

## **CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO**

### **1. OBJETIVO**

El presente Código de Gobierno Societario tiene como objetivo formalizar la manera en que Wilobank S.A.U. dirige sus actividades y negocios, los mecanismos de control adopta a fin de monitorear el funcionamiento integral en pos de la transparencia, eficiencia y resguardo de los intereses del accionista, inversores, clientes, empleados, colaboradores, proveedores, y terceros interesados, considerando el carácter innovador del Banco por operar exclusivamente en forma digital.

### **2. CONCEPTOS GENERALES**

#### **2.1. ALCANCE DE LOS LINEAMIENTOS.**

El Gobierno Societario es conformado por un conjunto de principios y normas que regulan el funcionamiento del Órgano Directivo y la Alta Gerencia, así como la forma en que estos dirigen los negocios de la Entidad.

La actuación de los Directores, Gerentes, Responsables, Empleados, Colaboradores y Proveedores, se encuentra enmarcada dentro de las disposiciones de este Código, con el fin de que la actuación del Banco se ajuste a los principios éticos y prácticas de buen manejo corporativo. Es responsabilidad de la Entidad y sus integrantes velar por el cumplimiento del Código de Gobierno y las políticas, las normas y los procedimientos que de él deriven.

Su gestión promueve la protección de los intereses del Banco, del accionista y de los depositantes, supervisando la continua creación de valor y el uso eficiente de los recursos.

Los fundamentos del presente código se encuentran a disposición de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, previa formalización del Código de Gobierno Societario en acta de Directorio.

#### **2.2. DIRECTORIO.**

El Directorio es responsable de aprobar el código, fomentar los valores y políticas mismo, promoviendo que las gerencias se encuentren alineados al mismo y de que cumplan con monitorear y mitigar los riesgos asumidos.

#### **2.3. ALTA GERENCIA.**

La Alta Gerencia, es responsable de acatar las aprobaciones del Directorio, reportándole periódicamente el cumplimiento de los objetivos.

### **3. DIRECTORIO**

Los miembros del Directorio son plenamente conscientes de las competencias y responsabilidades que asumen en la toma de decisiones.

#### **3.1. MISIÓN, FUNCIONES Y RELACIONES DE DEPENDENCIA.**

Se encuentran establecidas en el "Manual de Misiones y Funciones".

### **3.2. INDEPENDENCIA.**

Ni las normas legales vigentes ni el estatuto de Wilobank exigen contar con una mayoría determinada de directores independientes. No obstante, en línea con las mejores prácticas de gobierno corporativo, el Directorio del Banco propiciará mantener en su integración directores que revistan la calidad de independientes, en número que justiprecie la Asamblea.

Por otro lado, el Banco no requiere la existencia de separación de funciones ejecutivas y de dirección. En tal sentido, la Entidad privilegiará la idoneidad en el negocio y el mercado para conformar su Órgano Directivo y su Alta Gerencia.

### **3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y VALORES ORGANIZACIONALES.**

El Directorio es responsable de la administración de la Sociedad y, como tal, aprueba las políticas y estrategias generales adecuadas a los diferentes momentos de existencia de la Sociedad. En particular:

El plan de negocios: que contempla los objetivos de gestión y el presupuesto anual.

La política de gobierno societario: que responde con carácter general a los lineamientos que se exponen en el presente código.

La política de gestión integral de riesgos: que responde a los lineamientos de los marcos para la gestión de riesgos habiéndose aprobado y puesto en práctica un marco de gestión para riesgo de liquidez, tasa de interés, mercado, de crédito, operacional, estratégico y de reputación.

La política de paridad de género: que responde a los valores en los que se basa el Banco en cuanto al reclutamiento y promoción interna del capital humano.

La política de ciberseguridad y ciberresiliencia: que responde a los lineamientos de prevención y recuperación de los sistemas.

### **3.4. RESPONSABILIDADES.**

Entre las diversas responsabilidades del Directorio, se encuentran las siguientes:

El Directorio es el responsable de la creación, difusión y actualización de la Política de Gobierno Societario.

La Asamblea de Accionista evalúa anualmente la gestión y desempeño del Directorio en relación a sus responsabilidades, celebrando la asamblea ordinaria que considera las cuestiones contempladas en los incisos 1º y 2º del artículo 234 de la Ley de Sociedades Comerciales.

El Directorio debe reunirse tantas veces como lo exija el cumplimiento de sus Responsabilidades y Funciones y, al menos, una vez por mes.

El Directorio considera que es apropiado no limitar la cantidad de sociedades en las cuales los directores o síndicos del Banco desempeñen funciones como tales, siempre que sea responsable al notificarlo. Ello se fundamenta en la diversidad de conocimientos y la experiencia que dicho desempeño les otorga.

### **3.5. OTRAS DISPOSICIONES**

#### **Composición**

El Directorio está compuesto por un número de Miembros Titulares designados por la Asamblea de Accionistas, entre un mínimo de tres y un máximo de siete, teniendo en cuenta los requisitos y las inhabilidades e incompatibilidades para su desempeño determinadas por las Leyes N° 19.550 y N° 21.526 y sus modificatorias, los cuales permanecerán en sus cargos por tres años siendo reelegibles.

El BCRA establece a través de sus circulares CREFI – Creación y Funcionamiento de Entidades Financieras, los criterios de valoración seguidos a los efectos de otorgar la autorización a los directores designados por la asamblea de accionistas.

De conformidad con las normas del BCRA, al menos, dos tercios de la totalidad de los directores deberán acreditar experiencia en puestos directivos, gerenciales o en otras posiciones destacadas en materia financiera en la función pública o privada, en el país o en el exterior. En este sentido, los antecedentes de los directores designados por la Asamblea de Accionistas son evaluados también por el BCRA y no pueden asumir sus cargos sin la conformidad previa del Directorio de esa Institución.

#### **Reuniones**

El Directorio debe reunirse tantas veces como lo exija el cumplimiento de sus Responsabilidades y Funciones y, al menos, una vez por mes.

#### **Pertenencia a diversas sociedades**

El Directorio considera que es apropiado no limitar la cantidad de sociedades en las cuales los directores o síndicos del Banco desempeñen funciones como tales. Ello se fundamenta en la diversidad de conocimientos y la experiencia que dicho desempeño les otorga.

#### **Evaluación de desempeño**

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

#### **Capacitación y desarrollo de Directores**

El Directorio considera que no resulta necesario establecer un programa específico de capacitación para sus integrantes, ya que éstos cuentan con adecuados conocimientos adquiridos en base a su experiencia. No obstante, propiciará su participación regular en coloquios, congresos, eventos, seminarios y cualquier otra actividad que redunde en su actualización y desarrollo de habilidades.

### **4. ALTA GERENCIA.**

Las decisiones que los Directores tomen, afectarán a toda la Entidad y se traducirán en objetivos y acciones más específicas y concretas hacia todos los niveles de la Organización. La Alta Gerencia está comprendida por el Gerente General, y los Gerentes de cada área departamental.

El Banco cuenta con una estructura conformada por gerencias cuyas competencias comprenden las incumbencias y necesidades propias para el adecuado funcionamiento, dependiendo jerárquica

y funcionalmente de la Gerencia General.

#### **4.1. RESPONSABILIDADES.**

La Alta Gerencia, se encarga de que sus actividades sean consistentes con la estrategia del negocio, implementando las políticas para el logro de los objetivos.

#### **4.2. DECISIONES GERENCIALES.**

Es importante que las decisiones se tomen en conjunto con diferentes gerencias y que exponga las situaciones más relevantes en los comités para ser debatidas.

En cuanto a la gestión interna, las decisiones tomadas deben ser analizadas, minimizando los riesgos que traigan consigo.

### **5. COMITÉS.**

#### **5.1. COMITÉ DE AUDITORÍA.**

El comité de Auditoría tiene como misión evaluar y monitorear el control interno asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas, realizando las recomendaciones y efectuando el seguimiento para la regularización de las mismas. El Banco define tercerizar el soporte de Auditoría Interna en un estudio profesional de experiencia.

#### **5.2. OTROS COMITÉS**

Wilobank ha adoptado una estructura de Comités Especializados. Estos diseñan, planifican, coordinan y difunden acciones tendientes a coadyuvar a los objetivos de la Entidad, como así también monitorean el cumplimiento de las políticas y su ejecución. En tal sentido, efectúan el seguimiento de la Gestión de la Alta Gerencia.

En cada Comité participa al menos un Director y/o el Gerente General.

Tal intervención genera el principal canal para que el Directorio lleve a cabo el eje de sus responsabilidades, tal lo expresado precedentemente relacionado con el diseño de políticas, seguimiento y control de la administración integral.

### **6. AUDITORÍAS INTERNA Y EXTERNA. CONTROLES INTERNOS.**

#### **6.1. AUDITORÍAS INTERNA Y EXTERNA.**

El Directorio y la Alta Gerencia reconocen la importancia de los procesos de auditoría tanto interna como externa y lo comunican a todos los integrantes de la Entidad.

La Alta Gerencia comunica, en forma oportuna y eficaz, los resultados y conclusiones de la Auditoría Interna y exige a las Gerencias y Responsables la rápida implementación de planes de adecuación o mitigación de los riesgos y de las debilidades observadas.

La Entidad fomenta la total independencia de la Auditoría Interna y de la Gestión de todos los Riesgos respecto de los distintos sectores y procesos que son auditados o monitoreados.

#### **6.2. CONTROLES INTERNOS.**

Como metodología de evaluación de los controles internos, se aplica, siguiendo la normativa vigente del BCRA en la materia, el modelo COSO.

Los informes de cada ciclo relevado son considerados y debatidos en el Comité de Auditoría y puestos a conocimiento y consideración del Directorio.

Con la periodicidad que defina el Directorio en función de su riesgo, se presentan el seguimiento de observaciones integradas por las debilidades, recomendaciones y planes de adecuación surgidos de los informes precedentemente citados, donde se incluyen las observaciones surgidas no sólo de las tareas de Auditoría Interna, sino también de Auditoría Externa, del BCRA y de la Comisión Fiscalizadora.

El Directorio, a través de la intervención del Comité de Auditoría, tiene la responsabilidad de asegurar que tanto la Auditoría Interna como la Auditoría Externa y la Comisión Fiscalizadora, tengan acceso irrestricto a todos los sectores y a toda la información de la Entidad. También debe proveer a todos los requerimientos informativos que tengan origen en cualquiera de los organismos de contralor que supervisan a la Entidad: BCRA, Inspección General de Justicia, UIF y demás organismos Estatales en el marco de las facultades que a los mismos les acuerdan las leyes según corresponda.

### **6.3. SINDICATURA**

Doble Carácter de Síndico y Auditor

El Directorio considera que no resulta procedente que los integrantes de la Comisión Fiscalizadora desempeñen, además, la función de Auditores Externos o que pertenezcan a la firma que preste el servicio de auditoría externa a la Entidad.

### **6.4. ROTACIÓN**

El Banco no define una política respecto a la rotación de los Síndicos.

En lo que respecta al auditor externo, se establece como política su rotación en los términos dispuestos por la CONAU – Contabilidad y Auditoría, capítulo F – Normas Mínimas sobre Auditorías Externas del BCRA. No obstante, el Banco no adopta al respecto una política cuyo objetivo sea la rotación del estudio de Auditoría Externa.

## **7. RELACIÓN WILOBANK – GRUPO ECONÓMICO**

El Banco, como entidad financiera autorizada, adhiere al cumplimiento de las disposiciones y deberes de información establecidos en la Ley de Entidades Financieras y las reglamentaciones emitidas por el BCRA. Estas, por ejemplo, establecen encuadramientos normativos a los que deben someterse las relaciones y transacciones entre personas y entes vinculados, incluyendo la obligatoriedad de comunicar las relaciones de los Directores, Accionista, Síndicos y otros funcionarios con otras personas u entes a través de los regímenes informativos.

Por otra parte, de acuerdo con lo sugerido por las mejores prácticas y lo establecido por la LSC y las normas contables profesionales vigentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (RT 21 FACPCE), el Banco debe informar sobre las operaciones con compañías afiliadas y vinculadas, concentrando su exposición en notas a los estados contables. Adicionalmente, la información expuesta incluye las operaciones relevantes celebradas con el accionista y los administradores, en condiciones habituales de mercado.

Se entiende que las normas citadas –que regulan y ponen límites específicos a las operaciones que el Banco puede realizar con personas o entes vinculados- conforman un marco suficientemente restrictivo tal que el cumplimiento por parte de Banco Willobank S.A.U. constituye de hecho una adecuada y prudente forma de relación, siendo innecesarias otras autorregulaciones.

## **8. ACCIONISTA**

### **8.1. PROPIEDAD ACCIONARIA**

La propiedad accionaria actualmente corresponde a un empresario de vasta trayectoria en industrias de diversa índole.

### **8.2. ASAMBLEA DE ACCIONISTAS**

Las asambleas de accionistas y elaboración de sus respectivas actas, se celebran en todas las oportunidades que sea necesario con el fin de tomar conocimiento de la gestión del Banco y poner en consideración temas que son de su competencia.

La Asamblea General Ordinaria se celebra una vez al año con el objeto de considerar y aprobar los estados contables anuales de la Entidad y de considerar la labor del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora.

En dicha reunión resuelve sobre el número de directores y designa a los miembros del Directorio, y de la Comisión Fiscalizadora.

El carácter de las Asambleas, la periodicidad de sus reuniones, los temas que son su facultad exclusiva y los plazos y formas para su convocatoria se encuentran claramente estipulados en las normas legales y reglamentarias que regulan la Entidad.

Las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias de Accionistas tienen como funciones principales las establecidas en la Ley de Sociedades Comerciales.

### **8.3. POLÍTICA DE DIVIDENDOS**

La política de distribución de dividendos de Willobank S.A.U. tiene como marco de referencia las normas vigentes del BCRA en la materia (Texto ordenado de "Distribución de Resultados") y la Ley de Sociedades Comerciales.

Willobank S.A.U. propiciará la capitalización de ganancias en forma equilibrada con la distribución de dividendos, procurando un adecuado balance entre el derecho del accionista y necesidades de capital y liquidez que resulte conveniente para los negocios planificados por la Entidad.

El BCRA estableció en su normativa el procedimiento de carácter general para proceder a la distribución de utilidades. Conforme al mismo, sólo se podrá efectuar una distribución con autorización expresa del BCRA y siempre que no se registren asistencias financieras del citado organismo por iliquidez ni deficiencias de integración de capital o efectivo mínimo, entre otras condiciones previas detalladas en las mencionadas normas que deben cumplirse.

Asimismo, sólo se podrá distribuir utilidades en la medida que se cuente con resultados positivos luego de deducir extracontablemente de los resultados no asignados los importes de las reservas legales y estatutarias, cuya constitución sea exigible, la diferencia neta positiva entre el valor contable y el valor de mercado o valor presente informado por el BCRA, según corresponda, de los instrumentos de deuda pública y/o de regulación monetaria del BCRA no valuados a precio de mer-

cado, las sumas activadas por causas judiciales vinculadas a depósitos, entre otros conceptos. Es entonces que, bajo el imperio del marco normativo vigente al momento de la redacción del Código de Gobierno Societario, el Directorio de Wilobank S.A.U. aprueba la “Política de Distribución de Utilidades”, que define las pautas para la distribución de utilidades líquidas y realizables.

#### **8.4. INFORMACIÓN AL ACCIONISTA**

El Banco adhiere a un criterio de transparencia que promueve la amplia e inmediata difusión de la información financiera. El Directorio establece procesos internos de reportes que compilan información relevante que es puesta a disposición del accionista.

#### **9. POLÍTICA DE INCENTIVOS ECONÓMICOS AL PERSONAL.**

Wilobank S.A.U. conformará su estructura de recursos humanos en línea con los objetivos organizacionales y el modo de hacer negocios.

Involucrará a agentes altamente calificados en sus materias.

Es entonces que, atraer, captar y mantener los talentos más destacados, acordes con los requerimientos planteados desde la estrategia, no solo resulta central para conformar capacidad de creación de valor, sino que amerita la institución de un esquema de retribuciones adecuado, que funcione como efectiva compensación por su contribución a esa generación de valor y que a su vez como barrera de salida del talento interno hacia competidores.

El Banco funda su programa de remuneración sobre la base de retribuciones fijas. No propicia bajo ningún aspecto que la compensación de ningún agente esté centrada en retribuciones variables (bonos, incentivos).

El pilar de ésta consiste en pagar por el desempeño dentro de un marco sólido de administración de riesgos, en línea con las regulaciones y normas vigentes que rigen la remuneración, con la debida consideración de los factores del mercado.

Son patrones estables para la definición de la remuneración:

Alinear la compensación con los intereses del accionista, la rentabilidad sostenida, el mantenimiento de la capacidad de generar negocios y desarrollarse, tomando en cuenta el riesgo y el costo de capital;

Maximizar el desempeño del personal y de la compañía;

Atraer y retener al mejor talento;

Equilibrar conforme a las distintas tareas y niveles de responsabilidad;

Un diseño de compensación simple y transparente;

Cumplimiento de los requerimientos regulatorios.

En ese marco, la compensación variable es una herramienta que puede permitir al Banco gratificar el desempeño individual y colectivo, y motivar ciertas conductas positivas mediante los sistemas adecuados de incentivos que también pueden influir en la cultura.

No obstante, un bono por desempeño –o cualquier otra forma de retribución variable- no estará garantizado, ya que su pago está sujeto al cumplimiento de ciertos indicadores de gestión de Wilobank, así como también al desempeño individual del empleado.

#### **10. OTRAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES.**

### **10.1. POLÍTICA DE TRANSPARENCIA.**

El Directorio considera como proceso clave la divulgación transparente, exacta y oportuna de la información. Sin perjuicio de ello, vela por la protección de la información confidencial. Dicha información sólo podrá ser divulgada de conformidad con las políticas de la Entidad o en virtud de exigencias legales.

El objetivo de la Política de Transparencia en el Gobierno Societario es proveer a los depositantes, inversores, accionista y público en general, la información necesaria para que evalúen la efectividad en la gestión del Directorio y de la Alta Gerencia.

El concepto de significatividad es la clave a utilizar para determinar qué información es relevante y merece publicarse.

Se considera que una información es significativa si una omisión o imprecisión puede modificar o influenciar la evaluación que un usuario hace de ella para tomar una decisión económica.

La política también prevé la utilización de la dispensa normativa de no publicar determinada información toda vez que exista reserva o confidencialidad.

Se entiende por información reservada aquélla que, en posesión de los competidores, haría disminuir el valor de la inversión de la entidad y lo perjudicaría en su posición competitiva. La información se considera confidencial cuando existan obligaciones con terceros que impliquen para la entidad el deber de confidencialidad.

El Código de Conducta de la Entidad define la transparencia en la información como un principio básico, garantizando que la información que comunique lo sea a aquellos con entidad para recibirla, sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno societario. Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

El BCRA publica información de la Entidad relacionada con sus Directivos, Accionista, Auditores, Estados Contables, Situación de Deudores, Indicadores económicos e Información acerca de su estructura operativa y financiera. Adicionalmente se deben publicar los costos de los servicios financieros en forma comparativa con el resto del sistema.

El Directorio de la Entidad ha decidido incorporar al contenido de su página web la Misión y Visión del Banco, el Código de Gobierno Societario y –oportunamente- sus estados contables auditados. Como un distintivo de calidad, el Banco adhiere al Código de Prácticas Bancarias, elaborado en conjunto por las distintas asociaciones de Bancos y Entidades Financieras de la República Argentina. Ello implica asumir el compromiso de promover las mejores prácticas bancarias en el país, con el objetivo de afianzar los derechos del usuario de servicios y productos financieros. El Banco pone a disposición de sus clientes un canal de atención a través del cual se pueden efectuar consultas, reclamos o quejas.

Es política de Wilobank S.A.U. no asumir riesgos especulativos en operaciones de mercado y no realizar actividades a través de estructuras societarias o jurisdicciones que obstaculicen la transparencia.

### **10.2. POLÍTICA DE "CONOZCA SU ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL".**

El Directorio vela por la comunicación efectiva a toda la organización de la estructura organizativa y de implementar acciones de comunicación desde el área de Recursos Humanos o desde el

Comité de Integridad.

### **10.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS.**

Es decisión del Directorio de la Entidad mantener niveles de capitalización que le permitan gestionar adecuadamente los riesgos operacionales, de crédito, liquidez, tasa de interés, mercado, estratégico, reputacional, titulización y de concentración, de conformidad con las regulaciones del BCRA en la materia y a la característica de negocios de Wilobank S.A.U.

La gestión del riesgo operacional en particular, implica la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación del riesgo, adoptando distintos mecanismos que permitan una comunicación, interacción y coordinación efectiva con los Gerentes y Responsables de la Entidad.

El Directorio evidencia un alto grado de compromiso hacia la formación de una sólida cultura de control interno lo que permite que la identificación de eventos de riesgo operacional forme parte de los procesos diarios de la organización.

Estos riesgos se encuentran gestionados por el Comité de Riesgos.

Wilobank cuenta con una Política Marco de Gestión de cada Riesgo que ha identificado estar expuesto –con base en los lineamientos establecidos por el BCRA- como aplicables por su significatividad dado su modelo de gestión y negocios. En ellas se desarrollan lineamientos para la gestión y administración e introduce las estructuras y funciones involucradas en la gestión.

La estructura organizativa para la gestión de riesgos cuenta con una unidad independiente de las demás áreas del Banco, la Gerencia de Riesgos, que es la encargada de monitorear la gestión específica.

### **10.4. POLÍTICA DE PARIDAD DE GÉNERO**

Responde a los lineamientos de diversidad para enriquecer la toma de decisiones y gestión del negocio, ámbitos de trabajo inclusivos basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación por género, aplicables a toda la Entidad.

### **10.5. POLÍTICA DE CIBERSEGURIDAD Y CIBERRESILIENCIA**

Responde a los lineamientos culturales de prevención y recuperación, que permiten en forma coordinada y metodológica anticiparse, resistir, recuperarse y evolucionar frente a las ciberamenazas.