación y actualización de los códigos, normas y políticas de la Entidad; y (v) asistir al Presidente en la organización de las reuniones de Directorio y Asambleas.

Adicionalmente, el Directorio ha asignado al Secretario Corporativo la función de Responsable de [Gobierno Corporativo](#), con el objetivo de llevar adelante las tareas operativas que requiere: (i) el proceso de implementación de las políticas y las mejores prácticas en materia de Gobierno Corporativo; (ii) el monitoreo de su adecuado cumplimiento; y (iii) la actualización de las mismas. Finalmente, la Secretaría Corporativa coordina la realización de las [Asambleas de la Entidad](#).

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

El Directorio aplica esta práctica. Banco de Valores S.A. aprobó e implementó en octubre de 2021 la Política de Sucesión del CEO/Gerente General. Dicha política, desarrollada con la asistencia de especialistas externos, tiene por objetivo brindar estabilidad y previsibilidad a la transición de liderazgo en Banco de Valores frente a eventos de (i) emergencia o no planificados y (ii) planificados. La sucesión del CEO/Gerente General, es responsabilidad del Directorio quién, a efectos de instrumentar la política, se apoya en el Comité de Remuneraciones e Incentivos. El Comité de Remuneraciones e Incentivos se encuentra integrado por el Presidente y Vicepresidente del Directorio y el Gerente de Capital Humano.

Complementariamente, el Directorio ha aprobado un Plan de sucesión de sus principales funcionarios, que contempla la formulación de planes de carrera, bajo la supervisión del Comité de Remuneraciones e Incentivos. Dicho Plan establece criterios para la identificación de funcionarios claves, formación de cuadros de reemplazo y -cuando es necesario-, la selección (interna/externa) y reemplazo de los principales ejecutivos de la Entidad.



El objetivo del Banco de Valores S.A. es contar con un grupo de profesionales calificados para desempeñar posiciones gerenciales, que puedan continuar con el crecimiento y desarrollo en el corto, mediano y largo plazo, en un marco de una ordenada sucesión.

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.

Prácticas y Aplicación

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica ya que cuenta, actualmente, con 5 (cinco) directores titulares y 2 (dos) suplentes que cumplen con los criterios de independencia establecidos en el Art.11, Cap. III, Título II de las Normas CNV 2013 (según Resolución General 730/2018). La [nómina de los directores independientes y su currículums](#) pueden consultarse en el portal web de la Entidad.

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.

Banco de Valores S.A. no aplica esta práctica. Sin perjuicio de ello y en el marco del Proyecto aprobado en agosto de 2023 (mencionado más arriba), se encuentra trabajando en el desarrollo del Comité de Nominaciones y Remuneraciones para su implementación en el transcurso de 2024. Actualmente, los candidatos (y sus correspondientes perfiles) son propuestos por el Directorio en oportunidad de formular la Propuesta a la Asamblea, la cual se haya a disposición de los accionistas que la soliciten, y es leída en oportunidad de celebración de la Asamblea. Asimismo, la Secretaría Corporativa, asistiendo al Presidente del Directorio, efectúa análisis de los perfiles de los candidatos y solicita manifestaciones de independencia, entre otros documentos, a efectos de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales pertinentes, incluyendo aquellas establecidas por la CNV y el BCRA. La Asamblea de Accionistas es quien, finalmente, elige a los directores de la Entidad.

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.

Banco de Valores S.A. no aplica esta práctica. Si bien hasta el momento Banco de Valores S.A. no cuenta con el Comité de Nominaciones, en cuanto a la selección de directores, la compañía se encuentra trabajando bajo la normativa exigida por el BCRA (Autoridades sujetas a la previa evaluación de sus antecedentes) y, además, y en colaboración de un asesor externo especialista en la materia, el Banco ha realizado un análisis de la [composición de su Directorio](#) a través de una

“Matriz de Composición”. Dicha Matriz tiene el fin de orientar y guiar a Banco de Valores S.A. en la búsqueda y el análisis de los mejores perfiles para lograr un Directorio balanceado. En particular, el Presidente, con la colaboración de la Secretaría Corporativa, evalúa y determina el número de integrantes del Directorio (y consecuentemente las vacantes) necesario para llevar adelante en forma adecuada sus funciones, considerando la estrategia de negocios, exigencias normativas y comités a integrar, entre otros aspectos. Posteriormente se definen los perfiles de los potenciales candidatos asegurando que el Directorio cumpla con los requerimientos de independencia, inexistencia de inhabilidades para ejercer el cargo en una entidad financiera, mayoría de miembros con experiencia financiera, diversidad de género, diferentes formaciones profesionales y edades. El Presidente una vez identificado los candidatos y verificado que cumplen el perfil definido, conforma la lista que llevará al Directorio que trate la Propuesta para la Asamblea.

En tal sentido, se señala, entre otros aspectos, que el Directorio presenta diversidad de género (entre sus miembros, 5 son mujeres, 4 en carácter de directoras titulares y 1 como suplente), diferentes formaciones y experiencias profesionales, diferentes edades y mayoría de directores (actualmente 5) independientes.

Adicionalmente, y conforme los documentos con recomendaciones emitidos por el Ministerio de la Mujer y la CNV y el BCRA, en 2021 el Banco reformuló el Comité de Género con el propósito de trabajar en la implementación gradual de las mejores prácticas tendientes a lograr la paridad de género y diversidad. Asimismo, a dicho Comité reporta el Subcomité de Prevención de la Violencia de Género. El Comité efectúa (i) relevamientos y diagnósticos sobre la implementación de las prácticas que los organismos antes mencionados han recomendado, informando a las Gerencias y al Directorio sobre los resultados para coadyuvar en el desarrollo de una cultura inclusiva y diversa, (ii) realiza anualmente capacitaciones a su Directorio, Gerencia y colaboradores, y (iii) con la colaboración de la Gerencia de Capital Humano implementa políticas y prácticas.

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

El Directorio aplica esta práctica, siendo la Secretaría Corporativa la encargada de llevar a cabo la inducción de los nuevos miembros del Directorio. El plan de inducción permite a los nuevos miembros conocer el marco general e integral de los distintos procesos del Banco, las responsabilidades y deberes de los directores, los procedimientos y procesos del Directorio, la Normativa que regula la Entidad y, la [estructura organizacional](#) de la empresa. También se comparten con ellos los documentos claves de la organización ([estatutos](#), reglamentos, políticas y manuales) y se realizan reuniones con el personal clave.

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.

Prácticas y Aplicación

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.

Banco de Valores S.A. no aplica esta práctica, sin embargo, en el marco del Proyecto de Ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA se encuentra trabajando en el desarrollo del Comité de Nominaciones y Remuneraciones. Actualmente posee un Comité de Remuneraciones e Incentivos, con participación de dos directores y un gerente, que evalúa las remuneraciones e incentivos de todos los colaboradores de Banco de Valores S.A.

La determinación de la remuneración de los Directores es efectuada por la Asamblea Ordinaria de Accionistas que establece el monto de la retribución teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550, modificatorias y complementarias. La Asamblea puede delegar en el Directorio la asignación individual de los honorarios aprobados. Anualmente, el Directorio pone a consideración de la Asamblea una propuesta para su retribución como cuerpo colegiado, con la previa opinión del Comité de Auditoría CNV sobre su razonabilidad. El monto total de remuneraciones propuesto por el Directorio incluye las remuneraciones abonadas al Vicepresidente y CEO, quién no percibe otros honorarios, y es formulada considerando el perfil de negocios de la Entidad, el éxito de la gestión desarrollada y niveles comparables con otras entidades. Asimismo, el Directorio ha aprobado una política interna objetiva de distribución de los honorarios entre sus miembros, que no establece diferencias por género, considera el cargo ocupado en el Directorio y la participación activa en los diferentes comités, entre otros aspectos.

Conforme con lo dispuesto por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades (“LGS”) y las normas de la Comisión Nacional de Valores (“CNV”), el monto máximo de las retribuciones que por todo concepto pueden percibir los miembros del Directorio no puede exceder del veinticinco por ciento (25%) de las ganancias. Dicho monto máximo se limita al cinco por ciento (5%) cuando no se distribuyan dividendos a los accionistas, y se incrementa proporcionalmente a la distribución, hasta alcanzar el límite del veinticinco por ciento (25%) cuando se reparta el total de las ganancias.

Cuando el ejercicio de comisiones especiales o de funciones técnico-administrativas por parte de uno o más directores imponga la necesidad de exceder los límites prefijados, sólo pueden hacerse efectivas tales remuneraciones en exceso si fuesen expresamente acordadas por la Asamblea de Accionistas.

Adicionalmente, el Directorio ha establecido una política y criterios para la asignación de remuneraciones a sus miembros.

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

Banco de Valores S.A. no aplica esta práctica debido a que no ha adoptado un Comité de Remuneraciones. Sin embargo, en el marco del Proyecto de Ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA se encuentra trabajando en la implementación del mencionado comité. Sin perjuicio de lo antes explicado, el Directorio asegura que las pautas y prácticas compensatorias de la sociedad son consistentes con su cultura, con sus objetivos de largo plazo, su estrategia, su perfil de riesgo y con su ambiente de control, y que responden a las definiciones que al respecto estableciera la Asamblea en el Estatuto Social. En sintonía con las mejores prácticas, El Directorio ha adoptado una Política que establece que la remuneración de los directores se determina en función de la responsabilidad asumida y de la participación activa en la gestión de los Comité que integran, a excepción de la del Gerente General, que incorpora un componente basado en resultados, vinculado a una serie de condiciones objetivas y pertinentes diseñadas para mejorar el valor societario a largo plazo. Estos criterios permiten que las remuneraciones establecidas se comparen con las recibidas por directores en entidades financieras similares.

Además, es la Asamblea de Accionistas la que establece los límites a la retribución anual y fija los montos de remuneración, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Sociedades Comerciales. Por su parte, el Directorio cuenta con el Comité de Remuneraciones e Incentivos (compuesto por dos directores y un gerente) cuya función es analizar y elevar a aprobación de aquél los niveles de remuneración y los beneficios de los colaboradores del Banco a partir del nivel gerencial. Esta práctica se encuentra alineada con los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

En mayo de 2022 la Asamblea de Accionistas de Banco de Valores SA aprobó la creación del Programa de compensación al personal ejecutivo en acciones propias, asignando a dicho programa 5.618.197 acciones propias en cartera. Conforme las condiciones del programa, el Directorio resolvió, en los meses de mayo de 2022 y enero de 2023, asignar a los beneficiarios 1.459.087 y 1.522.663 acciones, respectivamente.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

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

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

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

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

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

Prácticas y Aplicación

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 aplica esta práctica conforme a las exigencias mismas del negocio y sus reguladores, contando con una Política de Gestión Integral de Riesgos en consideración de los lineamientos para la gestión de riesgos de Entidades Financieras del BCRA, que integra los siguientes aspectos: Riesgo Estratégico, Riesgo Reputacional, Riesgo de Crédito, Riesgo de Liquidez, Riesgo de Contraparte, Riesgo de Titulización, Riesgo País, Riesgo de Concentración, Riesgo de Tasa de Interés, Riesgo de Mercado, Riesgo Operacional y Riesgo de Cumplimiento. Esta práctica se encuentra alineada en general con los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

Los criterios y políticas de riesgo aprobados por el Directorio son monitoreados en forma global por el Comité de Gestión Integral de Riesgos, con participación gerencial, quien evalúa y aprueba las metodologías de gestión de riesgos y efectúa un seguimiento de la marcha de los negocios del Banco a partir de los reportes presentados por la Gerencia de Riesgos Integrales.

La supervisión y control de riesgos se realizan principalmente en base a límites e indicadores de gestión establecidos por la Dirección. Estos límites reflejan la estrategia comercial del Banco, así como también el apetito y nivel de riesgo que el Banco está dispuesto a aceptar, en base a la

estrategia global establecida. Asimismo, el Banco controla y mide el riesgo total involucrado en cada área de operaciones y genera reportes periódicos que se presentan a la Dirección.

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 aplica esta práctica. A efectos de garantizar su independencia respecto de todos los sectores, la Gerencia de Auditoría Interna depende del Directorio a través del Comité de Auditoría BCRA. Dicha Gerencia es la encargada de evaluar y monitorear el control interno del Banco a través del cumplimiento del Plan de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría BCRA y el Plan de Trabajo del Comité de Auditoría CNV y el Directorio. Dicho plan cubre todos los procesos de negocios y controles críticos de la Entidad, incluyendo la gestión de los riesgos.

Cabe mencionar que el Banco, como entidad regulada por el B.C.R.A., tiene implementado un Comité de Auditoría BCRA integrado por dos directores, dos de ellos independientes, y la Gerente de Auditoría Interna.

En mayo de 2021 obtenida la autorización para hacer oferta pública de sus acciones, Banco de Valores S.A. constituyó y puso en funcionamiento el Comité de Auditoría CNV establecido por la normativa de la CNV, conformado por tres directores, dos de ellos independientes.

El Directorio supervisa el funcionamiento del sistema de control interno y a la auditoría interna mediante su activa participación en los Comités de Auditoría BCRA y CNV, a través de sus miembros delegados, los informes de dichos Comités elevados al Directorio, e informes de revisores externos (informes de los auditores externos, informes de Inspecciones del BCRA, etc.).

Adicionalmente, la Entidad se encuentra llevando adelante un Plan de revisión y mejora de sus prácticas de gobierno corporativo que incluye la publicación de los Términos de Referencia del puesto.

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

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica y cuenta con la Gerencia de Auditoría Interna dependiente del Directorio por medio del Comité de Auditoría BCRA, compuesta por un equipo interdisciplinario de Auditores Operativos y de Sistemas y, adicionalmente, cuenta con la asistencia de una Consultora especializada en la materia para realizar auditorías. La función de auditoría interna en Banco de Valores S.A. es de carácter permanente y se encarga de realizar todas aquellas gestiones que permitan evaluar y monitorear el correcto funcionamiento del control interno del Banco conforme a los lineamientos definidos por el Directorio, la normativa interna y el cumplimiento de las normas de los Organismos de contralor, en especial del BCRA y de la CNV. Dicha función es independiente y objetiva de evaluación y consulta concebida para agregar valor y mejorar la efectividad de los procesos de gestión de riesgos, control y dirección. Esta práctica se encuentra alineada en general con los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

Además, los auditores cuentan con la autoridad necesaria para llevar adelante sus tareas, pudiendo actuar por iniciativa propia en todas las gerencias y funciones de la Compañía y teniendo acceso a todos los registros, archivos e información necesaria.

La Gerencia de Auditoría cuenta con un presupuesto independiente, de carácter anual, que es aprobado por el Directorio.

El equipo está conformado por profesionales en Ciencias Económicas y en Sistemas de Información, con amplia experiencia en trabajos de Auditoría. Además, anualmente continúan capacitándose en aspectos relacionados en la materia.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica y cuenta actualmente con los Comités de Auditoría establecidos conforme las normas de la CNV y el BCRA.

En particular, el Comité de Auditoría “CNV” ha aprobado e inscripto su Reglamento. Asimismo, anualmente aprueba su plan de trabajo. En particular, el Reglamento fija su composición, funcionamiento, responsabilidades y deberes, integrándose por 3 (tres) miembros titulares del Directorio de los cuales 2 (dos) poseen la calidad de independiente según la normativa vigente.

El reglamento establece que la mayoría de los miembros titulares deben contar con formación en temas empresarios, financieros y contables, a efectos de poder comprender la información financiera y aportar otros conocimientos y experiencia relevantes para Banco de Valores S.A. Esta práctica se encuentra alineada con los Principios de Gobierno Corporativo para bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica mediante las funciones del Comité de Auditoría establecido bajo las normas de la CNV y el BCRA que, entre sus funciones, debe: 1) Recomendar al Directorio los candidatos para desempeñarse como auditor externo del Banco, así como las condiciones de contratación mediante una evaluación de los antecedentes y razones que fundamentan la designación, 2) Verificar periódicamente que los auditores externos lleven a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando que con ello se satisfacen los requerimientos del Directorio y del BCRA, 3) Analizar y opinar, previo a su contratación, respecto de los diferentes servicios prestados en el Banco por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos, de acuerdo con las normas de auditoría establecidas por la FACPCE y toda otra reglamentación que, al respecto, dicten las autoridades que lleven el contralor de la matrícula profesional, comunicando formalmente al Directorio la opinión, 4) Analizar la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas se adecúen a los riesgos del Banco, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales.

El Comité de Auditoría “CNV/BCRA”, previo a la Asamblea de Accionistas, eleva al Directorio la opinión con respecto a la continuación o no del Auditor Externo, adicionalmente la Gerencia de Auditoría Interna emite un informe anual sobre la Independencia de Auditores Externos y la razonabilidad de los honorarios facturados por éstos.

Cabe mencionar que la Auditoría Externa de Banco de Valores S.A. es realizada por una firma de renombre internacional (“big four”), lo que muestra una señal de disciplina contable y transparencia informativa. La relación que existe entre la firma de auditoría y Banco de Valores S.A. es de cooperación y colaboración, existiendo una relación fluida y buen acceso a la información.

Sin perjuicio de ello, el Plan de Mejoras de las Prácticas de Gobierno Corporativo de la Entidad incluye la formulación de una Política de selección y monitoreo de auditores externos (con indicadores).

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.

Prácticas y Aplicación

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.

El Directorio aplica esta práctica y ha establecido un [Código de Ética y Conducta](#), el cual es una guía que determina los valores generales de Banco de Valores S.A. e impone deberes y responsabilidades a los directores, gerentes y empleados de la Compañía hacia sus pares, accionistas, agentes, el regulador y la sociedad en general. Los principios éticos tienen como función primordial desarrollar hábitos y actitudes positivas en los colaboradores del Banco, que permitan el cumplimiento de los fines institucionales. Además, dicho Código se encuentra alineado con los Principios de Gobierno Corporativo para bancos del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea.

Banco de Valores S.A. cuenta con un Código de Ética y Normas de Conducta aprobado por el Directorio y elaborado en consonancia con lo regulado en el Programa de Integridad establecido por la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas Privadas. Adicionalmente, los integrantes de la Gerencia de Auditoría Interna deben cumplir con normas complementarias incluidas en un Código de Ética particular.

Anualmente, cada integrante de Banco de Valores S.A. es capacitado al momento de su incorporación respecto de las disposiciones del Código, donde se le solicita una declaración de comprensión y compromiso en su cumplimiento.

Anualmente y en cumplimiento de las normas vigentes se dicta la capacitación a todos los colaboradores en materia de (i) prevención del lavado de activos y la financiación del terrorismo, y (ii) programa de integridad y código de ética y normas de conducta, donde se explican los principales conceptos del Código y se practica una evaluación de su conocimiento. En el marco del Proyecto de Ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA, el Banco se encuentra trabajando en la ampliación de los medios y contenidos de capacitación para todos sus colaboradores.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica y se encuentra altamente comprometido con el desarrollo permanente de una cultura corporativa de altos estándares de integridad y transparencia. En ese sentido, ha ido confeccionando a lo largo de los años normas y procedimientos destinados al cumplimiento de las leyes y al arraigo de un comportamiento ético en todos sus colaboradores. Con esas premisas, la Entidad se acogió a la ley N° 27.401 (de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas Privadas) y adaptó los códigos y procedimientos a fin de conformar el Programa de Integridad previsto por dicha norma. El Código de Ética y Conducta de Banco de Valores S.A. incorpora estos preceptos.

La Secretaría Corporativa tiene entre sus funciones impulsar en la revisión y actualización de los códigos, políticas y normas de gobierno societario de la Entidad. Anualmente, por su parte, el Comité de Auditoría (CNV) es responsable de verificar que estos instrumentos se encuentren actualizados y emitir una recomendación previa, cuando corresponda, para su tratamiento y aprobación por parte del Directorio.

A los efectos de dar cumplimiento con el estándar previsto por el art. 23, punto IX de la Ley N° 27.401, se designó a un responsable interno a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del Programa de Integridad. Si bien las principales funciones del Responsable del Programa de Integridad (RPI) se encuentran descriptas en el [Código de Ética y Conducta de Banco de Valores S.A.](#), en el marco del Proyecto de Ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA, Banco de Valores S.A. se encuentra trabajando en el desarrollo y publicación de los Términos de Referencia del RPI.

En particular, el RPI, lleva adelante un programa de capacitación sobre integridad y otros aspectos referidos en el Código. La capacitación se realiza en oportunidad de la incorporación de nuevos colaboradores y, anualmente, para la totalidad de los mismos. En esta última oportunidad, juntamente con la Gerencia de Prevención de Lavado de Dinero, realizan una capacitación general y practican una certificación y evaluación de aprendizaje de los principales contenidos.

Adicionalmente, el Banco cuenta con un sistema interno de denuncias, el cual es debidamente puesto en conocimiento de los colaboradores en las capacitaciones que son llevadas a cabo en el marco del presente Programa de Integridad. El sistema de denuncias interno también se encuentra abierto a terceros ajenos a Banco de Valores S.A. y puede ser consultado en el respectivo Código publicado en el portal web de la Entidad. Las denuncias son presentadas mediante correo electrónico a una casilla especialmente dedicada a tales efectos. En este contexto, se garantizan los

máximos estándares de confidencialidad y seguridad informática, a efectos de proteger al denunciante, implicando ello que el acceso a dicha casilla es privativo del Responsable de Integridad. El Código establece normas precisas para el desarrollo de las investigaciones internas, mediante la realización de un sumario, la intervención de asesoramiento legal y/o la intervención de la Gerencia de Auditoría Interna, cuando corresponda, asegurando la protección del denunciante y el debido proceso sobre el investigado. Asimismo, establece sanciones de conformidad con las regulaciones legales vigentes.

El RPI tiene amplio acceso a la información de la Entidad para desarrollar su programa de trabajo y, en particular, integra los comités donde se generan los nuevos negocios de la Entidad, de manera de tomar conocimiento en forma oportuna, establecer medidas y gestionar los riesgos de integridad identificados. El programa prevé la verificación periódica con el propósito de prevenir o detectar irregularidades vinculados a procesos licitatorios, prestaciones de proveedores críticos, transacciones con contrapartes o socios, entre otros aspectos.

Finalmente, y en forma trimestral, el RPI presenta un informe de su gestión al Comité de Auditoría y al Directorio para su tratamiento.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica. En 2021 el Directorio aprobó y puso en vigencia la [Política de Conflicto de Interés y Transacción entre Partes Relacionadas](#).

La política establece con claridad las responsabilidades de los colaboradores y criterios de acción a adoptar frente a situaciones que puedan implicar un conflicto de interés, incluyendo la denuncia al Responsable del Programa de Integridad y, cuando corresponda, la elevación al Comité de Auditoría y el Directorio para la evaluación final.

Adicionalmente, la política establece responsabilidades y controles a adoptar frente a transacciones entre el Banco y sus partes relacionadas, incluyendo la intervención y opinión del Comité de Auditoría “CNV” y la decisión final del Directorio. Es importante señalar que Banco de Valores S.A. cumple a su vez con las disposiciones establecidas por el BCRA en materia de [otorgamiento de financiaciones a personas vinculadas](#).

La política ha sido difundida en toda la organización y se han capacitado a las autoridades y la gerencia para su correcta implementación.

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.

Prácticas y Aplicación

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica, proporcionando información transparente de las actividades y el negocio, la cual se materializa en el impulso de la divulgación de información pertinente hacia los diferentes stakeholders a efectos de contribuir en la consolidación del buen gobierno corporativo.

El [sitio web](#) de Banco de Valores S.A. ha incorporado el portal “[Relación con Inversores](#)” que contiene información sobre la historia del Banco y sus autoridades, información financiera (información trimestral de gestión, estados financieros actuales y de años anteriores, incluyendo estados financieros anuales y trimestrales y, las actas de aprobación de balances) y no financiera (incluyendo información sobre la Sede Social, Estatutos vigentes y los Códigos de Gobierno Societario y, de Ética y Normas de Conducta y, el Reporte formal de Responsabilidad Social Corporativa). Adicionalmente, dicho portal posee un canal de contacto especialmente desarrollado para que los inversores puedan enviar sus consultas y comentarios.

Finalmente, en el marco del Proyecto del de ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA, la Entidad se encuentra trabajando a efectos de profundizar la información incluida en su portal de Relación con Inversores.

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

El Directorio aplica esta práctica apoyado en su trayectoria, experiencia y conocimiento a lo largo de los años de las partes interesadas (empleados, clientes, reguladores, accionistas, proveedores, entre otros). En tal sentido, Banco de Valores S.A. atiende los intereses de los distintos públicos mediante mecanismos de comunicación fluidos y descentralizados en las distintas Gerencias. A través de su página web cuenta con una sección especial de “Contacto” y casillas de correo

específicas de responsabilidad social corporativa, donde se reciben las consultas de sus stakeholders y son evacuadas por el personal del Banco correspondiente.

Adicionalmente, en 2023 el Banco creó el departamento de Comunicación Corporativa, a cargo del Secretario Corporativo, con el propósito de profundizar los canales de comunicación y contenidos con sus audiencias clave.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica. En tal sentido, el Banco ha designado un [Responsable de Relaciones con Inversores](#) con quien los accionistas pueden contactarse. Adicionalmente y en forma trimestral una vez publicado los estados financieros correspondientes, dicho Responsable realiza reuniones a través de videoconferencias con un grupo de partes interesadas (ciertos accionistas, analistas financieros, calificadoras de riesgos) para brindar un informe sobre la gestión de la Entidad. Dicho informe queda a disposición de todos los accionistas en el portal web de la Entidad. Adicionalmente, en el marco del Proyecto de Ingreso al Panel de Gobierno Corporativo de BYMA se encuentra trabajando en la ampliación de la convocatoria a la totalidad de sus accionistas y otras partes interesadas.

Asimismo, la Entidad cuenta con un canal de acceso en su portal web para que todos los accionistas puedan remitir las consultas que estimen pertinentes y, adicionalmente en oportunidad de la realización de una Asamblea, la Secretaría Corporativa adiciona un correo electrónico para llevar adelante el proceso de acreditación y acercamiento de opiniones y comentarios.

Complementando lo antes indicado, la Secretaría Corporativa posee instrumentados procedimientos para llevar adelante la [convocatoria a Asamblea](#) y poner a disposición de los accionistas toda la documentación e información que resulta necesaria para su participación en la Asamblea a través de su portal web.

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 Directorio aplica esta práctica conforme lo establece su Estatuto vigente (última modificación efectuada el 22 de septiembre de 2020), permitiendo la realización de Asambleas de Accionistas y Reuniones de Directorio mediante el uso de medios electrónicos.

Cabe mencionar que, en atención a las distintas medidas llevadas adelante por el Gobierno Nacional a fin de minimizar la circulación del COVID-19 y conforme las disposiciones de la IGJ y la CNV, el Banco llevó adelante reuniones de Directorio y de Asambleas de Accionistas utilizando medios no presenciales.

En particular, los mecanismos de participación no presencial permiten la participación en igualdad de condiciones de los diferentes participantes como así también la transmisión y, cuando fuera requerido, grabación de sonido, imagen y palabras.

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.

Banco de Valores S.A. aplica esta práctica y cuenta con una [Política escrita de Distribución de Dividendos](#). El Directorio propone anualmente a los accionistas la distribución de dividendos por un monto máximo del 50% de las utilidades computables bajo el marco regulatorio de las normas de Distribución de Resultados establecidas por el BCRA. Dicha Política se encuentra orientada a fortalecer su estructura patrimonial, reduciendo al mínimo su dependencia del fondeo proveniente del endeudamiento, colaborando de esta forma a la obtención y mantenimiento de las más altas [calificaciones](#) de riesgo crediticio que faciliten su competitividad en esta actividad. Sin perjuicio de lo prescripto en la presente política, el Directorio monitorea permanentemente el cumplimiento de los propósitos de esta política, pudiendo establecer propuestas por valores mayores, cuando circunstancias excepcionales lo ameriten.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 5 de marzo de 2024

EL DIRECTORIO