

ANEXO IV

INFORME DEL EJERCICIO CERRADO EL 31.12.2017 SOBRE EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

El presente informe ha sido aprobado por el Directorio por acta número 3758 del 19 de febrero de 2018.

	Cumplimiento		Incumplimiento (1)	Informar ⁽²⁾ o Explicar ⁽³⁾
	Total (1)	Parcial (1)		
<u>PRINCIPIO I. TRANSPARENTAR LA RELACION ENTRE LA EMISORA, EL GRUPO ECONÓMICO QUE ENCABEZA Y/O INTEGRA Y SUS PARTES RELACIONADAS</u>				
Recomendación I.1: Garantizar la divulgación por parte del Órgano de Administración de políticas aplicables a la relación de la Emisora con el grupo económico que encabeza y/o integra y con sus partes relacionadas.	X			En las operaciones celebradas entre la Emisora y una parte relacionada que involucren un monto que supere el 1 % del Patrimonio Social medido conforme al último balance aprobado de la Emisora, la misma se deberá ajustar a lo establecido en el artículo 72 de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831, y será el Directorio o cualquiera de sus miembros quien le requerirá al Comité de Auditoría un pronunciamiento acerca de si las condiciones de la operación son normales y habituales de mercado. Asimismo, dichas operaciones se publican como Hecho Relevante en la Autopista de la Información Financiera.
Recomendación I.2: Asegurar la existencia de mecanismos preventivos de conflictos de interés.	X			El Banco establece pautas de actuación en caso de posibles conflictos de interés en el Código de Conducta en los Mercados de Valores, el Código General de Conducta y el Código de Conducta requerido por las normas de la CNV. Mientras el primero es de aplicación a un grupo determinado de empleados (Alta Dirección y empleados que trabajan en sectores cercanos a mercados) y es supervisado por el área de Cumplimiento Normativo, los dos restantes son de aplicación a todos los empleados del Banco. El Código de Conducta en los Mercados de Valores establece la obligación de poner en conocimiento del área de Cumplimiento Normativo cualquier situación en la que las personas, ya sea por vinculaciones o por cualquier otro motivo, puedan encontrarse frente a un conflicto de interés. Adicionalmente, las personas sujetas a este Código deberán presentar al área mencionada un formulario

(1) Marcar con una cruz si corresponde.

(2) En caso de cumplimiento total, informar de qué modo la Emisora cumple los principios y recomendaciones del Código de Gobierno Societario.

(3) En caso de cumplimiento parcial o incumplimiento justificar el por qué e indicar qué acciones tiene previsto el Órgano de Administración de la Emisora para incorporar aquello que no adopta en el próximo ejercicio o siguientes si las hubiere.

			<p>se detallarán tanto las vinculaciones familiares como económicas que pudieran poner a la persona sujeta al Código frente a una situación de conflicto de interés. Por último, se detalla la forma de actuar de la persona sujeta frente a un conflicto de interés, el marco en el cual debe resolverse, quiénes son los responsables de hacerlo y reglas específicas para su resolución. El Código General de Conducta y el Código de Conducta establecen disposiciones relativas al tema de conflictos de interés. Como regla general, los empleados deberán actuar de manera tal que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas no primen sobre los del Banco o sus clientes. Asimismo disponen pautas específicas de actuación en la relación del empleado con el Banco, proveedores, clientes como así también una política específica relativa a regalos, comisiones y facilidades financieras. Por otro lado, el mismo estatuto del Banco en su artículo 11, establece que en el caso de conflicto de intereses entre un director y el interés social, el director deberá hacerlo saber al Directorio y abstenerse de participar y votar en la reunión.</p>
<p>Recomendación I.3: Prevenir el uso indebido de información privilegiada.</p>	<p>X</p>		<p>Quienes accedan a información privilegiada, deberán abstenerse de realizar o encomendar operaciones con base en ella, o comunicarla a terceros. El uso indebido de información privilegiada se encuentra regulado en el Código de Conducta en los Mercados de Valores, el Código General de Conducta del Banco y el Código de Conducta requerido por las Normas. El Código de Conducta en los Mercados de Valores (el Código”) establece pautas específicas de actuación para: (i) la operatoria por cuenta propia en los mercados de valores, (ii) la actuación frente a conflictos de interés; (iii) la utilización y resguardo de información sensible por parte de quien este tenga acceso. A los efectos de poder controlar la información sensible existente en el Banco, el Código establece la obligación de que toda información sensible o privilegiada sea comunicada al área de Cumplimiento Normativo, quien tiene como función centralizarla. Con esta información y el detalle de las personas que han tenido acceso a ella, la Gerencia de Cumplimiento y Conducta puede establecer restricciones específicas para la compra/venta de títulos en los mercados de valores de las personas que han tenido acceso a esta información. En caso de que un empleado haya operado con información sensible o privilegiada, la Gerencia de Cumplimiento y Conducta tiene la facultad de imponer sanciones. Adicionalmente el Código establece el control del flujo de información sensible tanto dentro como hacia fuera del Banco, identificado, a nivel interno, áreas que no pueden compartir información con otras, estableciendo las denominadas murallas chinas y procedimientos de cruce de murallas, y hacia fuera del Banco identificando quienes son las áreas encargadas de informar los hechos relevantes al mercado. El Código General de Conducta y el Código de Conducta requerido por las Normas establecen el deber general de secreto con relación a toda la información que estos conozcan como consecuencia del ejercicio de su</p>

				actividad profesional referida a clientes, otros empleados o a datos del Banco. Asimismo, establece la prohibición de operar en base a información privilegiada y de aconsejar a otros a realizar operaciones ni transmitir el contenido de la misma.
<i>PRINCIPIO II. SENTAR LAS BASES PARA UNA SÓLIDA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA EMISORA</i>				
Recomendación II. 1: Garantizar que el Órgano de Administración asuma la administración y supervisión de la Emisora y su orientación estratégica.	X			El Directorio se reúne como mínimo una vez al mes. Anualmente, aprueba las distintas políticas relevantes a implementarse en el Banco y el plan estratégico, y efectúa el seguimiento a través de las distintas presentaciones que la Alta Gerencia realiza así como también a través de los informes de los distintos Comités que reportan al Directorio.
II.1.1 el Órgano de Administración aprueba:				
II.1.1.1 el plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuestos anuales.	X			El 2 de marzo de 2017 el Directorio aprobó el plan de negocios, el cual se encuentra detallado en la Memoria Anual. El presupuesto para el año 2017 fue aprobado por el Directorio el día 16 de febrero de 2017.
II.1.1.2 la política de inversiones (en activos financieros y en bienes de capital), y de financiación.	X			El 2 de marzo de 2017 el Directorio aprobó la política de inversiones, la cual fue modificada por acta de Directorio el 19 de Junio de 2017. Mensualmente, el Directorio revisa el cumplimiento de estas políticas.
II.1.1.3 la política de gobierno societario (cumplimiento Código de Gobierno Societario).	X			La Emisora, al ser una entidad financiera, es fiscalizada también por el Banco Central de la República Argentina. Por tal motivo, el Banco cumplimentó lo requerido en la Comunicación "A" 5201 y modificatorias, la cual sentó las bases sobre los lineamientos para el gobierno societario. El Banco aprobó y publicó un Código de Gobierno Societario donde se establecen las funciones del Directorio, la Alta Gerencia, los Comités y de las Auditorías, así como también las políticas estratégicas y organizacionales. Dicho Código es revisado y actualizado, de corresponder, anualmente por el Directorio. A su vez, el Directorio constituyó en el año 2011 el Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Corporativo y Cumplimiento, encargado de asistir al Directorio en la implementación de las políticas de gobierno corporativo y de cumplimiento normativo y coordinar los temas jurídicos relevantes.
II.1.1.4 la política de selección, evaluación y remuneración de los gerentes de primera línea.	X			De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, el plan de selección de los gerentes de primera línea se efectúa de acuerdo a una propuesta realizada por el Comité de Nombramientos, a través de un proceso de conocimiento y valoración efectuado por un gestor asignado para cada perfil. Todo el proceso es llevado a cabo sobre una herramienta informática construida especialmente para este fin, que es administrada en forma compartida por la Gerencia de Planeamiento Estratégico y la Gerencia Principal de Gestión y Desarrollo de Personas.
II.1.1.5 la política de asignación de responsabilidades a los gerentes de primera línea.	X			De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, la Alta Gerencia alinea las actividades y negocios del Banco con la estrategia global y las políticas establecidas por el Directorio. Sus integrantes

				<p>deben poseer idoneidad y experiencia en la actividad financiera para gestionar el negocio bajo su supervisión, así como también la gestión y control apropiado del personal a su cargo. Su función esencial consiste en implementar las políticas, procesos y controles necesarios para desarrollar la actividad comercial del Banco, su buen funcionamiento y para la gestión de los riesgos inherentes a la actividad del mismo. Asimismo, la Alta Gerencia se encarga de delegar y controlar a los gerentes y al personal, y de la toma de decisiones relevantes relacionadas con las actividades del Banco. La Alta Gerencia es responsable frente al Directorio de los resultados de su gestión informando a dicho órgano, o en su caso el Presidente, de cualquier asunto que sea de importancia o por su magnitud deba ser puesto en conocimiento del Directorio. Asimismo, el Directorio, o en su caso el Presidente, procura que exista un contacto frecuente con los miembros de la Alta Gerencia a los fines de ser informados de la gestión de su competencia, y la Alta Gerencia provee toda la información en forma adecuada y oportuna al Directorio.</p>
<p>II.1.1.6 la supervisión de los planes de sucesión de los gerentes de primera línea.</p>	X			<p>De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, el plan de sucesión para la Alta Gerencia se define por el Directorio de acuerdo a la propuesta que efectúe el Comité de Nombramientos. El diseño del plan se lleva adelante a través del proceso de conocimiento y valoración efectuado por el Gestor de Directivos asignado para cada perfil. A fin de diseñar el plan de sucesión se lleva a cabo un proceso que cuenta de las siguientes etapas: (i) conocer al Directivo a través de entrevistas, analizando y validando sus datos curriculares, revisando las evaluaciones anuales de desempeño, definiendo el cuadrante del Mapa del Talento en que quedará ubicado el Directivo en el cruce entre Desempeño y Potencial; (ii) asociar al Directivo a posibles perfiles profesionales que pueda ocupar en el futuro más allá de su posición actual; (iii) identificar para que otras posiciones puede ser sucesor y quienes podrían ocupar su posición también. Para cada sucesor se establece un plan proyectando, si está preparado para asumir esa nueva posición ahora, en el corto (6 meses - 1 año), mediano (1 - 2 años) o largo plazo (más de 2 años); (iv) establecer, ejecutar y hacer seguimiento de los planes de desarrollo individual para los Directivos, que contemplarán acciones de formación para la alta dirección, movilidad, coaching, mentoring, participación en proyectos especiales, entre otros; y (v) conformar y revisar anualmente un mapa de candidatos a sucesor para los puestos de Alta Dirección.</p>
<p>II.1.1.7 la política de responsabilidad social empresaria.</p>	X			<p>El art. 16 del Estatuto Social faculta al Directorio para adoptar políticas de responsabilidad social corporativa. Las mismas son detalladas en la Memoria de Sostenibilidad, en la que anualmente se informa acerca de los compromisos asumidos por el Banco y su correspondiente estado de cumplimiento. Para ello, son tenidas en cuenta las directrices y recomendaciones efectuadas por organizaciones internacionales como</p>

				<p>Global Reporting Initiative (GRI) y el Pacto Global de las Naciones Unidas. La Memoria del 2016 se realizó bajo los lineamientos de la Grilla GRI Standards, de la Global Reporting Initiative (GRI), con el objetivo de brindar información relevante y de manera transparente a los grupos de interés de la organización. El Banco busca desarrollar su actividad promoviendo el progreso social y económico de las comunidades en las que opera teniendo en cuenta el impacto medioambiental, apoyando iniciativas sociales y fomentando relaciones transparentes y de largo plazo con sus principales grupos de interés. Fortalecer la educación, promover la inserción laboral, la inclusión financiera y el voluntariado corporativo son objetivos fundamentales en materia de relacionamiento con la comunidad. Santander Río entiende que la transformación de la sociedad se logra a través de la educación. Por eso invierte en programas y planes que favorezcan el desarrollo educativo, especialmente el superior. Año tras año, el Banco intensifica su vínculo con las casas de altos estudios a través de “Santander Río Universidades”. Asimismo, Santander Río presta especial atención a la educación media y primaria, e implementa programas destinados a prevenir la deserción escolar a través de becas de ayuda económica para alumnos de familias de escasos recursos, en conjunto con organizaciones referentes en la materia como Cáritas Argentina, Asociación Civil Cimientos y Asociación Civil Grupo Puentes y Fundación León.</p> <p>Por otro lado, el Banco apoya a más de 50 ONG’s, y los siguientes programas, entre otros: “Construyamos nuestros sueños”, apoyando al educación técnica y la educación financiera; “Programa de separación de residuos sólidos urbanos”; “Programa de reciclado de papel y tapitas de la Fundación Garrahan” colaborando con la reducción de residuos y el reciclaje; “Clasificación de Donaciones en Fundación Banco de Alimentos” y “Fábrica de Juguetes junto a Fundación Sí” para impulsar el voluntariado corporativo; empleo inclusivo y reducción de la brecha digital junto a Libertate a través de cursos dictados por personas con discapacidades motrices para capacitar a clientes en el uso de herramientas digitales, entre otros.</p>
<p>II.1.1.8 las políticas de gestión integral de riesgos y de control interno, y de prevención de fraudes.</p>	<p>X</p>			<p>El Banco cuenta con políticas de riesgos definidas y enfocadas en diferentes áreas relevantes y que son plasmadas en el Manual de Riesgos del Banco y sus documentos vigentes. La normativa de riesgos es confeccionada siguiendo los lineamientos de la Comunicación “A” 5398 y modificatorias, y otras normas aplicables del BCRA, donde se detalla la política que el Banco tiene en materia de riesgos: (i) crediticio, (ii) de liquidez, (iii) de mercado, (iv) de tasa de interés, (v) operacional, (vi) reputacional, (vii) concentración, (viii) titulización, (ix) cumplimiento, (x) contable y (xi) estratégico; estableciendo políticas, métodos, normas</p>

			<p>e instrucciones necesarias para la realización de las actividades de las áreas de Riesgos, garantizando el control interno y el cumplimiento de la normativa vigente. El Banco cuenta con un esquema de control y gerenciamiento formalizado y descentralizado para la administración de los riesgos a los que se encuentra expuesto. El mismo se reparte entre las distintas Gerencias, lo que permite obtener una visión y control integral de los riesgos. Los principios de la gestión de riesgos se reflejan en los siguientes marcos de gestión y control: i) todos los empleados son responsables de la gestión del riesgo y deben tener en cuenta y entender los riesgos que generan sus actividades diarias. Son responsables de la identificación, gestión y comunicación de los riesgos y deben evitar asumir riesgos cuyo impacto se desconozca o exceda el apetito de riesgo.; ii) la Alta Gerencia debe fomentar, a través de su conducta, sus acciones y sus comunicaciones, una gestión y control de riesgos coherentes. Deberán actuar de acuerdo la regulación aplicable e informar adecuadamente cualquier incumplimiento, promover y evaluar regularmente la cultura de riesgos y supervisar que su perfil de riesgo se mantenga dentro de los niveles establecidos por el apetito de riesgo; iii) independencia de las funciones de gestión y control de riesgos. Las funciones de control de riesgos deberán llevar a cabo sus actividades de forma independiente de las funciones responsables de la gestión de riesgos. La estructura organizativa deberá garantizar la suficiente separación de las funciones de gestión y de control de riesgos; iv) enfoque integral de la gestión y el control de riesgo. La gestión y el control de riesgos deben realizarse de forma exhaustiva en todos los negocios y para todos los tipos de riesgos, incluyendo cualquier impacto que pueda derivarse y v) Información de gestión. La gestión y el control de riesgos deben basarse en información de gestión oportuna, exacta y suficientemente detallada. Esto permite que los riesgos se identifiquen, evalúen, gestionen y comuniquen al nivel adecuado.</p> <p>El enfoque adoptado para el riesgo debe ser de naturaleza prospectiva y analizar las tendencias durante diferentes períodos de tiempo y en diversos escenarios. Además del cumplimiento de la normativa del BCRA y los requisitos de control interno establecidos por la Ley Sarbanes Oxley (SOX), las actividades de la Gerencia de Riesgos son un elemento clave de control del Banco, que son complementadas y evaluadas con las funciones revisoras de las auditorías interna y externa, confeccionando una planificación anual de auditorías sobre las distintas áreas de esa Gerencia. Las áreas de Riesgos trabajan en conjunto con las áreas de Negocios sobre carteras definidas,</p>
--	--	--	---

				<p>participando activamente de las tres fases del ciclo de riesgos: pre-venta, venta y post-venta.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, el Directorio tendrá como política la de no crear o adquirir participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales. El Directorio aprueba el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales que contiene las políticas sobre este tema con el objetivo de profundizar el compromiso frente al crimen organizado, mediante el cumplimiento de la normativa vigente. El Comité de Análisis y Resolución (CAR) vigila la implementación del Manual en la Entidad con el apoyo de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales del Banco, la cual, entre otras funciones, se encarga de capacitar a los nuevos empleados sobre esta problemática e implementar nuevos sistemas tanto para el control de lavado de activos como del financiamiento del terrorismo.</p>
<p>II.1.1.9 la política de capacitación y entrenamiento continuo para miembros del Órgano de Administración y de los gerentes de primera línea, De contar con estas políticas, hacer una descripción de los principales aspectos de las mismas.</p>	X			<p>El Banco promueve reuniones individuales con cada Director para identificar su perfil y sus necesidades de formación continua. De allí surgen las premisas para la confección de un plan individual, que contempla diferentes acciones de formación y transformación, dependiendo de los conocimientos ya adquiridos por el Director. El Banco incentiva a través de diferentes cursos universitarios específicos en temas bancarios como introducción al negocio desde una mirada macro, o cursos específicos de habilidades del Directorio, como ser Manejo de Conflictos, Liderazgo, Negociación, Conversaciones Difíciles. La Gerencia Principal de Gestión y Desarrollo de Personas dispone de una plataforma con diferentes cursos de idiomas, con el que se busca profundizar los conocimientos que el personal ya pueda tener de inglés o portugués, con la escuela de riesgos, con actividades de coaching ejecutivo y demás contenidos a medida, siendo un portal de autodesarrollo. Además, el Directorio aprobó diversos programas de entrenamiento continuo para Directores y ejecutivos de primer nivel, los cuales han sido cumplimentados en su totalidad. Ver puntos II.7.1. y II.7.2.</p>
<p>II.1.2 De considerar relevante, agregar otras políticas aplicadas por el Órgano de Administración que no han sido mencionadas y detallar los puntos significativos.</p>	X			<p>De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, la Gerencia de Cumplimiento y Conducta se encarga de los procesos relacionados con la aprobación y seguimiento de productos y servicios ofrecidos a los clientes a través del Comité de Comercialización de Productos. Este Comité está integrado por miembros de la Alta Gerencia y es convocado ante la necesidad de aprobación o seguimiento de productos. El Comité notifica al Directorio de la introducción e implementación de nuevos productos y servicios.</p>
<p>II.1.3 La Emisora cuenta con una política tendiente a garantizar la disponibilidad de información</p>	X			<p>Las reuniones de Directorio son convocadas con suficiente antelación. En la convocatoria se detallan los puntos del orden del día que se tratarán y se acompaña la documentación que se presentará para su</p>

relevante para la toma de decisiones de su Órgano de Administración y una vía de consulta directa de las líneas gerenciales, de un modo que resulte simétrico para todos sus miembros (ejecutivos, externos e independientes) por igual y con una antelación suficiente, que permita el adecuado análisis de su contenido. Explicitar.				aprobación. Además, todos los miembros del Directorio participan activamente de las reuniones efectuadas por el Comité de Gerentes para evaluar los proyectos relevantes del Banco durante el año, en el cual entre otros temas se evalúa el mapa estratégico.
II.1.4. Los temas sometidos a consideración del Órgano de Administración son acompañados por un análisis de los riesgos asociados a las decisiones que puedan ser adoptadas, teniendo en cuenta el nivel de riesgo empresarial definido como aceptable por la Emisora. Explicitar.	X			La función de la Gerencia de Riesgos consiste en apoyar la gestión del negocio, desarrollando los procesos y herramientas necesarias para el adecuado tratamiento del riesgo. Para cumplir con esta función, se destaca entre los objetivos definidos para la función de riesgos, la activa participación con el Directorio en la definición del nivel de tolerancia al riesgo, proponer las políticas de riesgos, informar al Directorio y a los Comités que correspondan las exposiciones de riesgo y asegurar que estén en consonancia con los objetivos establecidos y anticipar posibles desvíos y situaciones que afecten los riesgos, proponiendo las modificaciones que resulten necesarias.
Recomendación II.2: Asegurar un efectivo Control de la Gestión empresarial.				
II.2.1 el cumplimiento del presupuesto anual y del plan de negocios,	X			El Directorio mensualmente realiza un seguimiento de la gestión del Banco, a través de los reportes y presentaciones que efectúan los Gerentes Principales y los Comités que le reportan.
II.2.2 el desempeño de los gerentes de primera línea y su cumplimiento de los objetivos a ellos fijados (el nivel de utilidades previstas versus el de utilidades logradas, calificación financiera, calidad del reporte contable, cuota de mercado, etc.).Hacer una descripción de los aspectos relevantes de la política de Control de Gestión de la Emisora detallando técnicas empleadas y frecuencia del monitoreo efectuado por el Órgano de Administración.	X			El Directorio controla y supervisa el desempeño de la Alta Gerencia, lo que implica que ésta cumpla con los objetivos fijados, siempre respetando el interés social de la Entidad. La supervisión de la Alta Gerencia se realizara través de los distintos Comités y de las presentaciones de cada Gerente al Directorio. Además, aprueba, vigila y revisa el diseño y el funcionamiento del sistema de retribuciones de todo el personal y el sistema de incentivos económicos al personal propuesto por el Comité de Retribuciones.
Recomendación II.3: Dar a conocer el proceso de evaluación				El Directorio, con antelación a la celebración de la Asamblea General Ordinaria, efectúa su autoevaluación a través de un cuestionario,

del desempeño del Órgano de Administración y su impacto.				valorando el funcionamiento y el desempeño de las funciones encomendadas como miembros y como órgano en el Estatuto Social y en el Código de Gobierno Societario. El cuestionario tiene como fin conocer la opinión de los directores sobre aspectos cualitativos y cuantitativos del funcionamiento del Directorio del Banco y de sus Comités, sobre la organización, funcionamiento y contenidos de las reuniones, entre otros temas, identificando de esta forma las áreas de mejora. Asimismo, en cumplimiento de la Comunicación "A" 6129 del BCRA, el Banco cumple con la certificación de idoneidad de los integrantes del Directorio, Comisión Fiscalizadora y Alta gerencia.
II.3.1 Cada miembro del Órgano de Administración cumple con el Estatuto Social y, en su caso, con el Reglamento del funcionamiento del Órgano de Administración. Detallar las principales directrices del Reglamento. Indicar el grado de cumplimiento del Estatuto Social y Reglamento.	X			El Directorio cumple con todo lo establecido en el Estatuto Social del Banco y en el Código de Gobierno Societario (Comunicación "A" 5201 y modificatorias del BCRA), pudiendo celebrar toda clase de actos que tiendan al cumplimiento del objeto social, siendo el encargado de cumplimentar los objetivos anuales, de acuerdo a las políticas y estrategias de negocio.
II.3.2 El Órgano de Administración expone los resultados de su gestión teniendo en cuenta los objetivos fijados al inicio del período, de modo tal que los accionistas puedan evaluar el grado de cumplimiento de tales objetivos, que contienen tanto aspectos financieros como no financieros. Adicionalmente, el Órgano de Administración presenta un diagnóstico acerca del grado de cumplimiento de las políticas mencionadas en la Recomendación II, ítems II.1.1.y II.1.2 Detallar los aspectos principales de la evaluación de la Asamblea General de Accionistas sobre el grado de cumplimiento por parte del Órgano de Administración de los objetivos fijados y de las políticas mencionadas en la Recomendación II, puntos II.1.1 y II.1.2, indicando la fecha de la Asamblea donde se presentó	X			<p>El Directorio, con anterioridad a la Asamblea General Ordinaria, pone a disposición de los accionistas y del público en general la memoria anual, en la cual se realiza un detalle de la gestión del Directorio durante ese ejercicio, que luego es considerada por la Asamblea, junto con la propia gestión del mencionado Órgano de Administración.</p> <p>Asimismo, se publica en forma anual y trimestral en la página web del Banco, el informe de Disciplina de Mercado requerido por la Comunicación "A" 5394 y sus modificatorias del BCRA vinculado con la estructura y suficiencia del capital regulatorio, la exposición a los diferentes riesgos y su gestión. La finalidad de la presente publicación es revelar al mercado el perfil de riesgo del Banco.</p>

dicha evaluación.				
Recomendación II.4: Que el número de miembros externos e independientes constituyan una proporción significativa en el Órgano de Administración.				
II.4.1 La proporción de miembros ejecutivos, externos e independientes (éstos últimos definidos según la normativa de esta Comisión) del Órgano de Administración guarda relación con la estructura de capital de la Emisora. Explicitar.	X			<p>El Directorio del Banco está compuesto por diez Directores Titulares, todos no ejecutivos, de los cuales cuatro son independientes según los criterios establecidos en las Normas de CNV. Asimismo, la totalidad de los integrantes del Directorio han sido debidamente autorizados por el BCRA para ejercer el cargo.</p> <p>Dicha proporción es significativa y guarda relación con la estructura del capital social.</p>
II.4.2 Durante el año en curso, los accionistas acordaron a través de una Asamblea General una política dirigida a mantener una proporción de al menos 20% de miembros independientes sobre el número total de miembros del Órgano de Administración. Hacer una descripción de los aspectos relevantes de tal política y de cualquier acuerdo de accionistas que permita comprender el modo en que miembros del Órgano de Administración son designados y por cuánto tiempo. Indicar si la independencia de los miembros del Órgano de Administración fue cuestionada durante el transcurso del año y si se han producido abstenciones por conflictos de interés.	X			<p>El porcentaje del 20%, como mínimo de miembros independientes sobre el número total del Directorio es superado en la composición actual. El modo y término de elección de los miembros del Directorio se detalla en el artículo 11 del Estatuto Social. No ha sido cuestionado en todo el año la independencia de los Directores ni se han producido abstenciones por conflicto de interés.</p>
Recomendación II.5: Comprometer a que existan normas y procedimientos inherentes a la selección y propuesta de miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea.				
II.5.1. La Emisora cuenta con un	X			La Emisora cuenta con un Comité de Nombramientos encargado de

Comité de Nombramientos:				asesorar al Directorio estableciendo criterios y procesos para las designaciones en el Directorio y Alta Gerencia. Es un órgano funcional con dependencia directa del Directorio (ver punto VII.1).
II.5.1.1 integrado por al menos tres miembros del Órgano de Administración, en su mayoría independientes,	X			El Comité está compuesto por cinco Directores Titulares, tres de ellos independientes.
II.5.1.2 presidido por un miembro independiente del Órgano de Administración,	X			Las reuniones son presididas por uno de los Directores Independientes.
II.5.1.3 que cuenta con miembros que acreditan suficiente idoneidad y experiencia en temas de políticas de capital humano,	X			Todos sus miembros cuentan con experiencia en temas de políticas de personal y recursos humanos.
II.5.1.4 que se reúna al menos dos veces por año,	X			El Comité se reúne al menos una vez cada tres meses.
II.5.1.5 cuyas decisiones no son necesariamente vinculantes para la Asamblea General de Accionistas sino de carácter consultivo en lo que hace a la selección de los miembros del Órgano de Administración.	X			Las decisiones tomadas por el Comité son de carácter consultivo. Los informes del Comité son elevados al Directorio para su revisión y aprobación.
II.5. 2 En caso de contar con un Comité de Nombramientos, el mismo:				
II.5.2.1 verifica la revisión y evaluación anual de su reglamento y sugiere al Órgano de Administración las modificaciones para su aprobación,	X			El Comité cuenta con un reglamento interno el cual puede ser modificado fundamentalmente por el Directorio, a pedido de los miembros del Comité.
II.5.2.2 propone el desarrollo de criterios (calificación, experiencia, reputación profesional y ética, otros) para la selección de nuevos miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea,	X			El Comité propone criterios y políticas de selección que luego son elevadas al Directorio para su aprobación.
II.5.2.3 identifica los candidatos a	X			El Comité propondrá a los nuevos miembros del Directorio, resaltando

miembros del Órgano de Administración a ser propuestos por el Comité a la Asamblea General de Accionistas,				las cualidades significativas de cada propuesta para una mejor función del Directorio.
II. 5.2.4 sugiere miembros del Órgano de Administración que habrán de integrar los diferentes Comités del Órgano de Administración acorde a sus antecedentes,	X			El Directorio definirá quiénes serán los miembros que formarán parte de los Comités que reportan a dicho Órgano evaluando los antecedentes y experiencia de cada miembro.
II. 5.2.5 recomienda que el Presidente del Directorio no sea a su vez el Gerente General de la Emisora,	X			La Emisora no tiene designado un Gerente General.
II. 5.2.6 asegura la disponibilidad de los curriculum vitae de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de la primera línea en la web de la Emisora, donde quede explicitada la duración de sus mandatos en el primer caso,	X			En la página web del Banco se encuentra detallada la composición del Directorio con la fecha de vencimiento de sus mandatos, así como también los curriculum vitae de sus integrantes, de los miembros del Órgano de Fiscalización y de la Alta Gerencia.
II.5.2.7 constata la existencia de un plan de sucesión del Órgano de Administración y de gerentes de primera línea.	X			El Comité revisa los planes de sucesión de los Directores y de la Alta Gerencia.
II.5.3 De considerar relevante agregar políticas implementadas realizadas por el Comité de Nombramientos de la Emisora que no han sido mencionadas en el punto anterior.				En el informe de Disciplina de Mercado requerido por la Comunicación "A" 5398 y modificatorias del BCRA se detalla la política de remuneración del Banco y los datos cuantitativos de esas remuneraciones. La revisión de la información cualitativa es requerida anualmente y la revisión de los datos cuantitativos se efectúa trimestralmente en oportunidad de la emisión de los estados contables. Dicha información se encuentra publicada en el sitio web del Banco a disposición de los clientes y accionistas.
Recomendación II.6: Evaluar la conveniencia de que miembros del Órgano de Administración y/o síndicos y/o consejeros de vigilancia desempeñen funciones en diversas Emisoras.	X			El Directorio del Banco considera que es innecesario limitar el número de sociedades en las que pueden participar los directores y/o síndicos, no obstante lo cual, y por un tema de incompatibilidad, no podrán integrar el órgano de administración de otras entidades financieras o cambiarias no vinculadas. No hubo ninguna violación a ese límite durante el año.

<p>Recomendación II.7: Asegurar la Capacitación y Desarrollo de miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea de la Emisora.</p>				
<p>II.7.1 La Emisora cuenta con Programas de Capacitación continua vinculado a las necesidades existentes de la Emisora para los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea, que incluyen temas acerca de su rol y responsabilidades, la gestión integral de riesgos empresariales, conocimientos específicos del negocio y sus regulaciones, la dinámica de la gobernanza de empresas y temas de responsabilidad social empresaria. En el caso de los miembros del Comité de Auditoría, normas contables internacionales, de auditoría y de control interno y de regulaciones específicas del mercado de capitales. Describir los programas que se llevaron a cabo en el transcurso del año y su grado de cumplimiento.</p>	X			<p>Durante 2017, con un alto grado de cumplimiento por todos los convocados, se llevaron a cabo los siguientes programas: Gestión estratégica del riesgo, Finanzas estratégicas en Banca centrados en el Cliente, Normas Internacionales de Información Financiera, Digital Mindset, Gestión del Capital, Impacto y oportunidades del Sinceramiento Fiscal, Futuro de la Banca e Innovación Digital, Creatividad y <i>Entrepreneurship</i>, <i>Storytelling</i> y Comunicación estratégica, el Directivo como Gestor de Personas, Cultura Santander y Actitud de Servicio al Cliente, Gestión de Proyectos basados en Ciencias de Datos, Cyberseguridad, Gestión de Cambios y Conflictos, <i>Self-management</i>, <i>Mindfulness</i>, Idiomas y Liderazgo Colaborativo, entre otros.</p> <p>Además, cada miembro de la Alta Gerencia cuenta con un Gestor de Directivos perteneciente a la gerencia de Gestión y Desarrollo de Personas, que a partir del conocimiento de cada directivo acompañará su desarrollo, sus expectativas de carrera y sus planes de formación personalizada.</p> <p>Los miembros del Comité de Auditoría también participaron de los programas mencionados y los líderes de procesos asociados al Regulador y normativas de Control Interno, realizaron cursos universitarios como: Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Gestión del Capital, Programa Universitario en Normativa Regulatoria para la Banca, Cyberseguridad y Prevención y Lucha contra el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo.</p>
<p>II.7.2 La Emisora incentiva, por otros medios no mencionadas en II.7.1, a los miembros de Órgano de Administración y gerentes de primera línea mantener una capacitación permanente que complemente su nivel de formación de manera que agregue valor a la Emisora. Indicar de qué modo lo hace.</p>	X			<p>Los programas de formación para directores y miembros de la Alta Gerencia tienen su razón de ser en el compromiso del Banco por fomentar el aprendizaje continuo, la actualización profesional y el perfeccionamiento de quienes conducen la organización. Se llevan a cabo actividades diferenciales realizadas en co-diseño con distintas Universidades del país, como ser el Programa Ejecutivo de Desarrollo Gerencial, el Posgrado en Finanzas junto la Universidad Argentina de la Empresa o el Programa en Gestión de Proyectos basados en Ciencias de Datos junto al Instituto Tecnológico de Buenos Aires, entre otros. También participan de actividades organizadas junto a diferentes consultoras internacionales y especialistas locales, como el Programa de Management Integral de Negocios Digitales, <i>Building the Santander</i></p>

				<p>Way, El mundo de las Ideas, SIC Historias Compartidas o <i>Mindfulness</i>, por ejemplo. Además, se realizaron otras actividades de actualización profesional para directivos, en las cuales se trabajó sobre la generación de valor en Argentina, el futuro del Sistema Financiero local, la evolución de aspectos regulatorios de la gestión del Capital, el Sinceramiento Fiscal y las NIIF, la estrategia de banca digital, y en diseñar el modelo de experiencia del cliente y excelencia operativa en Santander Río. Se realizaron dos actividades de construcción de visión estratégica para el Comité de Dirección, y cinco más participando a todos los Gerentes de la entidad, con foco en el desarrollo de las palancas estratégicas de negocio y la generación de valor para los empleados, clientes, accionistas y la Comunidad.</p>
<u>PRINCIPIO III. AVALAR UNA EFECTIVA POLÍTICA DE IDENTIFICACIÓN, MEDICIÓN, ADMINISTRACIÓN Y DIVULGACIÓN DEL RIESGO EMPRESARIAL</u>				
Recomendación III: El Órgano de Administración debe contar con una política de gestión integral del riesgo empresarial y monitorea su adecuada implementación.				
III.1 La Emisora cuenta con políticas de gestión integral de riesgos empresariales (de cumplimiento de los objetivos estratégicos, operativos, financieros, de reporte contable, de leyes y regulaciones, otros). Hacer una descripción de los aspectos más relevantes de las mismas.	X			<p>Santander Río cuenta con un esquema de gerenciamiento y control formalizado y descentralizado para la administración de los riesgos, tanto Financieros como No Financieros. El mismo se encuentra distribuido entre distintas gerencias, lo que permite obtener una visión y control integral de los riesgos.</p> <p>Para más información, en la nota N°13 a los estados contables al 31.12.2017 se detalla específicamente los aspectos más relevantes de la política de riesgos de la entidad.</p>
III.2 Existe un Comité de Gestión de Riesgos en el seno del Órgano de Administración o de la Gerencia General. Informar sobre la existencia de manuales de procedimientos y detallar los principales factores de riesgos que son específicos para la Emisora o su actividad y las acciones de mitigación implementadas. De no contar con dicho Comité, corresponderá describir el papel de supervisión desempeñado por el Comité de Auditoría en referencia a la gestión de riesgos.	X			<p>El Banco cuenta con un Comité de Gestión Integral de Riesgos compuesto por Directores independientes y no independientes. El Comité es el responsable de: (i) realizar el seguimiento de la gestión de todos los riesgos a los que está expuesto el Banco con una visión integral de los mismos, observando cuidadosamente la interrelación existente entre ellos, (ii) realizar la propuesta anual del Apetito de Riesgo y su seguimiento, (iii) proponer al Directorio los niveles aceptables para cada tipología de riesgo, (iv) monitorear la evolución de los niveles aceptables de riesgo aprobados por el Directorio y sus posibles desvíos, comunicando a dicho órgano y proponiendo acciones correctivas tendientes a mitigar los riesgos realizando el seguimiento de las acciones, (v) efectuar el monitoreo del cumplimiento del plan de acción vinculado a la implementación de la Comunicación "A" 5398 y modificatorias del BCRA; (vi) supervisar la ejecución de las pruebas de estrés integrales y la autoevaluación de capital. (vii) recibir del Comité de Normativa de Riesgos la propuesta de documentos</p>

<p>Asimismo, especificar el grado de interacción entre el Órgano de Administración o de sus Comités con la Gerencia General de la Emisora en materia de gestión integral de riesgos empresariales.</p>			<p>normativos para su posterior elevación al Directorio. El Comité se reúne al menos cuatro veces en el año y elabora un acta en la cual se detallan los temas tratados en cada reunión, así como los puntos que requieren su seguimiento posterior. Esta acta se envía al Directorio, para su toma de conocimiento en la primera reunión posterior de dicho órgano. El marco normativo de Riesgos está compuesto principalmente por el Manual de Políticas y Procedimientos de Riesgos y documentos vigentes. La normativa de riesgos es aprobada conforme el modelo normativo de riesgos y detalla las políticas, métodos, normas e instrucciones necesarias para la realización de las actividades de las Áreas de Riesgos, garantizando el control interno y el cumplimiento de la normativa del Regulador. En igual sentido, detallan la estructura de comités que gestionan los riesgos a los que está expuesta la Entidad, indicando sus miembros, periodicidad y funciones. Además del cumplimiento de la normativa del BCRA y los requisitos de control interno establecidos por la Ley Sarbanes Oxley (SOX), las actividades de riesgos son un elemento clave de control. Esas actividades son complementadas y evaluadas con las funciones revisoras de las auditorías interna y externa. Existe una planificación anual de auditorías sobre las distintas áreas de Riesgos. Las pruebas de tensión y el seguimiento de límites son herramientas plenamente integradas en la gestión de los riesgos del Banco con involucramiento de la Alta Gerencia y el Directorio. Dicha integración permite detectar y gestionar anticipadamente los desvíos que se pudieran llegar a producir en la evolución del riesgo, las operaciones, los clientes y su entorno con el fin de emprender acciones encaminadas a mitigarlos o resolverlos. Las pruebas de estrés son utilizadas con el objetivo de posibilitar una evaluación prospectiva del riesgo, favorecer los procedimientos de planeamiento de capital y liquidez, mejorar desde un juicio experto la fijación de niveles de tolerancia al riesgo y facilitar el desarrollo de planes de contingencia ante situaciones de tensión. Este ejercicio cumple un rol importante de refuerzo de la gestión, siendo un soporte para la optimización de procesos vinculados al entorno macroeconómico y la toma de decisiones.</p>
<p>III.3 Hay una función independiente dentro de la Gerencia General de la Emisora que implementa las políticas de gestión integral de riesgos (función de Oficial de Gestión de Riesgo o equivalente). Especificar.</p>	X		<p>La Emisora no cuenta con una Gerencia General. La Gerencia Principal de Riesgos reporta periódicamente al Directorio al igual que el Comité de Gestión Integral de Riesgos que eleva sus actas e informes a dicho órgano luego de sus reuniones.</p>
<p>III.4 Las políticas de gestión integral de riesgos son actualizadas permanentemente conforme a las recomendaciones y metodologías reconocidas en la materia. Indicar</p>	X		<p>El Banco cuenta con un modelo de control interno que bajo el marco conceptual de COSO, cumple con los lineamientos de la Sección 404 de la Sarbanes-Oxley.</p> <p>Toda novedad y/o modificación en el Marco Normativo de Riesgos será aprobada</p>

cuáles.				conforme lo establece el modelo normativo de riesgos.
III.5 El Órgano de Administración comunica sobre los resultados de la supervisión de la gestión de riesgos realizada conjuntamente con la Gerencia General en los estados financieros y en la Memoria anual. Especificar los principales puntos de las exposiciones realizadas.	X			En los estados financieros y en la memoria anual se informa sobre los resultados de la supervisión de la gestión de riesgos realizada por la Gerencia Principal de Riesgos. Se remite a la nota N° 13 de los estados contables y a la Memoria Anual en la que se detallan las principales acciones de la gestión de la Gerencia de Riesgos y su impacto en la calidad del negocio.
<u>PRINCIPIO IV. SALVAGUARDAR LA INTEGRIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA CON AUDITORÍAS INDEPENDIENTES</u>				
Recomendación IV: Garantizar la independencia y transparencia de las funciones que le son encomendadas al Comité de Auditoría y al Auditor Externo.				
IV.1. El Órgano de Administración al elegir a los integrantes del Comité de Auditoría teniendo en cuenta que la mayoría debe revestir el carácter de independiente, evalúa la conveniencia de que sea presidido por un miembro independiente.	X			La presidencia del Comité de Auditoría es ejercida por un director independiente. Según lo establece el Reglamento del Comité de Auditoría, el Directorio del Banco será el encargado de determinar el número de miembros del Comité, entre un mínimo de tres y un máximo de siete, debiendo ser en su mayoría directores independientes del Banco que cuenten con versación en temas empresarios, financieros o contables.
IV.2 Existe una función de auditoría interna que reporta al Comité de Auditoría o al Presidente del Órgano de Administración y que es responsable de la evaluación del sistema de control interno. Indicar si el Comité de Auditoría o el Órgano de Administración hace una evaluación anual sobre el desempeño del área de auditoría interna y el grado de independencia de su labor profesional, entendiéndose por tal que los profesionales a cargo de tal función son independientes de las restantes áreas operativas y además cumplen con requisitos de independencia respecto a los accionistas de control o entidades relacionadas que ejerzan influencia	X			<p>Existe una Gerencia de Auditoría Interna que reporta al Directorio y al Comité de Auditoría. Para desarrollar su misión y alcanzar sus objetivos, los equipos de Auditoría Interna tienen acceso completo, libre y sin restricciones a toda la información. Su actuación es permanente e independiente de cualquier otra función, teniendo como misión proporcionar al Directorio del Banco y a la alta Gerencia aseguramiento independiente sobre la calidad y eficacia de los procesos y sistemas de control interno, de la gestión de todos los riesgos y de gobierno; el cumplimiento de la normativa aplicable; la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa; y la integridad patrimonial del Banco. Auditoría Interna es la tercera línea de defensa, independiente de las otras.</p> <p>Asimismo, desarrolla un Plan de Auditoría anual basado en una evaluación propia de los riesgos existentes en el Banco, en el que se considera el cumplimiento de las normas mínimas de control interno del BCRA establecidas por la Comunicación "A" 5042 y modificatorias. Los procedimientos de auditoría se encuentran certificados a nivel global por el <i>Institute of Internal Auditors</i> (IIA) y en particular, Auditoría Interna de Santander Rio ha sido certificada en octubre de 2015 por el mencionado instituto.</p>

significativa en la Emisora. Especificar, asimismo, si la función de auditoría interna realiza su trabajo de acuerdo a las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA).				
IV.3 Los integrantes del Comité de Auditoría hacen una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos, designados por la Asamblea de Accionistas. Describir los aspectos relevantes de los procedimientos empleados para realizar la evaluación.	X			El Comité de Auditoría efectúa una evaluación anual de la idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos del Banco. El resultado de ese análisis se encuentra detallado en el informe anual que debe presentar el Comité conjuntamente con la emisión de los estados contables. Para desarrollar ese informe el Comité toma en cuenta, entre otros puntos, los antecedentes de la firma de auditores y de cada uno de los auditores involucrados, en particular la experiencia en auditorías de entidades financieras y las políticas de independencia. Además, el Comité revisa trimestralmente las tareas realizadas con reuniones programadas.
IV.4 La Emisora cuenta con una política referida a la rotación de los miembros de la Comisión Fiscalizadora y/o del Auditor Externo; y a propósito del último, si la rotación incluye a la firma de auditoría externa o únicamente a los sujetos físicos	X			La emisora cumple con lo establecido en el artículo 28, Sección VI, del Capítulo III, Título II de las Normas para la rotación de los Auditores y del Estudio. El Directorio ha dispuesto que los integrantes de la Comisión Fiscalizadora no se desempeñen a la vez en la auditoría externa o que pertenezcan a la firma que presta servicios de auditoría externa al Banco.
<u>PRINCIPIO V. RESPETAR LOS DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS</u>				
Recomendación V.1: Asegurar que los accionistas tengan acceso a la información de la Emisora.				
V.1.1 El Órgano de Administración promueve reuniones informativas periódicas con los accionistas coincidiendo con la presentación de los estados financieros intermedios. Explicitar indicando la cantidad y frecuencia de las reuniones realizadas en el transcurso del año.	X			El área de Relaciones con Inversores realiza presentaciones institucionales de forma recurrente. Asimismo, se encuentra encargada de realizar los comunicados de prensa trimestrales sobre la gestión del Banco y la elaboración de la Reseña Informativa. A pedido de los accionistas, se efectúan reuniones informativas con los Directores fuera del ámbito de las asambleas del Banco.
V.1.2 La Emisora cuenta con mecanismos de información a inversores y con un área especializada para la atención de sus consultas. Adicionalmente cuenta con un sitio web que puedan acceder los accionistas y otros inversores, y que permita un canal de acceso para que	X			El Banco dispone de un sitio web (www.santanderrio.com.ar/nosotros/accionistas.jsp) con toda la información para el accionista como así también una casilla de correo (accionistas@santanderrio.com.ar) para la atención de sus consultas e inquietudes. La Emisora mantiene en constante actualización dicho sitio, como así también la información remitida a la CNV a través de la Autopista de la Información Financiera, a la que tiene acceso el público en general, incluyendo los accionistas. La casilla de correo es monitoreada diariamente por personal altamente calificado, quienes también se ocupan de mantener actualizada la información en el respectivo sitio web.

puedan establecer contacto entre sí. Detallar.				
Recomendación V.2: Promover la participación activa de todos los accionistas.				
V.2.1 El Órgano de Administración adopta medidas para promover la participación de todos los accionistas en las Asambleas Generales de Accionistas. Explicitar, diferenciando las medidas exigidas por ley de las ofrecidas voluntariamente por la Emisora a sus accionistas.	X			<p>El Directorio difunde a través de los medios que la legislación obliga las convocatorias a las asambleas del Banco. Entre ellos, el Boletín Oficial, Autopista de la Información Financiera, Boletín Diario de la Bolsa de Comercio (hoy BYMA), Mercado Abierto Electrónico y en un diario de gran circulación. De esta manera, se promueve la participación de todos los accionistas.</p> <p>A través de la casilla de mail (accionistas@santanderrio.com.ar) se canalizan los diferentes pedidos de los accionistas, garantizando un trato igualitario a todos ellos.</p>
V.2.2 La Asamblea General de Accionistas cuenta con un Reglamento para su funcionamiento que asegura que la información esté disponible para los accionistas, con suficiente antelación para la toma de decisiones. Describir los principales lineamientos del mismo.	X			<p>Previo a la Asamblea, mediante el acta de Directorio en la que se convoca a la misma, se establecen los temas que serán tratados en el Orden del Día. Conforme lo establece el art. 70 de la Ley de Mercado de Capitales, deberá ponerse a disposición de los accionistas en la sede social del Banco o por medios electrónicos, toda la información relevante concerniente a la celebración de la asamblea, la documentación a ser considerada en la misma y las propuestas del Directorio. En caso de que algún punto necesite un análisis previo, se les hace entrega del correspondiente material necesario para poder emitir su voto. La Asamblea no cuenta con un Reglamento para su funcionamiento.</p>
V.2.3 Resultan aplicables los mecanismos implementados por la Emisora a fin que los accionistas minoritarios propongan asuntos para debatir en la Asamblea General de Accionistas de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. Explicitar los resultados.	X			<p>Los accionistas pueden efectuar las consultas y propuestas que estimen convenientes relacionadas a los puntos del orden del día que se están tratando en la Asamblea. Tal cual dispone el art. 70 de la Ley de Mercado de Capitales, hasta cinco (5) días corridos antes de la fecha para la celebración de la asamblea ordinaria que deba considerar la documentación del ejercicio, los accionistas que representen por lo menos el dos por ciento (2%) del capital social podrán entregar en la sede social comentarios o propuestas relativas a la marcha de los negocios sociales correspondientes al ejercicio. El Directorio deberá informar a los accionistas que dichos comentarios o propuestas se encuentran disponibles en la sede social o que podrán consultarse a través de cualquier medio electrónico. En caso que existan consultas o propuestas de temas en el Orden del Día, las mismas serán luego atendidas en el ámbito de la Asamblea por el especialista en cuestión. Posteriormente, los comentarios efectuados como sus respuestas serán transcritas en el acta de asamblea correspondiente, la cual es publicada en la AIF y en la página de internet del Banco antes mencionada.</p>
V.2.4 La Emisora cuenta con políticas de estímulo a la participación de accionistas de mayor relevancia, tales como los inversores institucionales. Especificar.	X			<p>Dada la composición accionaria del Banco esta recomendación no es aplicable.</p>
V.2.5 En las Asambleas de Accionistas donde se proponen	X			<p>El presente informe como los informes de años anteriores efectuados en cumplimiento de la normativa vigente, así como también el Código de Gobierno Societario requerido</p>

designaciones de miembros del Órgano de Administración se dan a conocer, con carácter previo a la votación: (i) la postura de cada uno de los candidatos respecto de la adopción o no de un Código de Gobierno Societario; y (ii) los fundamentos de dicha postura.			por el BCRA, han sido considerados por el Directorio y aprobados por unanimidad. Es un compromiso del Directorio de la Emisora implementar constantemente buenas prácticas de gobierno corporativo ya que resulta muy valioso para el Banco, y marca un rumbo de acercamiento a estándares internacionales aceptados en los mercados financieros.
Recomendación V.3: Garantizar el principio de igualdad entre acción y voto.	X		El capital social de Santander Río está compuesto por acciones ordinarias Clase "A" (5 votos), acciones ordinarias Clase "B" (1 voto) y acciones preferidas (sin derecho a voto) todas escriturales de V/N \$ 1 cada una, todas las cuales se encuentran emitidas y totalmente integradas. Las acciones preferidas podrán gozar de derecho a voto, a razón de un voto por acción, en los casos previstos por el artículo 217 de la Ley 19.550. Mientras listen sus acciones en el BYMA no podrá emitir acciones adicionales de ninguna clase que pudieran dar al tenedor de las mismas más de un voto por acción. Los Tenedores de Acciones Clase A pueden convertir sus acciones en acciones Clase B a razón de una por una a través del mecanismo detallado en el artículo cuarto del estatuto social. La Asamblea ordinaria y extraordinaria de accionistas y Asamblea especial de las Acciones Preferidas celebrada el 16 de marzo de 2011, aprobó otorgar a las acciones preferidas del Banco el derecho de conversión en acciones Clase B a razón de una por una. El 17 de mayo de 2011, la CNV autorizó el mecanismo de conversión de las mencionadas acciones. Hubo pequeñas variaciones en la tenencia de acciones clase Ordinarias "B" y Preferidas por las conversiones solicitadas por parte de los accionistas minoritarios que representan el 0.70% del capital social de la Emisora.
Recomendación V.4: Establecer mecanismos de protección de todos los accionistas frente a las tomas de control.	X		El art. 90 de la Ley de Mercado de Capitales establece el alcance universal para las sociedades listadas del régimen de oferta pública de adquisición obligatoria y de participaciones residuales.
Recomendación V.5: Alentar la dispersión accionaria.	X		Las acciones de Santander Río cotizan en el BYMA y el accionista mayoritario analiza constantemente proyectos relativos a la dispersión accionaria.
Recomendación V.6: Asegurar que haya una política de dividendos transparente.			
V.6.1 La Emisora cuenta con una política de distribución de dividendos prevista en el Estatuto Social y aprobada por la Asamblea de Accionistas en las que se establece las condiciones para distribuir dividendos en efectivo o acciones. De existir la misma, indicar criterios,	X		La declaración, monto y pago de dividendos es determinada por el voto de la mayoría de los accionistas reunidos en asamblea ordinaria, generalmente sobre la base de una propuesta del Directorio del Banco, la cual depende de los resultados del ejercicio económico, de la situación financiera del Banco en dicho momento, de sus eventuales requerimientos de liquidez, de las regulaciones aplicables y de cualquier otro factor que considere relevante el Directorio del Banco y los accionistas. Todas las acciones actualmente en circulación se encuentran en igualdad de condiciones (<i>pari passu</i>) con respecto al pago de dividendos. El Banco no es parte en ningún acuerdo que contenga

frecuencia y condiciones que deben cumplirse para el pago de dividendos.			restricciones contractuales respecto del pago de dividendos. Por Ley de Entidades Financieras y las propias regulaciones del BCRA, el Banco debe asignar un 20% de su ganancia neta anual (con más o menos los ajustes de ejercicios anteriores) a la Reserva Legal. Esta proporción se aplica independientemente de la relación del fondo de reserva legal con el capital social. La Ley General de Sociedades y el Estatuto Social del Banco indican que ninguna ganancia puede ser distribuida hasta que se cubran las pérdidas anteriores y si se ha deteriorado la Reserva Legal, hasta que la misma alcance el nivel requerido. La Reserva Legal no está disponible para ser distribuida entre los accionistas.
V.6.2 La Emisora cuenta con procesos documentados para la elaboración de la propuesta de destino de resultados acumulados de la Emisora que deriven en constitución de reservas legales, estatutarias, voluntarias, pase a nuevo ejercicio y/o pago de dividendos. Explicitar dichos procesos y detallar en que Acta de Asamblea General de Accionistas fue aprobada la distribución (en efectivo o acciones) o no de dividendos, de no estar previsto en el Estatuto Social.	X		<p>El Banco deberá cumplimentar la normativa sobre distribución de resultados del BCRA para poder distribuir dividendos a sus accionistas, siendo condición obtener la autorización expresa de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias, quien verificará la correcta aplicación de los procedimientos normativos fijados por dicho organismo para la distribución de resultados.</p> <p>El destino de los resultados del ejercicio cerrado al 31.12.2016 fue aprobado en el punto 2 de la Asamblea de Accionistas celebrada el 21.04.2017.</p> <p>En cuanto al resultado arrojado por el ejercicio 2017, en la nota N° 17 y en el Proyecto de Distribución de Utilidades de los estados contables se brinda información relevante sobre la propuesta de destino.</p>
PRINCIPIO VI. MANTENER UN VÍNCULO DIRECTO Y RESPONSABLE CON LA COMUNIDAD			
Recomendación VI: Suministrar a la comunidad la revelación de las cuestiones relativas a la Emisora y un canal de comunicación directo con la empresa.			
VI.1 La Emisora cuenta con un sitio web de acceso público, actualizado, que no solo suministre información relevante de la empresa (Estatuto Social, grupo económico, composición del Órgano de Administración, estados financieros, Memoria anual, entre otros) sino que también recoja inquietudes de usuarios en general.	X		La comunidad dispone de dos sistemas de información confiables. En primer lugar, la Autopista de la Información Financiera, en el cual se publican todos los hechos relevantes de la Emisora. Además, el Banco brinda información a través de los comunicados de prensa y la reseña informativa. Por otro lado, la Emisora tiene en constante actualización su página de internet http://www.santanderrio.com.ar , en la cual se pueden encontrar datos necesarios para un mejor conocimiento institucional del Banco. De allí, cualquier persona puede acceder y comunicarse con la entidad. Por otro lado, los accionistas de la Emisora tienen específicamente su canal de contacto y su sitio con la información relacionada a su tenencia.
VI.2 La Emisora emite un Balance de Responsabilidad Social y Ambiental con frecuencia anual, con una verificación de un Auditor Externo	X		El Banco es una empresa sustentable que construye a largo plazo. Por eso, elabora, distribuye entre sus grupos de interés en formato digital, y publica en su página de internet anualmente la Memoria de Sostenibilidad dando cuenta de sus compromisos

<p>independiente. De existir, indicar el alcance o cobertura jurídica o geográfica del mismo y dónde está disponible. Especificar que normas o iniciativas han adoptado para llevar a cabo su política de responsabilidad social empresaria (Global Reporting Initiative y/o el Pacto Global de Naciones Unidas, ISO 26.000, SA8000, Objetivos de Desarrollo del Milenio, SGE 21-Foretica, AA 1000, Principios de Ecuador, entre otras)</p>			<p>asumidos en materia de responsabilidad social corporativa y comunicando los hitos de la gestión socialmente responsable del Banco.</p> <p>Para la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad, el Banco tiene en cuenta las normas legales vigentes, así como las directrices y recomendaciones efectuadas por organizaciones internacionales como <i>Global Reporting Initiative</i> (GRI), Global Compact. La Memoria del 2016, publicada en el mes de septiembre de 2017, fue elaborada siguiendo los nuevos lineamientos GRI Standards, de Global Reporting Initiative, en su opción exhaustiva y las pautas establecidos por el suplemento sectorial para los servicios financieros. Asimismo, el Banco adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas, cuyos 10 principios enuncian y apoyan la protección de los derechos humanos, las normas legales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.</p>
---	--	--	---

PRINCIPIO VII. REMUNERAR DE FORMA JUSTA Y RESPONSABLE

<p>Recomendación VII: Establecer claras políticas de remuneración de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea, con especial atención a la consagración de limitaciones convencionales o estatutarias en función de la existencia o inexistencia de ganancias.</p>			
<p>VII.1. La Emisora cuenta con un Comité de Remuneraciones:</p>	X		<p>El 22 de junio de 2017, por Acta N° 3744 el Directorio aprobó el reglamento de funcionamiento y la composición del Comité de Retribuciones.</p> <p>Anteriormente, las funciones de dicho Comité eran competencia del Comité de Nombramientos y Retribuciones, el cual modificó su denominación por "Comité de Nombramientos" y en consecuencia, su ámbito de actuación (ver punto II.5).</p>
<p>VII.1.1 integrado por al menos tres miembros del Órgano de Administración, en su mayoría independientes,</p>	X		<p>El Comité está integrado por cinco Directores Titulares, tres de ellos independientes.</p>
<p>VII.1.2 presidido por un miembro independiente del Órgano de Administración,</p>	X		<p>El Comité es presidido por un miembro independiente.</p>
<p>VII.1.3 que cuenta con miembros que acreditan suficiente idoneidad y experiencia en temas de políticas de recursos humanos,</p>	X		<p>Los miembros del Comité cuentan con suficiente idoneidad y experiencia en temas vinculados a recursos humanos.</p>
<p>VII.1.4 que se reúna al menos dos</p>	X		<p>El Comité se reúne al menos una vez cada tres meses.</p>

veces por año.				
VII.1.5 cuyas decisiones no son necesariamente vinculantes para la Asamblea General de Accionistas ni para el Consejo de Vigilancia sino de carácter consultivo en lo que hace a la remuneración de los miembros del Órgano de Administración.	X			Las actas del Comité son elevadas al Directorio para su revisión y aprobación. Sus decisiones son de carácter consultivo.
VII. 2 En caso de contar con un Comité de Remuneraciones, el mismo:				
VII.2.1 asegura que exista una clara relación entre el desempeño del personal clave y su remuneración fija y variable, teniendo en cuenta los riesgos asumidos y su administración.	X			De acuerdo a lo establecido en el Código de Gobierno Societario, la política general de remuneraciones consiste en compensar competitivamente a los funcionarios con una remuneración fija acompañada por una parte variable sujeta al cumplimiento de objetivos individuales y conjuntos, dentro de los mejores valores de mercado a fin de procurar que el Banco cumpla con sus objetivos comerciales y asuma niveles adecuados de riesgos. El Banco desea que su paquete retributivo sea competitivo a través de una remuneración adecuada, facilitando de esta manera la atracción y retención del talento. La remuneración fija se establece en función del valor del puesto, la maduración en el mismo, el posicionamiento del puesto en el mercado y los diferentes modelos de carrera progresivos dentro de cada Gerencia. La retribución fija representa una proporción significativa de la compensación total con la finalidad de evitar la asunción de riesgos innecesarios. La remuneración variable consiste en un plan de pago en efectivo anual que estará relacionado con el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados. La gestión de desempeño es el proceso por el cual se mide el cumplimiento de objetivos. Constará de una etapa previa de fijación de metas, en la que el jefe directo en forma conjunta con Planeamiento Estratégico, definen los objetivos de la Alta Gerencia. La fijación de objetivos busca contemplar aspectos de corto plazo (resultados, gastos, riesgos asumidos, aspectos de control interno y aspectos propios de cada función) con aspectos de largo plazo (clientes, stakeholders, proyectos estratégicos, etc.). También se debe buscar la alineación de los objetivos individuales a los objetivos organizacionales para generar resultados sólidos y sustentables. El proceso contempla una etapa de revisión intermedia en el cual se evalúa el desempeño del Banco y del negocio; y se ajustan los objetivos en caso de ser necesario. A fin de año, se evaluarán cada uno de los objetivos y se obtendrá un nivel de cumplimiento de los mismos para cada persona. Esta nota cuantitativa de cumplimiento será la que luego es aplicada a la remuneración variable anual. Todo el proceso es llevado a cabo sobre una herramienta informática construida especialmente para este fin, que es administrada en forma compartida por la Gerencia de Planeamiento Estratégico y la Gerencia Principal de Gestión y Desarrollo de Personas
VII.2.2 supervisa que la porción variable de la remuneración de miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a	X			Se remite a lo detallado en el punto VII.2.1.

mediano y/o largo plazo de la Emisora.				
VII.2.3 revisa la posición competitiva de las políticas y prácticas de la Emisora con respecto a remuneraciones y beneficios de empresas comparables, y recomienda o no cambios.	X			Se remite a lo detallado en el punto VII.2.1.
VII.2.4 define y comunica la política de retención, promoción, despido y suspensión de personal clave.	X			<p>El Comité de Retribuciones analiza y propone al Directorio políticas referidas a desvinculaciones de empleados, las cuales pueden incluir combinaciones del sueldo, la antigüedad, múltiplo adicionales y beneficios complementarios. Asimismo, el Banco</p> <p>Adicionalmente, el talento clave se gestiona mediante una estrategia de retención integral utilizando <i>analytcs</i>, identificando colectivos críticos de 50, 300 y 700 personas consideradas clave para la continuidad del negocio. En función de las necesidades de cada colectivo, se trabaja en proyectos relacionadas con la educación superior, compensaciones económicas, visibilidad en proyectos exponenciales y otros beneficios.</p>
VII.2.5 informa las pautas para determinar los planes de retiro de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea de la Emisora.	X			Se remite a lo detallado en el punto VII.2.4.
VII.2.6 da cuenta regularmente al Órgano de Administración y a la Asamblea de Accionistas sobre las acciones emprendidas y los temas analizados en sus reuniones.	X			Luego de cada reunión el Comité eleva el acta y el informe analizado para la consideración y aprobación del Directorio.
VII.2.7 garantiza la presencia del Presidente del Comité de Remuneraciones en la Asamblea General de Accionistas que aprueba las remuneraciones al Órgano de Administración para que explique la política de la Emisora, con respecto a la retribución de los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea.	X			Está presente el Presidente del Comité, como así también, el Gerente Principal de Gestión y Desarrollo de Personas.
VII. 3 De considerar relevante mencionar las políticas aplicadas por el Comité de Remuneraciones de la				

Emisora que no han sido mencionadas en el punto anterior.				
VII. 4 En caso de no contar con un Comité de Remuneraciones, explicar cómo las funciones descritas en VII. 2 son realizadas dentro del seno del propio Órgano de Administración.				
<u>PRINCIPIO VIII. FOMENTAR LA ÉTICA EMPRESARIAL</u>				
Recomendación VIII: Garantizar comportamientos éticos en la Emisora.				
VIII.1 La Emisora cuenta con un Código de Conducta Empresarial. Indicar principales lineamientos y si es de conocimiento para todo público. Dicho Código es firmado por al menos los miembros del Órgano de Administración y gerentes de primera línea. Señalar si se fomenta su aplicación a proveedores y clientes.	X			La Emisora cuenta con un Código General de Conducta, en el cual se establecen las pautas éticas de aplicación a todos los miembros del Órgano de Administración y a todos los empleados. Todos ellos tienen la obligación de conocer y cumplir con el Código General de Conducta, y de colaborar para facilitar su implantación en la Emisora. Se fomenta su aplicación a los proveedores y clientes sobre todo en el capítulo de conflicto de intereses.
VIII.2 La Emisora cuenta con mecanismos para recibir denuncias de toda conducta ilícita o anti ética, en forma personal o por medios electrónicos garantizando que la información transmitida responda a altos estándares de confidencialidad e integridad, como de registro y conservación de la información. Indicar si el servicio de recepción y evaluación de denuncias es prestado por personal de la Emisora o por profesionales externos e independientes para una mayor protección hacia los denunciantes.	X			El Directorio ha establecido en el Código General de Conducta un canal para que los empleados efectúen sus denuncias sobre el incumplimiento de las normas internas. Este canal es gestionado por el área de Cumplimiento Normativo que informará de su seguimiento al Comité de Asesoría Jurídica, Gobierno Corporativo y Cumplimiento. A su vez, con el fin de reforzar el compromiso absoluto al rechazo de cualquier práctica corrupta, el Directorio aprobó el 28 de agosto de 2014 el Programa de Prevención de la Corrupción, el cual se fundamenta en el Código General de Conducta. Dicho Programa establece: (i) pautas y controles específicos en relación a ofertas de regalos o invitaciones a funcionarios públicos, a particulares y a empleados y directivos del Banco; (ii) reglas y procedimientos para solicitar la colaboración de intermediarios y el refuerzo de controles contables y controles en los pagos; y (iii) un canal de denuncias en la Gerencia de Cumplimiento y Conducta con el fin de que los empleados puedan denunciar incumplimientos a esta normativa.
VIII.3 La Emisora cuenta con políticas, procesos y sistemas para la gestión y resolución de las denuncias mencionadas en el punto VIII.2. Hacer una descripción de los aspectos más relevantes de las mismas e indicar el grado de involucramiento del Comité de Auditoría en dichas resoluciones, en particular en aquellas denuncias	X			Las denuncias por fraude interno son consideradas preliminarmente por el Comité de Prevención de Fraude Interno, el cual efectúa un tratamiento de las maniobras dolosas intentadas o consumadas con la presunta connivencia de recursos de la entidad. Se define la estrategia judicial y la desvinculación del empleado en caso de corresponder. En este Comité participan miembros de las Gerencias de Auditoría Interna, Gestión y Desarrollo de Personas, Asesoría Jurídica, Riesgo Operativo y Seguridad Transaccional, Dirección de Cumplimiento, el Estudio Penalista externo y el Gerente de Red de Sucursales o del área central el Gerente de en donde se efectuó el fraude interno.

asociadas a temas de control interno para reporte contable y sobre conductas de miembros del Órgano de Administración y gerentes de la primera línea.				
<i>PRINCIPIO IX: PROFUNDIZAR EL ALCANCE DEL CÓDIGO</i>				
Recomendación IX: Fomentar la inclusión de las previsiones que hacen a las buenas prácticas de buen gobierno en el Estatuto Social.	X			En el Estatuto se encuentran incluidas previsiones de gobierno societario, como así también en las normas internas del Banco, tales como el Código de Gobierno Societario aprobado por el Directorio el 20 de diciembre de 2011 en cumplimiento de la Comunicación "A" 5201 y modificatorias del BCRA, el Código de Conducta en los Mercados de Valores aprobado por el Directorio el 12 de Septiembre de 2000 y el Código de Conducta requerido por las Normas. De modo tal que el Directorio considera que no resulta necesario modificar el Estatuto Social.