Reporte de Gobierno Societario

Banco Macro S.A.

2024

Introducción

La CNV mediante la RG 797/2019 estableció los lineamientos generales para el gobierno societario de las sociedades cotizantes. 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 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.

Es obligatorio para la compañía preparar un reporte, que debe ser presentado al regulador anualmente junto con la Memoria, en el cual el Directorio debe detallar y relatar cómo aplican los principios 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. Es por ello que el Directorio puede proveer una explicación justificada que denote una forma alternativa de cumplir con el principio.

El Banco cuenta con la Política de Gobierno Societario, que da cuenta de los lineamientos generales de las prácticas y procesos adoptados por el Banco, en consideración de las buenas prácticas emanadas de las recomendaciones de la Comisión Nacional de Valores y el Banco Central de la República Argentina.

REPORTE DE GOBIERNO SOCIETARIO

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio, en su función de máximo órgano de administración del Banco, es el encargado de la determinación y el establecimiento de la Misión, Visión y Valores, cuyo propósito es *"Pensar en Grande"* orientando a comunicar sus objetivos, acciones y resultados con el foco en la creación de valor económico, social y ambiental basándose en nuestros valores que son los principios éticos por los cuales se rige. Nuestros valores son:

Protagonismo: Somos protagonistas en *búsqueda de la excelencia*.
Agilidad: Construimos dinámica de *equipo eficiente*.
Cercanía: Hacemos equipo con el *cliente* y nuestras *comunidades.*
Orgullo: Vivimos el momento de ser parte de algo que nos *trasciende.*

El Directorio promueve la cultura ética de la organización, y conjuntamente con la Alta Gerencia, son responsables de liderar a todos los colaboradores y guiarlos en el cumplimiento de los estándares definidos.

Asimismo, es responsable de la definición de la estrategia global del negocio en un marco de adecuada gestión de riesgos, velando por la liquidez y la solvencia de la entidad y la sustentabilidad del negocio en el largo plazo. Promueve prácticas de gobierno societario y supervisa la implementación del Código de Gobierno Societario, difundiendo los principios y valores societarios, reafirmando el compromiso de la Dirección.

El Comité de Nombramientos y Gobierno Societario es responsable de la implementación y seguimiento de las buenas prácticas en la materia. El Comité reporta al Directorio con posterioridad a cada una de las reuniones celebradas, dejando constancia de los temas considerados en actas.

Banco Macro se compromete con una gestión donde la transparencia y la integridad, el diálogo cercano con los grupos de interés y el cumplimiento de normas nacionales e internacionales, son la base para garantizar negocios éticos y sustentables. En esta línea cuenta con políticas y documentos que guían el accionar de los equipos de trabajo, como ser: código de ética, código de prácticas bancarias, línea de ética entre otros.

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio fija la estrategia general de la compañía, cuya implementación será responsabilidad del Gerente General y la Alta Gerencia, plasmando las acciones para alcanzar dichos objetivos en un Plan de Negocios o Estratégico, respecto del cual se realizará un seguimiento y evaluación continua, bajo responsabilidad del Comité de Activos y Pasivos. El Plan de Negocios se complementa con un Presupuesto Anual de Inversiones y Gastos.

Con el objetivo de ser una entidad de referencia, el Directorio y Alta Gerencia de Banco Macro adhieren a la estrategia de sustentabilidad y los compromisos en materia de desarrollo sostenible.

Banco Macro cree que su aporte a la sociedad como entidad financiera es clave para el desarrollo de un país. En tal sentido, asume el compromiso de crear valor económico, social y ambiental en el corto, mediano y largo plazo. Los cinco pilares de la Estrategia de Sustentabilidad son:

I. Inclusión y educación financiera:
El Banco promueve una cultura financiera saludable. Para ello, genera productos, servicios, herramientas y contenidos de educación financiera, para formar ciudadanos bancarizados, críticos, reflexivos, económicamente responsables y que contribuyan al crecimiento económico del país.

II. Impacto ambiental directo e indirecto:
Banco Macro impulsa el cuidado del entorno social y del medio ambiente, tanto internamente como en la cadena de valor.

III. Responsabilidad por el bienestar y la inclusión de las personas:

Banco Macro es generador de empleo a nivel federal, acompaña el desarrollo profesional de sus colaboradores, favorece la diversidad y la inclusión en el ambiente de trabajo.

IV. Desarrollo de PyMEs y emprendimientos:

El Banco acompaña a las PyMEs y a los nuevos emprendimientos en el desarrollo de sus negocios con productos y servicios a medida, brindando formación y herramientas para su crecimiento.

V. Transparencia en todas las acciones:

El Banco opera con un objetivo de máxima transparencia, a fin de crear un marco de confianza y credibilidad para todos sus Grupos de Interés. Practica la escucha activa y la rendición de cuentas continua.

Asimismo, se comprometen con la divulgación de la Política de Sustentabilidad Corporativa hacia el resto de la organización y la sociedad. En tal sentido se puede acceder al Informe de Sustentabilidad mediante la web corporativa https://www.macro.com.ar/conocenos/institucional/sustentabilidad?d=Any

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio es el máximo responsable de que la Entidad cuente con un marco adecuado para la gestión de sus riesgos y que se encuentre debidamente documentado. A través de su participación en los diversos comités del banco, el Directorio mantiene canales de comunicación permanente. De esta forma, evalúa el desempeño de la Alta Gerencia supervisando el ejercicio de sus funciones y controla la ejecución de las acciones requeridas a los efectos de identificar, evaluar, monitorear, controlar y mitigar los riesgos asumidos.

Como parte de sus funciones aprueba los límites de apetito y tolerancia al riesgo que le son propuestos por el Comité de Gestión de Riesgos, como así también las excepciones que impliquen un desvío significativo.

Recibe, periódicamente del Comité de Gestión de Riesgos, reportes sobre la medición de los principales riesgos, su evolución, tendencias, principales exposiciones, control de los principales límites y el nivel de capital requerido por tipo de riesgo. Dichos reportes pueden incluir información sobre eventos ocurridos durante el período, indicadores de monitoreo, etc.

Asimismo, la supervisión también se efectúa a través del seguimiento del Plan de Negocio y del Presupuesto, y su ajuste a la estrategia definida por el Directorio. Existe un canal de información para la revisión oportuna de las políticas y el monitoreo de los objetivos societarios y el control interno.

Adicionalmente, en cumplimiento de las "Normas Mínimas sobre Controles Internos" para Entidades Financieras reguladas por el BCRA y de acuerdo a lo establecido en la Comunicación "A" 6552, el Comité de Auditoría emite un informe anual sobre la situación del sistema de control interno del Banco. A tal efecto, considera los siguientes aspectos:

- los informes de los auditores internos y externos, y de los organismos de contralor y, en caso de existir, las deficiencias de control interno que requieran una mejoría mencionados en ellos;

- la implementación de las medidas preventivas y correctivas derivadas de las observaciones efectuadas por las auditorías interna y externa y por los organismos de contralor;
- la opinión sobre el sistema de control interno emitida por la Gerencia General, con sus conclusiones respecto al ambiente de control interno imperante en la entidad y subsidiarias.

El modelo de control interno adoptado por el Banco es el de "tres líneas de defensa":

- **Primera línea: gestión operativa.** *Es dueño y administrador del riesgo.*

El rol de primera línea corresponde a las áreas de negocio, operativas y de gestión, quienes se encargan de la conducción del negocio, en alineamiento con las metas y objetivos fijados por el Directorio y la Gerencia General; y de la ejecución y mantenimiento de los controles internos establecidos en las políticas y procedimientos. Reportan a la Alta Gerencia de manera directa.

- **La segunda línea: áreas de control.** *Monitorean el riesgo y el control apoyando a la Alta Gerencia y Directorio.*

La segunda línea es responsable de ejercer tareas de supervisión de los controles establecidos y el cumplimiento de políticas y procedimientos definidos por la organización, como asimismo verificar el aseguramiento del cumplimiento de normativas regulatorias, reportando sus hallazgos a la Alta Gerencia y Directorio.

Las funciones asignadas a la segunda línea pueden variar en función de la organización o el sector, pero en líneas generales podemos destacar las siguientes:

▪ Supervisión y control de los riesgos, proporcionando apoyo a los diferentes responsables internos (1ª línea) en la definición del sistema de control de riesgos.

▪ Velar por el cumplimiento normativo de la organización, tanto de leyes y reglamentos aplicables como políticas y estándares internos.

- **Tercera línea: auditoría interna.** *Proporciona aseguramiento independiente al directorio y a la alta dirección con respecto a la eficacia de la gestión del riesgo y el control.*

La tercera línea de defensa permite una visión independiente y objetiva sobre el control de riesgos mediante el proceso de Auditoría Interna. Este proceso de revisión aporta supervisión neutral sobre las dos primeras líneas de defensa, evaluando el sistema de control interno de la organización en su conjunto para identificar debilidades y recomendar mejoras.

El proceso de auditoría interna proporciona una garantía sobre la eficacia de la gestión de riesgos y controles internos aplicados, analizando las buenas prácticas aplicadas por la primera y segunda línea de defensa en base al logro de los objetivos de la organización. Su actividad es reportada al Directorio.

Tendrá asimismo una misión de aseguramiento y asesoramiento independiente sobre la adecuación y la eficacia del Gobierno y sobre la gestión

de riesgos de la organización Entre las funciones asociadas a la tercera línea de defensa podemos destacar:

▪ Revisa la efectividad y eficacia de los controles implantados y ejecutados por la primera y segunda líneas de defensa para conseguir un adecuado marco de control interno.

▪ Verifica la integridad de los reportes de información, el cumplimiento legal y reglamentario, así como de políticas y procedimientos de la organización.

Como se puede comprobar, cada una de las líneas identificadas tiene un papel distinto dentro del marco de gestión de la organización, contando con un nivel de independencia suficiente para no comprometer la efectividad de la gestión del riesgo y establecer acciones de mejora para potenciar su efectividad.

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.*

Se aplica la práctica recomendada. Se realiza, a través del Comité de Nombramientos y Gobierno Societario, mediante un relevamiento anual del Código de Gobierno Societario, a los efectos de que el mismo resulte adecuado al perfil del Banco, en función de su tamaño, complejidad e importancia relativa dentro del sistema financiero.

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio y los Comités, cuentan con reglas claras y formalizadas para su funcionamiento, que describen el alcance de sus funciones y responsabilidades. El Directorio cuenta con un reglamento que se encuentra publicado en nuestra web corporativa https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/gobierno-corporativo/byma.
La composición del Directorio y la estructura de Comités, así como los integrantes de cada uno de ellos, son divulgadas a terceros a través del sitio web del Banco.

No se requiere a los Directores limitar la cantidad de sociedades en las cuales desempeñen funciones similares, no obstante, se requiere compromiso y disposición para el ejercicio de la tarea.

Asimismo, la designación y las funciones del Directorio son reguladas por el Banco Central de La República Argentina (BCRA). En tal sentido, las autoridades deben reunir ciertos requisitos exigidos según el marco regulatorio de ese organismo, cuando existan nuevas designaciones de autoridades propuesta por la Entidad, el BCRA evaluará los antecedentes sobre la responsabilidad, la idoneidad y experiencia en la actividad financiera y declaración jurada en la que persona manifieste que no le alcanza ninguna de las inhabilidades mencionada por ese organismo o que no figura en las resoluciones sobre financiamiento del terrorismo comunicadas por la UIF y/o haya sido designado por el Comité de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas, o que no ha sido condenada por delitos de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo y acerca de si ha sido sancionada con multa por la UIF o con inhabilitación,

suspensión, prohibición o revocación por el BCRA, la CNV y la SSN. También se tendrá en consideración el Currículum Vitae con detalle de los estudios realizados y trayectoria laboral de la misma. Nuestra entidad verifica dichos requisitos exigidos por el BCRA previo a la presentación en dicho organismo.

Asimismo, no podrán ejercer cargos directivos, ni poseer participación directa o indirecta, a través de personas vinculadas, en empresas que realicen actividades de juegos de azar y apuestas.

Cuando no se disponga una nueva evaluación de autoridad por el BCRA, sólo se deberá certificar anualmente que la persona humana mantiene las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional. Estas condiciones, deberán ser mantenidas durante todo el período de desempeño de su cargo.

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 por que 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.

Se aplica la práctica recomendada. El Presidente del Directorio junto con la Secretaria del Directorio velan por el buen funcionamiento de las reuniones del Directorio.

Desde Secretaría de Directorio se envía a todos los Directores y Síndicos un mail con el temario y antecedentes de los puntos a tratar en la reunión de Directorio, poniendo de esta manera con 5 días de antelación la documentación

necesaria para que puedan analizar previamente los temas a tratar en las reuniones y abriendo un canal de comunicación que les permita resolver sus dudas o consultas antes de reunirse. Con posterioridad a la reunión, la Secretaría de Directorio les envía por mail la propuesta de acta para su conformidad.

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

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio ha establecido la Política de Autoevaluación del Directorio, siendo el Comité de Gobierno Societario el responsable de implementar y revisar la misma, que se realiza en forma individual, mediante una Encuesta de Autoevaluación.

La evaluación tiene carácter cualitativo y se orienta al funcionamiento del directorio como órgano colegiado, la frecuencia de sus reuniones, el tiempo dedicado a las mismas, la disponibilidad de información suficiente y oportuna, y finalmente cuestiones de índole individual.

El proceso de autoevaluación de la gestión del Directorio se efectúa durante el primer trimestre de cada año y el Comité de Gobierno Societario evalúa los resultados obtenidos.

Los Directores integrantes del Comité son los encargados de transmitir los resultados al cuerpo colegiado. Los resultados de la gestión se exponen en el Informe de Sustentabilidad, integrado con la Memoria y Estados Financieros del ejercicio.

En nuestra web corporativa se encuentra publicado el Reglamento del Directorio https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/gobierno-corporativo/byma

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio, a propuesta del Presidente, con el objetivo de garantizar la existencia de un programa de capacitación de sus miembros, estableció un plan anual en función de las necesidades que se identifiquen para el cumplimiento de sus funciones. La capacitación abarca temas vinculados a las necesidades del Banco, y a las responsabilidades del Directorio y sus integrantes.

El plan de capacitación tiene en cuenta tanto temas legales como regulatorios, como también, aspectos vinculados a prácticas de sustentabilidad corporativa, desarrollo de productos y servicios, innovación, educación financiera y otras cuestiones del negocio. Asimismo, se toman en consideración las propuestas de capacitación que formulen los miembros del órgano de administración a través de la Secretaría del Directorio.

Por otra parte, los directores tienen la posibilidad de gestionar su capacitación en temáticas diversas relacionadas con el negocio, facilitando el banco los recursos necesarios para su concreción.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. La Secretaria del Directorio brinda su apoyo al Presidente del Directorio en el desarrollo de sus funciones y vela por el buen funcionamiento de las reuniones del Directorio y de la Asamblea de Accionistas. Entre sus principales funciones se encuentra la distribución tanto a los Directores como a los Accionistas, del orden del día de las reuniones previstas y toda la información relevante concerniente y correspondiente a las reuniones que se celebren, con suficiente antelación para su análisis.

Asimismo, es la encargada de reflejar debidamente en los libros de actas el desarrollo de las reuniones del órgano de administración y el registro adecuado de la documentación social.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Comité de Nombramientos y Gobierno Societario evalúa anualmente las implicancias de una indisponibilidad imprevista del Gerente General, como, asimismo, la existencia de planes de retiro o sucesión. Es responsable de evaluar conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos, a los miembros de la Alta Gerencia como potenciales candidatos, a ocupar el lugar del Gerente General en casos de indisponibilidad prolongada o repentina. Esa evaluación se efectuará considerando las cualidades y habilidades requeridas en los candidatos identificados como sucesores potenciales, considerando la evolución del mercado o cambios en la estrategia corporativa del plan de negocios de la organización y determinar si son candidatos adecuados al rol.

Una sustitución planificada del cargo de Gerente General, requerirá de otro tipo de análisis, como ser la evaluación de su gestión y definiciones que, en función a la oportunidad y conveniencia, pueda involucrar el análisis de opciones que se encuentren fuera de la entidad, y se considere deban ser exploradas.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. Banco Macro cuenta con directores independientes, de acuerdo con las normas que le resultan aplicables por su carácter de entidad financiera y emisora de acciones bajo el régimen de oferta pública con cotización en los mercados locales y su listado en la New York Stock Exchange. La independencia de los Directores permite ejercer un juicio independiente y afianzar la objetividad en la toma de decisiones. El Directorio está conformado actualmente por 12 miembros titulares y 2 miembros suplentes cuyos mandatos duran 3 ejercicios, de los cuales 5 son independientes.

Actualmente, el Banco no cuenta con una política dirigida a mantener una proporción específica de Directores independientes sobre el número total de Directores, como tampoco posee políticas específicas para que los Directores independientes efectúen reuniones exclusivas.

En la web corporativa se encuentran publicados los perfiles de los miembros del directorio.
https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/gobierno-corporativo/directivos-y-alta-gerencia

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Banco cuenta con un Comité de Nombramientos y Gobierno Societario compuesto por al menos tres miembros con mayoría de Directores independientes y presidido por un Director independiente.

En relación a la designación de los miembros del Directorio, los principales accionistas presentan sus candidatos y el Banco pone en conocimiento de los inversores y el público en general, a través de la AIF, la lista de los candidatos propuestos y sus antecedentes profesionales con el objetivo de dar un acabado conocimiento de los perfiles de los mismos. Dichos candidatos son considerados por su idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera, sus antecedentes y las condiciones de habilidades legales.

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.***

El Comité de Nombramientos y Gobierno Societario no tiene entre sus funciones y responsabilidades, desarrollar un plan de sucesión para sus miembros o los miembros que componen el Directorio. Los candidatos a ocupar puestos en el Directorio de Banco Macro S.A., son propuestos por los accionistas y elegidos por la Asamblea Anual Ordinaria.

En cumplimiento de lo requerido normativamente, se solicita a los accionistas reunidos en asamblea donde se trate la designación de los integrantes del Directorio, que informen respecto de la independencia de las personas propuestas, en concepto de declaración jurada.

El Directorio es responsable de aprobar políticas que promuevan la inclusión y diversidad, asegurando la existencia de políticas de educación y entrenamiento en materia de género y prevención o tratamiento de la violencia de género.

En lo que respecta al proceso de selección de personal, las publicaciones externas del Banco están dirigidas al público en general, sin distinción de género. Además, el equipo de reclutamiento realiza las búsquedas con foco en el análisis exhaustivo de las capacidades, experiencia y formación de la persona postulada, sin considerar datos personales como género, edad, estado civil, maternidad o paternidad. Por otra parte, sus procesos de promoción interna posibilitan una participación equilibrada entre hombres y mujeres, y permiten un desarrollo de todos los departamentos, puestos de trabajo y categorías profesionales. Realiza la selección de las personas basándose en aquellas que han sido evaluadas en su desempeño y potencial, y conforma, así, un pool de talentos que no discrimina género. El foco del Banco está puesto en la identificación de los requisitos y competencias que requiere el puesto por cubrir.

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

Se aplica la práctica recomendada. La mayoría de los directores participan de diversos comités del banco y actividades, entre ellas las de capacitación, lo que facilita la orientación e integración de los nuevos integrantes del Directorio. El Banco cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento para miembros del Directorio, que incluye temas tanto legales como regulatorios, aspectos vinculados a prácticas de sustentabilidad corporativa, desarrollo de productos y servicios, innovación, educación financiera y otras cuestiones del negocio, es uno de los instrumentos principales para lograr la incorporación plena de los nuevos directores.

Desde la Secretaría de Directorio se pone a disposición de los nuevos integrantes toda la información que requieran para el buen ejercicio de sus funciones, tanto de carácter regulatorio como organizacional. Asimismo, al momento de su incorporación se les da a conocer la normativa del BCRA y CNV aplicable al ejercicio de dicha función, en materia de prevención de lavado de dinero, régimen de vinculados e incompatibilidades para el ejercicio de su función, entre otras.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Directorio designa para integrar el Comité a aquellos miembros independientes, que posean experiencia en la gestión de riesgos y conocimientos en los sistemas de retribuciones. El Banco cuenta con un Comité de Incentivos, que es responsable del establecimiento de la Política de Compensaciones Fijas y Variables, aplicables a todos los colaboradores de Banco Macro, incluyendo la Alta Gerencia.

Se reúne al menos dos veces al año, o cuando sea necesario para el cumplimiento de las funciones encomendadas, dejando constancia de dichas reuniones en Actas, que son puestas a conocimiento del Directorio.

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

Se aplica la práctica recomendada. La Política de Compensaciones abarca tanto la remuneración fija como la retribución variable, esta última en el marco de un proceso de evaluación de objetivos y competencias. La misma es consistente con la equidad en la consideración de la remuneración y la paridad de género. La Política de Compensación Variable es consistente con la misión y valores de la organización, sus objetivos, la sustentabilidad del negocio a largo plazo, la estrategia, el entorno de control y la asunción prudente de riesgos. La política está destinada a reconocer el desempeño extraordinario de los colaboradores de acuerdo a: i) Su contribución a los objetivos alcanzados, y ii) La forma de gestionar alineada a la misión y valores de la Organización.

Los objetivos que persigue Banco Macro son remunerar a su personal asegurando el reconocimiento al desempeño, la equidad interna, la competitividad, la productividad, la eficiencia y el valor agregado.

Las variables más relevantes en la determinación de las compensaciones son:

- Nivel responsabilidad y complejidad del puesto
- Competencias y Potencial de la persona
- Desempeño y Resultados de la persona
- Posición respecto al mercado de referencia
- Resultados de la Organización

Asimismo, el banco cuenta con un Política de Recupero de Compensación Variable de acuerdo con lo dispuesto por con los requisitos de la Sección 303A.14 del Manual de Sociedades Cotizadas de la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE), que fue exigida por la Regla 10D-1 de la Ley de Bolsa de Valores de 1934. La misma es aplicable para cualquier funcionario ejecutivo del grupo y corresponde su aplicación sólo en caso de que el banco o cualquier subsidiaria se vea obligada a realizar una reexpresión contable para corregir un error material en los estados financieros emitidos anteriormente. Se destaca que cualquier recupero de gratificaciones abonadas a colaboradores debe estar acorde con la legislación vigente.

El Comité de Incentivos no tiene responsabilidad respecto al establecimiento de la remuneración del Directorio. La Asamblea Ordinaria de Accionistas establece el monto de la retribución basada en criterios de razonabilidad en función de los resultados obtenidos durante su gestión, teniendo en cuenta las disposiciones de la Ley de Sociedades Comerciales Nº 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.

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.

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.

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.

Se aplica la práctica recomendada. El Banco cuenta con una Gerencia de Gestión Integral de Riesgo, responsable de establecer los principales lineamientos para una adecuada gestión de aquellos riesgos a los que puede encontrarse expuesto el mismo.

Para llevar dicha gestión adelante se implementaron, entre otras, las siguientes acciones: la implementación de un Comité de Gestión de Riesgos, la designación de un Gerente de Gestión Integral de Riesgos, la definición de un Marco de Apetito al Riesgo y el establecimiento de un cuerpo normativo de soporte específico. Estas acciones abarcan la gestión del riesgo operacional, tecnológico, crediticio, de mercado (incluyendo en esta descripción Liquidez y Tasa), de contraparte, de titulización, estratégico, reputacional, y de continuidad de negocios, así como los riesgos medioambientales que son contemplados inmersos en las distintas acciones del Banco.

El marco de apetito al riesgo establece umbrales de apetito y tolerancia para los principales indicadores clave de riesgo, agregados de forma tal de permitir un monitoreo frecuente de los mismos por parte del mencionado Comité de Gestión de Riesgos, así como de la Gerencia General.

Estos indicadores se agrupan en ejes conceptuales, a saber, Resultados, Solvencia, Liquidez y Concentración y, otorgan una visión integral agregada de dichos ejes. De acuerdo a la temática de cada indicador se cuenta con métricas que permiten evaluar situación y tendencia a los fines de proporcionar una visión de riesgos y acciones de tratamiento, en caso que así se considere.

Por otro lado, el cuerpo normativo contempla el proceso de Gestión de Riesgos en su totalidad y, entre otros aspectos abarca el establecimiento de las diversas responsabilidades de los involucrados, las tareas llevadas adelante en dicho proceso, y los circuitos de información requeridos. De esta forma, en sus contenidos alcanza a la totalidad de los colaboradores desde el órgano de dirección, el Gerente General, la Alta Gerencia, los funcionarios hasta las áreas operativas.

Dicha gestión es aplicable a la definición de estrategias y es diseñada para identificar eventos potenciales que puedan afectar a la organización, gestionar sus implicancias dentro del rango de riesgo aceptado y proporcionar una seguridad razonable sobre el logro de los objetivos.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Banco cuenta con una Gerencia de Auditoría Interna, que es encargada de evaluar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno, el cumplimiento de las políticas y procedimientos emanados desde la dirección y las disposiciones que regulan la industria, en un marco de profesionalidad, objetividad e independencia propias de la función.

Anualmente, la Gerencia de Auditoría Interna presenta al Comité de Auditoría, el plan de trabajo anual, que contiene el detalle de Ciclos, Procesos y Sistemas involucrados y que se basa en la identificación y evaluación de los riesgos de la Entidad, como también en el impacto de los objetivos fijados por el Directorio.

El plan de auditoría contempla la evaluación del impacto de las operaciones en los procesos de gestión de riesgos, el control interno y gobierno corporativo.
El Comité es quien aprueba el plan y asegura los recursos necesarios para su adecuada ejecución. El plan aprobado por el Comité es puesto a consideración del Directorio, el cual toma conocimiento del mismo. Periódicamente se reevalúan los riesgos y se monitorea el cumplimiento del plan.

La Gerencia de Auditoría Interna tiene la potestad de asignar recursos, seleccionar temas, determinar alcances de trabajo, aplicar las técnicas necesarias para cumplir con los objetivos de la auditoría y emisión de informes, entre otros.

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

Se aplica la práctica recomendada. La auditoría interna es independiente, tiene reporte directo al Comité de Auditoría Interna, y cuenta con recursos suficientes y presupuesto acorde a la complejidad de los negocios. El Comité de Auditoría efectúa una revisión anual sobre el desempeño del área de Auditoría Interna y asimismo sobre el grado de independencia de la función. Adicionalmente, evalúa anualmente la idoneidad, experiencia y desempeño de los Auditores Externos.

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.*

Se aplica la práctica recomendada. El Comité de Auditoría está integrado por tres directores titulares y uno suplente, uno de ellos es designado como experto financiero. Este comité efectúa una revisión anual sobre el desempeño del área de Auditoría Interna y asimismo sobre el grado de independencia de la función. Asimismo, evalúa anualmente la idoneidad, experiencia y desempeño de los Auditores Externos.

El comité de Auditoría Interna mantiene reuniones mensuales y sus actas son tratadas por el Directorio del Banco. Entre las funciones se destacan:

- Vigilar el adecuado funcionamiento de los sistemas de control interno definidos en la entidad a través de su evaluación periódica.
- Contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos.
- Tomar conocimiento del planeamiento de la auditoría externa.
- Revisar y aprobar el programa de trabajo anual del área de auditoría interna, así como su grado de cumplimiento.
- Revisar los informes emitidos por la auditoría interna.
- Considerar las observaciones de los auditores externo e interno sobre las debilidades de control interno encontradas durante la realización de sus tareas, así como las acciones correctivas implementadas por la gerencia general, tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades.
- Tomar conocimiento de los resultados obtenidos por la sindicatura, consejo de vigilancia o comisión fiscalizadora de la entidad en la realización de sus tareas, según surja de sus respectivos informes.
- Mantener comunicación constante con los funcionarios de la superintendencia de entidades financieras y cambiarias responsables del control de la entidad, a fin de conocer sus inquietudes, los problemas detectados en las

inspecciones actuantes en la entidad, así como el monitoreo de las acciones llevadas a cabo para su solución.

- Tomar conocimiento de los estados contables anuales, trimestrales y los informes del auditor externo emitidos sobre estos, así como toda la información contable relevante.
- El análisis de los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de éstos.
- Revisión de las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes.
- El análisis de los honorarios facturados por los auditores externos, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales distintos de los mencionados anteriormente.

Adicionalmente, en cumplimiento de las "Normas Mínimas sobre Controles Internos" para Entidades Financieras reguladas por el BCRA y de acuerdo a lo establecido en la Comunicación "A" 6552, el comité emite un informe anual sobre la situación del sistema de control interno del Banco. A tal efecto, considera los siguientes aspectos:

- los informes de los auditores interno y externo, y de los organismos de contralor y, en caso de existir, las deficiencias de control interno que requieran una mejoría mencionados en ellos;
- la implementación de las medidas preventivas y correctivas derivadas de las observaciones efectuadas por las auditorías interna y externa y por los organismos de contralor;
- la opinión sobre el sistema de control interno emitida por la Gerencia General, con sus conclusiones respecto al ambiente de control interno imperante en la entidad y subsidiarias.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. En lo que respecta al auditor externo, el BCRA establece en las disposiciones de la CONAU – Contabilidad y Auditoría, capítulo F – Normas Mínimas sobre Auditorías Externas del BCRA, la rotación del socio firmante cada cinco ejercicios. Al discontinuar su tarea por cumplirse ese plazo máximo o un término inferior a él, deberá transcurrir un período por lo menos igual al de su actuación, para poder ser designado nuevamente en ella. Por otra parte, las normas de CNV – Sección VI – Auditores Externos, se ajustan a lo dispuesto en el Anexo "Normas sobre Independencia", de la Resolución Técnica N° 34 de la FACPCE (Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas", para entidades de interés público.

Por otro lado, el Comité de Auditoría CNV/SEC analiza y opina previamente a la contratación de los diferentes servicios prestados en la entidad por parte de los Auditores Externos y su relación con la independencia de estos. Evalúa la razonabilidad de los honorarios facturados por los auditores externos, considerando que la naturaleza, alcance y oportunidad de las tareas planificadas se adecuen a los riesgos de la entidad, exponiendo separadamente los correspondientes a la auditoría externa y otros servicios relacionados, destinados a otorgar confiabilidad a terceros y los correspondientes a servicios especiales distintos a los mencionados anteriormente. Adicionalmente, se

verifica periódicamente el desempeño de la Auditoría Externa, alineado a los requerimientos normativos y del Directorio.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Banco cuenta con un Código de Ética aplicable a los directores y miembros de la Alta Gerencia. La entidad espera que sus representantes actúen de acuerdo con los más altos niveles de integridad personal y profesional en todos los aspectos de sus actividades; que cumplan con la ley aplicable, que desalienten la comisión de actos reprochables.

El Código de Ética se complementa con el Código de Conducta del Banco, que es aplicable a la totalidad de los colaboradores. Este Código de Ética alcanza a los miembros del Directorio, al Gerente General y a la primera línea de reporte del Gerente General, garantizando los más altos niveles de integridad personal y profesional en todos los aspectos de sus tareas; vela por el cumplimiento de la ley aplicable; y desalienta cualquier comisión de actos reprochables.

El Código de Conducta tiene como intención establecer los principios y valores que todos los miembros del Banco deben respetar. Todos los colaboradores del Banco toman conocimiento de los estándares éticos y de conducta definidos por la Dirección, y asumen el compromiso de observarlos en todo momento. El esquema está complementado por capacitaciones o acciones comunicacionales específicas, respecto el esquema en general o situaciones en particular, que merecen ser resaltadas. La Dirección y la Alta Gerencia asumen la conducción y liderazgo en este ámbito, asegurando una guía de comportamiento desde arriba, hacia la organización.

El Código de Conducta se encuentra publicado en la web corporativa https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/gobierno-corporativo/byma.

La Gerencia de Cumplimiento tiene como responsabilidad monitorear el cumplimiento de confirmación de lectura del Código de Ética y enviar recordatorios al Gerente General y la primera línea de reporte del Gerente

General en el caso que no lo hayan realizado. De la misma forma, junto a Recursos Humanos se monitorea la confirmación de lectura del Código de Conducta por parte de los colaboradores de la entidad.

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***

Se aplica la práctica recomendada. Banco Macro S.A. ha implementado un Programa de Integridad, en los términos de la Ley de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas N° 27.401, leyes y regulaciones aplicables, y buenas prácticas difundidas por diversos organismos en la materia.

Dicho Programa se encuentra basado en la Política Anticorrupción, aprobada por el Directorio y contempla entre otros, los siguientes elementos:

I. La realización de capacitaciones o acciones informativas periódicas, dirigidas a directores, alta gerencia, colaboradores y terceros, sobre temática de integridad, cumplimiento y ética.

II. La existencia de una línea de denuncias y un protocolo de tratamiento de las mismas.

III. La protección a los denunciantes, contra represalias.

IV. La existencia de políticas de integridad con proveedores o terceros socios de negocios.

V. El análisis periódico del programa, que incluye la matriz de riesgos y el esquema de monitoreo y reporte.

VI. Lineamientos para la interacción con funcionarios públicos, y asimismo para la identificación de vulnerabilidades en procesos de transformación societaria o adquisiciones.

VII. Un Código de Conducta para Proveedores, y lineamientos para la relación con socios de negocios, bajo el establecimiento de cláusulas contractuales.

El Directorio ha establecido que el Comité de Ética y Cumplimiento será responsable de la aplicación de la Política, de su seguimiento y reporte periódico al Directorio.

Asimismo, ha designado un miembro de la Alta Gerencia, como responsable de la implementación del Programa de Integridad y establecido que la Gerencia de Cumplimiento realizará el Monitoreo del Cumplimiento del Programa.

En línea con estos estándares de conducta ética, se ha implementado una Línea Ética o canal de denuncias, gestionado por un tercero independiente, asegurando los principios de anonimato y confidencialidad. Las denuncias son recibidas y gestionadas por el Comité de Ética y Cumplimiento del Banco, siguiendo protocolos establecidos.

Canales Disponibles.

Teléfono: 0800 - 122 - 5768

Mail: eticagrupomacro@kpmg.com.ar

Página web: https://eticagrupomacro.lineaseticas.com

Correo postal: Bouchard 710, 6to piso, Código Postal 1001, Buenos Aires, Argentina, dirigido a "KPMG – Línea Ética Grupo Macro"

Fax: +54 (11) 4316-5800 dirigido a "Línea Ética Grupo Macro"

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.*

Se aplica la práctica recomendada. En el Código de Ética se establecen lineamientos y mecanismos formales para tratar situaciones donde existan conflictos de interés; en el mismo se establece que se deberá actuar de modo honesto y ético, incluyendo el manejo ético de conflictos de interés, sean aparentes o reales, entre sus relaciones personales y profesionales, promoviendo también un comportamiento ético entre colegas y subordinados.
Se informará al Comité de Auditoría toda transacción significativa o relación personal que razonablemente pudiera generar tal conflicto. El Banco tiene procedimientos formales que buscan asegurar que las transacciones con partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la Sociedad y velando por el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

Se entiende que existe conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones de un Director o Gerente con terceros pudieran afectar los intereses del Grupo o cuando los intereses privados de alguno de esos funcionarios se contraponen o interfieren de algún modo con los de la Entidad.

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas y competidores, el Director o Gerente deberá privilegiar los intereses del Banco por sobre cualquier

situación que pudiera representar un beneficio real o potencial para sí mismo o para personas allegadas a ellos.

El Código de Ética se encuentra publicado en la web corporativa (https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/gobierno-corporativo/politica-de-gobierno-societario).

Respecto de las operaciones con parte relacionadas, Banco Macro tiene procedimiento interno para las operaciones que se celebren. Como mínimo una vez al mes, el Gerente General deberá presentar a los directores y síndicos del Banco un informe donde se indique:

- Importes de las asistencias crediticias por todo concepto otorgadas en el período a cada una de las personas humanas o jurídicas vinculadas al Banco.

- Condiciones de contratación, en cuanto a tasas, plazos y garantías recibidas, con indicación de si son o no las comunes para el resto de los clientes del Banco en circunstancias similares.

- Importes a que alcance la asistencia financiera total a cada una de las personas humanas o jurídicas vinculadas al Banco, así como el porcentaje que representa respecto del capital de nivel uno de la entidad.

El informe del gerente general deberá contar con un dictamen de los síndicos acerca de la razonabilidad de las asistencias incluidas y ambos informes deberán ser llevados a conocimiento del Directorio y transcritos en el libro de actas.

Por otra parte, el Banco ha adoptado procedimientos para cumplimentar las disposiciones del Art. 72 la Ley del Mercado de Capitales y las Normas de la Comisión Nacional de Valores (N.T. 2013 y mod.) en lo que respecta al tratamiento por parte del Comité de Auditoría de las operaciones con partes relacionadas por un monto relevante.

Este procedimiento contempla requerir al Comité de Auditoría que se expida respecto a las operaciones que cumplan las condiciones establecidas en la norma para los actos o contratos de monto relevante.

Asimismo, el Banco como entidad financiera autorizada, cumple con las disposiciones y deberes de información establecidos en la Ley de Entidades Financieras y realiza sus operaciones con partes relacionadas en las mismas condiciones que con el resto de la clientela, observando el cumplimiento de las Políticas de Crédito establecidas y los límites a las exposiciones que el BCRA reglamenta.

De acuerdo con lo establecido por las leyes (Ley de Sociedades Comerciales N° 19.550 y sus modificatorias), regulaciones específicas aplicables (Normas de CNV), las normas contables profesionales (Resolución Técnica N° 21 de la Federación de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (“FACPCE”)) y lo sugerido por las mejores prácticas, el Banco informa sobre las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas (subsidiarias), en notas a los estados contables.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. Banco Macro promueve la transparencia de su información, brindando amplia e inmediata difusión de la información societaria y financiera a los inversores, accionistas, clientes y público en general, nuestras partes interesadas, de acuerdo con normas aplicables y las mejores prácticas en la materia. Se puede acceder al sitio de Relación con Inversores mediante la web en la siguiente dirección https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/home.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. El Banco ha designado un Responsable de Relación con Inversores cuyo objetivo es crear y mantener vínculos con inversores institucionales, analistas y otros agentes del sistema financiero local e internacional. El principio de transparencia en la exposición de la información, se complementa con la disposición a atender las inquietudes y consultas de aquellas personas interesadas. Se encuentra normado en el Código de Gobiernos Societario y cuenta con procedimientos formalizados.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. La Secretaría de Directorio remite a los accionistas previo a cada Asamblea y con suficiente antelación el orden del día de las mismas.

La convocatoria, con el orden del día, se hace pública a través del Boletín oficial, de un diario de mayor circulación, del sitio web del Banco, de la autopista de información de la CNV y a través del sitio web de la Securities and Exchange Commission.

Los accionistas tienen abierto un canal permanente de comunicación y consulta. Los accionistas se pueden contactar a través de: https://www.macro.com.ar/relaciones-inversores/contactanos.

El sector de Relaciones con Inversores brinda información trimestral de los resultados (Comunicado de Prensa) y pone a disposición la participación del público inversor en las conferencias trimestrales, en donde podrá obtener una ampliación de la información publicada y un espacio de preguntas y respuestas. Los Comunicados de Prensa se hacen públicos a través del sitio web del Banco, de la autopista de información de la CNV y a través del sitio web de la Securities and Exchange Commission.

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 del Banco no prevé la posibilidad de participar a distancia en las Asambleas, sólo prevé la participación a distancia en las reuniones de Directorio. El Directorio tiene previsto poner a consideración de la próxima Asamblea de Accionistas la reforma del estatuto para incorporar la posibilidad de participar en las asambleas a distancia con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Sin perjuicio de que el estatuto no dispone el envío a los accionistas de paquetes de información para la Asamblea, la entidad da cumplimiento a lo requerido por la Ley de Mercado de Capitales y las Normas de la CNV (N.T. 2013), en forma previa a su celebración, poniendo a disposición de los accionistas la información relevante concerniente a la celebración de la asamblea y la documentación a ser considerada en la misma.

En lo que respecta a la documentación relacionada con los Estados Financieros y demás documentos cuya aprobación es requerida por la normativa vigente, y que serán tratados por la Asamblea, los mismos son puestos a disposición de los accionistas a través de nuestra página web y por los medios de comunicación previstos por los organismos regulatorios y mercados en donde el Banco lista sus acciones.

Asimismo, los accionistas cuentan con medios para mantener un diálogo permanente y fluido con la Entidad durante todo el año, a través del área de Relación con Inversores que recibe las consultas de los inversores y dan respuesta a las mismas.

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.***

Se aplica la práctica recomendada. La política de distribución de dividendos del Banco tiene fundamento en mantener un adecuado equilibrio entre los montos distribuidos y las políticas de inversión y expansión; no pudiendo comprometer la liquidez y solvencia de la entidad. La distribución de dividendos a los accionistas se encuentra regulada por el Banco Central de la República Argentina (T.O. CONAU – B. Manual de Cuentas – 9. Distribución de Resultados).

Cabe señalar que la distribución de dividendos está condicionada a la autorización previa del Banco Central de República Argentina.

Los dividendos deberán ser pagados en proporción a las respectivas tenencias accionarias que surgen del registro de accionistas del Banco. Conforme la normativa de la Comisión Nacional de Valores ("CNV"), los dividendos deben ser pagados dentro de los treinta (30) días corridos de su aprobación por la Asamblea. De acuerdo al reglamento de Bolsas y Mercados Argentinos ("BYMA"), en el caso de dividendos en efectivo, se debe iniciar el pago dentro de los diez (10) días de resuelto por el órgano competente.