

INFORME SOBRE CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO AL 31/12/2017

El BCRA considera buena práctica en materia de gobierno societario la aplicación de un Código que comprenda a toda la Entidad como disciplina integral de la gestión de los riesgos de acuerdo a la dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo de la misma y del grupo económico que la integre. El Directorio, mediante Resolución obrante en Acta N° 2749 de fecha 27/12/2011 ha dictado el “Código de Gobierno Societario”, el que se refiere a la forma en que el Directorio y la Alta Gerencia dirigen sus actividades y negocios, teniendo por objeto establecer las políticas para cumplir los objetivos societarios, asegurar que las actividades de la Entidad cumplan con niveles de seguridad y solvencia necesarios y que se ajusten a las leyes y demás normas vigentes, definir los riesgos a asumir, proteger los intereses de los accionistas, depositantes, y determinar las reglas que rigen las relaciones con otros terceros relacionados.

El Gobierno Corporativo es un sistema por medio del cual las organizaciones/empresas son conducidas de manera tal que sea posible garantizar la salvaguarda de los intereses de sus accionistas y otros grupos de interés.

**Estructura Propietaria Básica**

El Banco de La Pampa SEM, es una Sociedad de Economía Mixta constituida de acuerdo a las disposiciones del Decreto Ley 15349/1946 (Ley 12962) - Ley de Sociedades de Economía Mixta -, con domicilio legal en la ciudad de Santa Rosa, capital de la Provincia de La Pampa. El capital social está conformado por acciones clase "A", - suscriptas exclusivamente por la Provincia de La Pampa - y por acciones clase "B" - suscriptas por personas físicas o jurídicas.

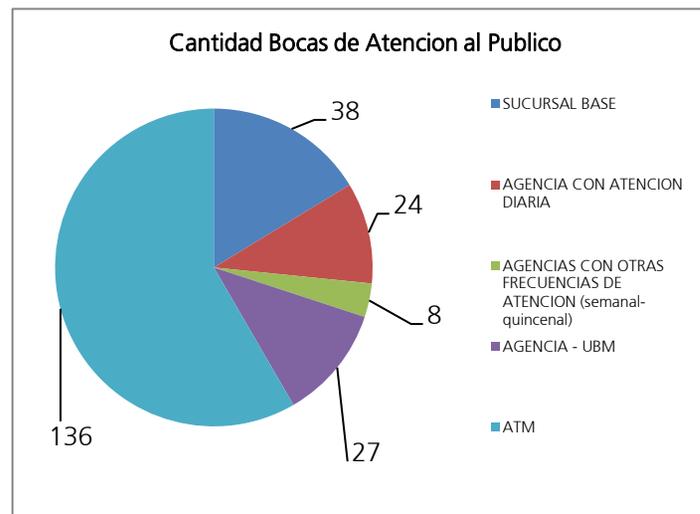
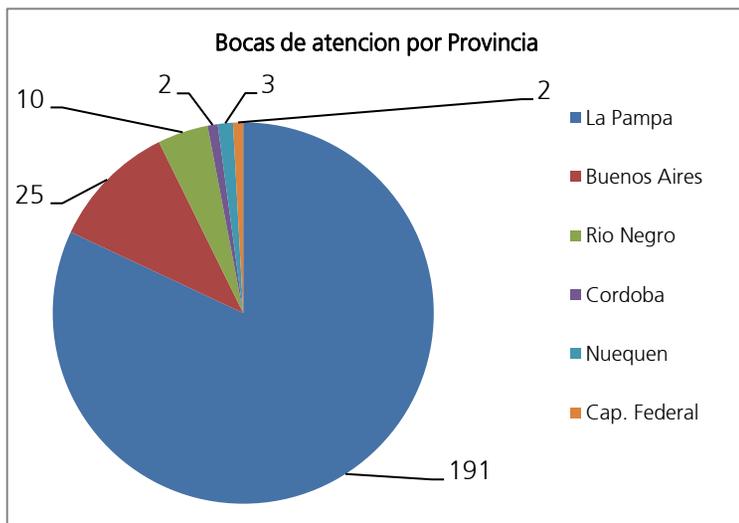
Al 31/12/2017 los accionistas de la Entidad que poseen un 2% o más del capital social o de los votos son los siguientes:

APELLIDOS Y NOMBRE O RAZON SOCIAL	Participación en el Capital	Participación en los Votos
Provincia de La Pampa	78,09%	83,69%
Caja de Previsión Social del Personal del BLP	5,61%	6,01%
Caja Forense de Abogados y Procuradores	2,92%	3,13%
Otros accionistas agrupados (17.007)	13,38%	7,17%

Como se puede apreciar el accionista mayoritario es el Gobierno de la Provincia de La Pampa, contando con una participación en el capital equivalente al 78,09%, quedando el 21,91% restante en manos de capitales privados.

El Banco de La Pampa SEM es un banco regional, cuenta con 233 bocas de atención ubicadas en las provincias de La Pampa, Buenos Aires, Neuquén, Rio Negro, Córdoba y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Las mismas están dispuestas a lo largo de estas zonas de acuerdo al siguiente esquema:

	La Pampa	Buenos Aires	Rio Negro	Córdoba	Neuquén	Cap. Federal	Total
SUCURSAL BASE	20	11	4	1	1	1	38
AGENCIA CON ATENCION DIARIA	22	2	0	0	0	0	24
AGENCIAS CON OTRAS FRECUENCIAS DE ATENCION (semanal-quincenal)	8	0	0	0	0	0	8
AGENCIA – UBM	27	0	0	0	0	0	27
ATM	114	12	6	1	2	1	136
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>233</b>



Se encuentra bajo la supervisión del BCRA y le son de aplicación las disposiciones emanadas de la Ley de Entidades Financieras. Se desarrolla seguidamente el accionar ante cada una de las guías generales de actuación en materia de gobierno societario.

Características del Gobierno Societario	Cumple	Modo de cumplimiento por parte del BLP
<p><b>Principio 1: Protección de los Derechos de los Accionistas</b>  <b>Principio 2: Tratamiento Equitativo a los Accionistas</b></p>		
1	Existen políticas que identifiquen y regulen la relación entre la organización, su grupo económico, los terceros relacionados y accionistas.	<p>1</p> <p>El Código de Gobierno, indica los lineamientos para dar cumplimiento a estos dos principios, donde se explicita para los accionistas, en el apartado III.1 y III.2, el marco para amparar y facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados a la protección de los mismos y el tratamiento equitativo de los accionistas.</p> <p>Adicionalmente, y con el fin de transparentar el trato entre todos los accionistas, se cumple que con las siguientes disposiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceder préstamos según normas de BCRA respecto al financiamiento al sector público - Estatuto art. 17 – inc. VIII).</li> <li>• Operaciones Prohibidas - Estatuto art. 18 – inc. b) y c).</li> <li>• Cumplimiento de la normativa de BCRA sobre operaciones con clientes vinculados.</li> </ul>
<p><b>Principio 3: Reconocimiento de los Derechos de Terceras Partes Interesadas</b></p>		
1	Existe un relevamiento de los distintos grupos de interés que interactúan en la empresa: empleados, proveedores, clientes, mercado y organismos reguladores.	<p>1</p> <p>La entidad mantiene registro de los distintos grupos de interés con los que interactúa de acuerdo a los diferentes mecanismos de operatividad y/o regulación que lleva a cabo.</p> <p>Con respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clientes se realizan análisis de operaciones, de quejas y reclamos, de productos, etc.</li> <li>• Proveedores: existe una Política de Compras y Contrataciones y un Reglamento de Compras y Contrataciones, cuyo Capítulo III, hace referencia al Registro de Proveedores.</li> <li>• Mercado: se realizan análisis de mercado ante el lanzamiento de nuevos productos y/o mejora en las alternativas de productos ofrecidas a los clientes.</li> <li>• Organismos Reguladores: la entidad establece políticas y procedimientos a llevar a cabo, en consonancia con las disposiciones que debe cumplimentar de los distintos entes que la regulan.</li> <li>• Empleados: se gestiona la relación garantizando el trabajo justo, el cumplimiento de las obligaciones contractuales, promoviendo una sana conducta de los mismos, etc.</li> </ul>

			<i>Adicionalmente, la entidad tiene previsto dentro de las definiciones estratégicas, el establecimiento de un programa de responsabilidad social empresarial, el cual cuantifique la política social de la misma.</i>
2	Se conocen las expectativas e intereses de los grupos de interés que se involucran con la organización y se monitorean periódicamente.	1	A partir de los relevamientos enunciados en el punto anterior, se conocen los intereses de los distintos grupos de interés. Las distintas áreas involucradas al momento de entablar relaciones, contrataciones, convenios a largo plazo o cumplimentar regímenes, evalúan y analizan estos aspectos (Ej. Infraestructura y Servicios respecto a Proveedores Estratégicos, etc.).
3	En el plan de negocios, se encuentran contemplados los objetivos, la estrategia de riesgos y la participación de los grupos de interés.	1	La planificación se encuentra basada en las definiciones estratégicas y objetivos establecidos. Las bases de la misma involucran los objetivos de las distintas áreas intervinientes los cuales contemplan los resultados del análisis de los distintos grupos de interés, y de los accionistas que integran el Directorio, que es el órgano que dirige y aprueba el Plan de Negocios.
<b>Principio 4: Divulgación de Información y Transparencia</b>			
1	Están individualizados los responsables de preparar la información financiera y no financiera dentro de la organización.	1	Los responsables de las distintas Subgerencias Generales emiten la información atinente a su área con destino a la Gerencia General y a las distintas Comisiones de trabajo establecidas por el Directorio. Adicionalmente, la Gerencia Senior de Riesgos Integrales genera informes mensuales con destino al Comité de Riesgos Integrales, Comité de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo y Comité de Seguridad, los cuales brindan información integral e independiente. Existen también otras Gerencias y/o Subgerencias que emiten información independiente sobre asuntos de su competencia, por ejemplo, la Gerencia de Asuntos Legales.
2	El modelo para la medición del grado de cumplimiento de los objetivos es integral y sistemático.	3	Si bien en la entidad no existe un modelo integral o sistemático establecido para la medición del cumplimiento de los objetivos, cada subgerencia general (Financiera y/o Comercial) y áreas dependientes, generan informes periódicos que reportan el grado de avance entre los resultados reales y los planificados previstos en el Plan de Negocios y Proyecciones.
3	Existe un Comité de Auditoría Interna	1	Existe en la entidad el Comité de Auditoría interna cuyas características y definiciones se encuentran establecidas en el Código de Gobierno Societario y en el manual de funciones.
4	La información que alimenta el modelo de medición referido al grado de cumplimiento de los objetivos es confiable y oportuna.	1	La información es confiable y oportuna, ya que cada área tiene establecidos controles, parámetros y validaciones de los datos que se utilizan para realizar las evaluaciones. Adicionalmente, la información que se analiza, cumple con las especificaciones y características dispuestas por el regulador para la emisión de la misma. La Gerencia Senior de Riesgos Integrales y Gerencia de Auditoría (segunda y tercer línea de defensa) realizan controles sobre el cumplimiento de las normas y procedimientos y de las disposiciones contenidas en Leyes, Normas, Circulares y Reglamentos externos e internos que rigen la actuación del Banco.

5	Existen reportes sobre la evaluación del grado de control interno en la organización.	1	La Subgerencia de Riesgos Integrales a través del área de control interno y riesgo operacional, lleva a cabo monitoreos mensuales de indicadores de riesgo operacional, de operaciones con controles definidos a los fines de la detección de anomalías, de operaciones con irregularidades, fraudes y/o fallas en los procesos. La Gerencia de Auditoría Interna realiza verificaciones independientes sobre el ambiente general de control.
6	El Directorio estableció mecanismos que generen información rápida, precisa y veraz a los accionistas, el mercado, etc., en especial cuando se trate del patrimonio de la entidad, modificaciones en los procesos administrativos.	1	<p>El mecanismo de difusión de información de la Entidad a terceros, accionistas y partes relacionadas adoptado, además de utilizar los medios de comunicación tradicionales, es la página web institucional (<a href="http://www.bancodelapampa.com.ar">www.bancodelapampa.com.ar</a>), en la que se expone información actualizada sobre: el Estatuto Social, la estructura del Directorio, la estructura propietaria básica, la estructura organizacional general, información prevista en el T.O. del BCRA "Disciplina de Mercado - Requisitos mínimos de Divulgación", información financiera pública incluyendo la memoria del Directorio, las prácticas de incentivos, el Código de Conducta Institucional, el Código de Prácticas Bancarias, el Código de Protección al Inversor, información relevante prevista en la ley de protección de datos personales, el rol de agente financiero del Estado Provincial, y toda otra información relevante de acuerdo a la política de transparencia establecida por el Directorio al efecto.</p> <p>Adicionalmente, la Entidad remite periódicamente información al Mercado Abierto Electrónico (MAE) en su carácter de agente, a la Comisión Nacional de Valores (CNV) y al BCRA.</p> <p>Los accionistas pueden formular consultas y plantear sus inquietudes a través de los mismos mecanismos establecidos para la atención de consultas, quejas y reclamos de los clientes, previéndose que los mismos pueden efectuarse, personalmente en todas las sucursales y agencias del Banco, por correo electrónico o postal o telefónicamente a través del Servicio de Atención al Cliente.</p> <p>Los accionistas tienen la facultad de disponer en cualquier momento información de la entidad correspondiente a los tres últimos ejercicios en el domicilio del banco. Se emplean también comunicaciones electrónicas (email) a terceras partes interesadas (clientes) informando respecto de nuevos productos, mecanismos de seguridad, promociones, etc.</p>
7	Existen procedimientos de supervisión que garanticen la integridad, exactitud y oportunidad de las revelaciones significativas, incluidas las operaciones con vinculados.	1	Cada una de las áreas intervinientes en la generación de información a revelar tiene establecido, dentro de su programa de funcionamiento, controles que permiten verificar la integridad y exactitud de la información. Adicionalmente, respecto a la oportunidad, la misma está dispuesta por las fecha de presentaciones a BCRA en caso de tratarse de información que se provea a este organismo como es el caso de los regímenes informativos. Dentro de la información que se genera y analiza periódicamente, está la relacionada con operaciones con clientes vinculados y su ajuste normativo.

			Adicionalmente, la gerencia de auditoria dentro del programa de seguimiento que realiza a cada una de las áreas, lleva a cabo evaluaciones sobre el manejo de datos, información, oportunidad de presentación, validaciones, etc.
8	La organización cuenta con una oficina o persona responsable de atender las consultas de socios y demás partes interesadas, y de preparar información periódica relevante.	1	Las consultas de la clientela en general pueden ser canalizadas por las sucursales, a través de la plataforma de consultas, quejas y/o reclamos, y mediante el servicio de atención al cliente por medio de sus distintas vías de comunicación y/o personas responsables. Los accionistas además de estos canales, tienen disponible la información generada en la Gerencia de Contaduría General quien actualmente administra el inventario de accionistas.
9	El Directorio estableció pautas claras en relación con los deberes de diligencia, lealtad, confidencialidad y resolución de conflicto de intereses.	1	La Entidad ha implementado mecanismos con el fin de facilitar la prevención, el manejo y la revelación de los conflictos de interés que puedan presentarse. Dichos mecanismos deben ser considerados tanto por los miembros del Directorio y del Órgano de Fiscalización Interno (Sindicatura) como, por los empleados de la Entidad. Las normas que regulan los conflictos de intereses se encuentran previstas en el Estatuto Social, el Código de Gobierno Societario, el Código de Conducta Institucional y en la Política de Conflictos de Intereses.
10	El Directorio y el comité de auditoría establecieron procedimientos para observar situaciones que puedan suponer un riesgo a la independencia de los auditores externos.	1	Se han establecido procedimientos formales, los mismos constan en el Manual de Misiones y Funciones del Comité de Auditoría, que prevé revisar periódicamente el cumplimiento de las normas de independencia de los auditores externos.
11	El Directorio ha ofrecido capacitación referente a la conducta que se espera de cada integrante de la organización.	1	La Entidad en la política de recursos humanos, establece los lineamientos para la capacitación, estableciendo que brindará un marco de aprendizaje permanente en los puestos de trabajo y programas de capacitación que contribuyan efectivamente al desarrollo de las competencias requeridas para las diferentes funciones y niveles de responsabilidad. Se considera esto como una herramienta estratégica de gestión al servicio de las demandas del negocio, con el objetivo de facilitar los procesos de aprendizaje en los empleados, a fin de lograr los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desempeñar eficaz y eficientemente sus funciones dentro de la empresa. En consideración a la importancia estratégica de este aspecto, se ha creado recientemente, la Comisión de Capacitación, cuyo objetivo es aglutinar todas las necesidades de formación y desarrollo empresarial, de manera integrada y abarcativa de la entidad en su conjunto, gestionando ante la Fundación del Banco de La Pampa la oferta educativa para dicha demanda. Asimismo, se cuenta con un código de conducta institucional orientativa de la conducta que se espera del personal. Adicionalmente, se lleva a cabo la medición del desempeño del personal anualmente, analizando fortalezas y oportunidades de mejora, con el objetivo

			de afianzar su desarrollo hacia la eficiencia y el logro de resultados propios y de la organización.
12	El Directorio ha implementado sanciones para aquellos integrantes que no observaron y no cumplieron con el código de ética de la organización	1	Mediante la política de recursos humanos el Directorio ha definido los mecanismos necesarios para que, ante incumplimientos de las normas que rigen la relación laboral, la calidad de servicio o comportamientos contrarios a las disposiciones legales, normas y procedimientos internos y normas de convivencia social por parte del personal, sean aplicadas sanciones disciplinarias correctivas y/o punitivas. Estas últimas se graduarán de acuerdo a: significado y gravedad de la acción, responsabilidad del empleado según su función, el desempeño anterior, reincidencia en una misma conducta, medidas disciplinarias aplicadas con anterioridad, etc.. Adicionalmente, se tiene en cuenta la naturaleza del hecho, el acontecimiento y sus consecuencias.
13	Los nuevos ejecutivos, empleados y proveedores, firman al momento de la contratación el código de conducta de la organización	1	Si, al momento del comienzo de la relación laboral se le otorga al ingresante una copia del mismo para su puesta en conocimiento y conformidad. El mismo se encuentra publicado en la página web institucional para accesibilidad de todos los interesados, al mismo tiempo que ante actualizaciones del mismo, desde la gerencia correspondiente se pone en conocimiento a todo el personal sobre mismas.
14	El código de ética de la organización es revisado periódicamente	1	La Entidad cuenta con un Código de conducta institucional, el cual tiene como objetivo ser una guía para todas las personas que se desenvuelven en la entidad y una referencia general sobre el tipo de conducta que debe esperarse sobre su desempeño institucional. Explicita normas y principios de necesaria observancia, clarificando criterios y metodologías a llevar a cabo. El mismo se aplica a todas las personas vinculadas por función, contratos de trabajo, proveedores o beneficiarios de pasantías.
<p><b>Principio 5: Las Responsabilidades del Directorio</b>  <b>Otros Aspectos Relevantes:</b>  <b>Estructura Organizacional</b>  <b>Reglamento Interno del Directorio</b>  <b>Comités y Comisiones de Trabajo del Directorio</b></p>			
1	Se encuentran definidos los objetivos estratégicos de la organización y existe un plan de negocios acorde a los mismos.	1	La planificación anual, para un horizonte temporal de tres años, se efectúa sobre la base de la definición de objetivos estratégicos, la cual es aprobada por el directorio.
2	Los objetivos establecidos son cuantificables y medibles en el tiempo.	1	Cada una de las áreas intervinientes en la gestión de la organización, llevan a cabo informes y reportes en los que cuantifican el cumplimiento de los objetivos definidos para su área.

3	Se monitorea y comunica en forma oportuna el estado de cumplimiento del plan de negocios.	1	Cada una de las áreas de la organización genera reportes periódicos, sobre el grado de cumplimiento de los objetivos planteados y planificados, así como los desvíos ocurridos. La Subgerencia de riesgos integrales en los informes mensuales que reporta al comité de riesgos integrales, realiza un monitoreo de los datos e indicadores planificados y los contrasta con los resultados reales, haciendo una evaluación de los resultados. Periódicamente, la Dirección de la Entidad y la alta Gerencia comparten el grado de evolución y cumplimiento del Plan de Negocios.
4	Se encuentran definidos los objetivos a cumplir por cada una de las áreas de la organización y por línea de negocio.	1	Existen objetivos para cada una de las áreas y el plan anual contiene objetivos por línea de negocios. En el manual de funciones se establece la misión de cada una de las áreas de la Entidad y las funciones a llevar a cabo por cada una de ellas.
5	Se reporta al Directorio el estado de cumplimiento de dichos objetivos en tiempo oportuno.	1	Mediante las reuniones de comisiones y comités definidas por el Directorio, las cuales se reúnen con periodicidad semanal o mensual, se presenta un detalle del cumplimiento de los objetivos, desvíos encontrados y planes de acción futura respecto de sus áreas de actuación.
6	Existe un programa de control de la alta gerencia y de elaboración de programas de remuneraciones e incentivos al personal.	1	El control de la alta Gerencia se realiza en función de la planificación y las reuniones periódicas de las Comisiones o Comité donde se expone el grado de avance de cada proyecto y/u objetivos. Respecto de incentivos el estatuto de la entidad (artículo 21) contempla la figura de estímulo por productividad.
7	Existe un área independiente (auditoría interna o externa) que tiene como función medir periódicamente el cumplimiento o desempeño del resto de las áreas y la confiabilidad de la información por ellos generada.	1	El área de auditoría interna, somete a aprobación del Comité de Auditoría el planeamiento anual de Auditoría de las distintas áreas para el ejercicio siguiente y, adicionalmente, informa al mismo las tareas a cumplir fuera del plan presentado, los informes resultantes de las revisiones efectuadas y un resumen informativo en el que consten los ciclos evaluados, pruebas de controles y de las pruebas sustantivas efectuadas durante el período, en función del planeamiento del trabajo previsto. La auditoría externa también lleva a cabo evaluaciones de las distintas áreas emitiendo reportes periódicos. El Banco cuenta dentro de su estructura con un área de Auditoría Interna, quien reporta al Comité de auditoría, conformada por personal independiente al resto de las áreas e idóneo para la realización de las tareas de control. Esta se desempeña con independencia respecto de otras áreas y de entes vinculados. El Comité de Auditoría, se integra por directores designados formalmente por Presidencia, ratificados por el Directorio e informados al BCRA, quienes permanecen en sus funciones por un período mínimo de dos años y un máximo de tres años, y por el Gerente de Auditoría, con invitación a la Sindicatura. El mismo depende y reporta directamente al Directorio.

			<p>La labor y el desempeño de la Auditoría Interna y del Comité de Auditoría son evaluados periódicamente por la Gerencia de Control de Auditores del BCRA, por la Auditoría Externa y por la Superintendencia de Entidades Financieras.</p> <p>La idoneidad, independencia y desempeño de los Auditores Externos designados por la Asamblea de Accionistas, es evaluada anualmente, por la Gerencia de Auditoría Interna y el Comité de Auditoría, de acuerdo a las disposiciones del T.O. sobre "Normas Mínimas sobre Auditorías Externas y Controles Internos para Entidades Financieras".</p> <p>Respecto a los Auditores Externos, se tienen en cuenta los lineamientos del BCRA., los que establecen, entre otras cuestiones, que deben ser contadores públicos designados por las entidades financieras, estar inscriptos en el "Registro de auditores" de la SEFyC., no pudiendo desempeñarse al mismo tiempo en más de una entidad, ejercer su función solo por cinco (5) ejercicios consecutivos y al discontinuar su tarea, deberá transcurrir un período por lo menos igual al de su actuación, para poder ser designado nuevamente en ella.</p>
8	Se encuentran definidos y aprobados por el órgano de administración los niveles de tolerancia al riesgo.	3	Se encuentran parcialmente definidos para algunos de los riesgos considerados como relevantes por la Entidad, teniendo la misma pendiente la definición de los restantes. No obstante, la Entidad al definir políticas, estrategias y objetivos, lo hace en el marco de ciertos niveles de apetito y tolerancia al riesgo generales adoptados por el Directorio de acuerdo a su aversión al riesgo.
9	Se efectúa un seguimiento de la resolución de las observaciones identificadas por la auditoría interna y externa.	1	Se lleva a cabo el seguimiento de las observaciones, siendo una de las funciones de la Gerencia de Auditoría interna elevar a consideración del Comité de Auditoría el resultado de las gestiones de seguimiento de regularización de las observaciones.
10	El Directorio asumió su función general de supervisión y estableció códigos de conducta y de disciplina.	1	La Entidad cuenta con un Código de conducta institucional, el cual tiene como objetivo ser una guía a todas las personas que se desenvuelven en la entidad y una referencia general sobre el tipo de conducta que debe esperarse en la entidad sobre su desempeño institucional. Explicita normas y principios de necesaria observancia, clarificando criterios y metodologías a llevar a cabo. Lo dispuesto en el mismo se aplica a todas las personas vinculadas por función, contratos de trabajo, proveedores o beneficiarios de pasantías. Las actualizaciones o modificaciones, se realizarán toda vez que resulte necesario.
11	Existe un comité integrado con directores independientes para tratamiento de cuestiones vinculadas a la conducta.	1	La entidad ha definido una autoridad de gestión y referencia respecto de las cuestiones relacionadas al código de conducta institucional que es la Gerencia de Recursos Humanos. Si la situación lo amerita en función de la relevancia del tema, el tratamiento del mismo estará a cargo de la Comisión de Administración, Contabilidad y Personal.
12	El Directorio analizó y verificó que el presidente del Directorio no concentre una inadecuada acumulación de funciones ejecutivas.	1	Estatuto art. 35. Establece las funciones que debe desarrollar el presidente, entre las que se encuentran: representar al Directorio en todas sus relaciones oficiales y administrativas, presidir las asambleas de accionistas y las sesiones de Directorio, someter anualmente al Directorio el presupuesto de ingresos y gastos, designar los

			Directores que integrarán Comisiones Ejecutivas necesarias para la mejor planificación, dirección, y evaluación de los negocios, entre otras. Adicionalmente, participa de un reducido número de Comités, lo que hace que su función esté abocada a ciertas funciones, sin aglomerar mucho en él, temáticas particulares de la Entidad.
13	El Directorio verificó que los directores que integran el comité de auditoría sean independientes y que ejecuten mecanismos de celebración de debates y votación que se inspiren en los principios de transparencia.	1	Los miembros que componen el Directorio, revisten el carácter de independientes. En cuanto a la composición del comité de auditoría, el mismo está conformado por el Vicepresidente del Directorio y dos directores titulares que son seleccionados por el presidente para formar parte del mismo.
14	El Directorio estableció un adecuado procedimiento de reuniones de Directorio, fijando frecuencia, fechas y mecanismos de información para todos sus miembros	1	Estatuto art. 47.- Establece la periodicidad de las reuniones, el quórum y las mayorías. En el mismo se establece que el Directorio se reunirá como mínimo una vez por semana, para la toma de decisiones, con la presencia del Presidente y podrán contar con la presencia de la Gerencia General.  En el Código de gobierno societario está establecido el reglamento interno de funcionamiento del Directorio, en el que se define: periodicidad de reuniones, convocatorias, quorum y actas. La secretaria de Directorio establece mensualmente el cronograma de reuniones de Directorio, comisiones y comités, prepara el temario general con los asuntos a ser tratados por cada una de las comisiones y temas en general que deban someterse al conocimiento o resolución del Directorio, informa los distintos temas al Presidente, Directorio y Síndico. Adicionalmente, se ha designado un coordinador para cada comisión y comité, quien realiza el seguimiento previo del temario, informes y archivos de cada reunión, invita a los miembros del Directorio o demás Gerentes que puedan verse afectados por las decisiones o temas en tratamiento en cada Comisión o Comité. Elabora el Informe de cada reunión y el memo de los temas tratados en la misma.
15	El Directorio estableció un procedimiento formal y transparente para proponer candidatos a ser elegidos o reelegidos, o cuenta con un comité de nominaciones que lo establezca	1	No existe un procedimiento para la propuesta de candidatos a ser elegidos o reelegidos. El Directorio considera que al tratarse de una entidad financiera sujeta al control del BCRA, las designaciones de los directores, gerente general y subgerentes generales, se ajustan a lo requerido por la Circular CREFI II y la normativa aplicable por dicho organismo. Adicionalmente, no considera necesario exteriorizar las motivaciones en las que basa la selección, propuesta y/o designación de ejecutivos gerenciales y su difusión, atento que, conforme la normativa del BCRA los Directores y el Gerente General deben acreditar idoneidad y experiencia previa en esas actividades, para lo cual dichos antecedentes serán ponderados por el BCRA.

			<p>Estatuto art. 44 – inc. h) Indica que el Directorio tiene la facultad de nombrar, suspender o remover al Gerente General, y demás empleados del Banco, así como, establecer los requisitos de ingreso, facultades y escalafón.</p> <p>Para el cumplimiento de dichas funciones el Directorio de la Entidad no cuenta con un Comité de Nombramientos, sino que recibe el asesoramiento de la Subgerencia General de Administración y de la Gerencia de Recursos Humanos, en la Comisión de Administración, Contabilidad y Personal. En la misma se deciden todas las políticas tendientes al establecimiento de la estructura jerárquica y de personal de la Entidad, como así también las incorporaciones y movilidades de personal dentro del Banco.</p>
16	El Directorio estableció una política de remuneración de directores, aprobada por el comité de remuneraciones y ajustada a los criterios de moderación con los rendimientos de la organización	1	Existe en la Entidad una Política de Retribución de honorarios de directores y síndico.
17	Existe un comité de nominaciones y gobierno corporativo	3	No existe en la Entidad un comité de nombramientos y de gobierno corporativo. No obstante, el Directorio, recibe el asesoramiento de la Subgerencia General de Administración y de la Gerencia de Recursos Humanos, en la Comisión de Administración, Contabilidad y Personal. En la misma se deciden todas las políticas tendientes al establecimiento de la estructura jerárquica y de personal de la Entidad, como así también las incorporaciones y movilidades de personal dentro del Banco.
18	<p>El estatuto describe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las responsabilidades de los integrantes del órgano de administración.</li> <li>✓ Especifica la obligación de informar los intereses personales que pudieran representar un conflicto de intereses.</li> <li>✓ Se encuentra definido si el presidente del Directorio debe reunir la calidad de independiente u algún otro tipo de incompatibilidad.</li> </ul>	1	<p>El estatuto en su capítulo VII, establece todas las cuestiones relacionadas con Dirección y Administración, entre ellas composición del Directorio, representación legal ante terceros, definiciones sobre quienes pueden ser o no miembros del órgano, así como deberes y atribuciones que recaen sobre los mismos.</p> <p>Adicionalmente, tanto en el Código de Gobierno Societario, el Código de Conducta Institucional y la Política de Conflictos de Intereses, establecen las pautas para el manejo de situaciones en las que los intereses personales o particulares puedan generar conflictos de interés.</p>
19	Se encuentra definida una apropiada proporción de integrantes independientes en la composición del Directorio. Se encuentra especificado si pueden o no integrar el Directorio ex ejecutivos. Se establecen características sobre la idoneidad de los integrantes	1	El Directorio está compuesto por seis Directores - un Presidente y cinco Directores Titulares – quienes, de acuerdo al Estatuto Social, son designados: el Presidente y tres Directores Titulares - acciones clase A -, por el Poder Ejecutivo de la Provincia de La Pampa con acuerdo Legislativo, y dos Directores titulares y suplentes - acciones clase B -, por la Asamblea Ordinaria de Accionistas. Conforme a esto, ninguno de los Directores de ambas categorías realiza funciones ejecutivas, por lo que se consideran entonces Directores Externos.

			<p>El Código de Gobierno Societario, establece que quienes conforman el Directorio, son independientes, es decir, personas que no realizan funciones ejecutivas en el Banco, y forman parte de los principales Comités y/o Comisiones. Son personas físicas, idóneas, y en su mayoría, con experiencia financiera, económica y/o empresarial, etc. Adicionalmente, establece que deberán mantener, en todo momento, las cualidades requeridas por el B.C.R.A. de idoneidad técnica y separación de funciones ejecutivas y de dirección, demostrando capacidad, independencia, ausencia de conflicto de intereses, discreción, lealtad, imagen, prudencia ante el riesgo, mente abierta y transparencia.</p> <p>La mayoría de los Directores deben cumplir con el requisito de "experiencia" establecido en la Circular CREFI II, Capítulo 1, mientras que la totalidad, deben cumplir con el requisito de independencia "separación de funciones ejecutivas y de dirección" e idoneidad establecido en la Comunicación "A" 5106.</p> <p>Para ser Director - sin perjuicio de los requisitos exigidos por el Estatuto Social y demás normas aplicables -, se deben reunir las siguientes características: calificación, prestigio profesional, experiencia profesional relevante, antecedentes en el desempeño en la actividad financiera con base en los requisitos de "idoneidad" establecidos en la Circular CREFI II 92 – Autoridades de Entidades Financieras, emitida por el B.C.R.A., honorabilidad probada.</p>
20	Se encuentran definidos planes de capacitación y autoevaluaciones de desempeño de los integrantes del Directorio	1	<p>La Entidad tiene aprobada la normativa referente al Procedimiento de Autoevaluación de los miembros del Directorio, tanto a nivel individual por cada Director como a nivel de la gestión del cuerpo colegiado. El mismo procura efectuar una evaluación de la gestión, tomando en consideración los resultados obtenidos de indicadores objetivos y subjetivos. Los indicadores objetivos tienen por finalidad evaluar cuestiones formales, como son, la asistencia de los miembros del cuerpo colegiado a las reuniones del mismo, y a los distintos Comités y Comisiones que se desarrollan en la Entidad; en tanto que los indicadores subjetivos procuran cuantificar las impresiones de cada integrante respecto de la eficacia y eficiencia de su gestión personal, así como del cuerpo, en su conjunto. Dicho proceso se lleva a cabo anualmente, sin perjuicio de la evaluación anual de la gestión del Directorio realizada por la Asamblea de Accionistas.</p> <p>La Entidad considera a la capacitación continua, tal como lo plantea la política de desarrollo de recursos humanos, como una herramienta estratégica de gestión para lograr conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el desempeño eficiente y eficaz, por lo que se participa de manera continua en cursos, capacitaciones, reuniones de cámaras, entre otros eventos.</p> <p>La autoevaluación efectuada del funcionamiento del Órgano de Administración colegiado durante el 2017 ha determinado un puntaje de 70,21 puntos, respondiendo a una buena gestión conforme los parámetros utilizados.</p>

21	Se encuentran funcionando, como mínimo, los Comités de Auditoría, de Administración Contabilidad y Personal (Remuneraciones y Nominaciones) y Gobierno Societario.	3	En la entidad funciona el comité de auditoría, y si bien no están definidos los comités de remuneraciones y nominaciones, dichas cuestiones son tratadas en la Comisión de administración, contabilidad y personal. El comité de gobierno societario no se encuentra definido.
22	Se cuenta con reglamentos que regulen el funcionamiento. Se evalúa el funcionamiento de los comités de acuerdo a lo establecido en sus reglamentos.	1	El código de gobierno societario establece el reglamento interno del Directorio, el cual regula el funcionamiento del mismo. Adicionalmente, tanto en el Código de gobierno como en el Manual de funciones, se encuentran definidas las pautas de funcionamiento de los distintos comités y comisiones. Mediante el proceso de autoevaluación de los miembros del Directorio, se evalúa el grado de participación de los miembros del Directorio a los mismos, como así también el grado del cumplimiento en el desarrollo de las reuniones, y la calidad de la información tratada y aprobada en cada uno.
23	Se cuenta con un planeamiento anual y un plan de trabajo de las auditorías interna y externa adecuadamente aprobado por el comité de auditoría o el Directorio.	1	La gerencia de auditoría interna realiza sus actividades bajo estricto cumplimiento de normas de BCRA y de acuerdo a las normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna emitidas por el Institute of Internal Auditors (IIA). En ese marco cuenta con una planificación anual de actividades de evaluación del control interno en base a riesgos, la cual es aprobada por el Comité de Auditoría y el Directorio. La auditoría externa también presenta anualmente su plan anual de trabajo ante el comité de auditoría y el Directorio.
24	Existe un proceso de gestión de riesgos formalmente establecidos. Existe una política y/o metodología de la gestión integral de riesgos	1	Existen políticas y metodologías definidas para el proceso de gestión integral de riesgos, las cuales se encuentran enmarcadas en las siguientes normativas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco de Gestión de Riesgos</li> <li>• Marco de Gestión de Riesgo Operacional</li> <li>• Procedimientos para la gestión de riesgos</li> <li>• Procedimientos para la definición y reporte de indicadores de riesgo</li> <li>• Responsables de Productos y Procesos, Procedimientos para la gestión de riesgo operacional, Indicadores de riesgo operacional.</li> <li>• Autoevaluación de la Suficiencia de Capital.</li> </ul>
25	Se encuentra definida la estrategia de riesgos.	1	La Entidad tiene definido el "Marco de Gestión del Riesgo", el que fija los lineamientos básicos y las responsabilidades de los distintos actores en el proceso de gestión de riesgos de la Entidad. Para cada uno de los riesgos considerados relevantes, se han establecido políticas que en las que se evidencian objetivos, responsabilidades y funciones de las áreas intervinientes.
26	Existe un área cuya función es desarrollar los análisis de riesgos de la organización.	1	La Entidad ha implementado un proceso de gestión integral de riesgos bajo las disposiciones emergentes del texto ordenado (T.O.) "Lineamientos para la gestión de riesgos de las entidades financieras" emitido por el BCRA y las buenas prácticas recomendadas por el Comité de Basilea de acuerdo a su tamaño y naturaleza.

			<p>El mismo se lleva a cabo a través de la Subgerencia de Riesgos Integrales como unidad responsable de la identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los riesgos definidos como significativos, la cual reporta al Comité de Riesgos Integrales.</p> <p>Adicionalmente, y a efectos de profundizar el análisis integral de los diversos riesgos que debe afrontar la Entidad, funciona la Gerencia Senior de Riesgos Integrales, de la que dependen jerárquicamente las siguientes áreas que conforman la segunda línea de defensa: Subgerencia de Riesgos Integrales, Subgerencia de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, y la Subgerencia de Protección de Activos de Información.</p>
27	Se cuenta con un análisis de riesgos de la organización.	1	<p>La Subgerencia de riesgos integrales, lleva a cabo, a través de los informes mensuales reportados al Comité de Riesgos Integrales, un análisis de los riesgos considerados relevantes (crédito, operacional, tasa, liquidez, mercado, reputacional, concentración) y del control interno. Este último es el proceso dentro de la organización diseñado para identificar los riesgos potenciales a los que se enfrenta la institución, y que los mismos sean gestionados dentro de los límites establecidos, de forma que se aseguren, de manera razonable, los objetivos del negocio.</p> <p>Para cada uno de los riesgos a los que se expone la entidad, se tiene definido el marco de gestión de riesgos, procedimientos que permiten llevar adelante el proceso de identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación y un conjunto de indicadores definidos que permiten el monitoreo encuadrados dentro de los indicadores de alerta y límites definidos en las políticas.</p>
28	Se elabora planes para mitigar los riesgos identificados.	3	<p>La entidad tiene definido un plan de contingencias para situaciones de iliquidez y un plan de continuidad y contingencia para riesgo operacional.</p> <p>Adicionalmente, durante el ejercicio 2017 se ha trabajado en la elaboración de planes de contingencia para otros riesgos considerados relevantes como ser riesgo de mercado.</p> <p>Considerando siempre la constante evolución de los controles e identificación de nuevos riesgos y sus mitigantes, se considerará la definición de planes de contingencias para el resto de los riesgos, como así también la definición de los niveles de apetito y tolerancia al riesgo.</p>
29	Se cuenta con una política de recursos humanos que evalúe el desempeño del personal a través de la determinación de objetivos alineados con el plan estratégico de la organización	3	<p>En la política de recursos humanos se encuentra establecido que se lleva a cabo la medición del desempeño del personal anualmente, analizando fortalezas y oportunidades de mejora, con el objetivo de afianzar su desarrollo hacia la eficiencia y el logro de resultados propios y de la organización.</p> <p>En materia de incentivos al personal, el Estatuto art. 21, segundo párrafo establece una política en virtud de la cual los empleados reciben anualmente un estímulo por productividad, de acuerdo las pautas de distribución definidas por el Directorio. El monto asciende, para la totalidad de los empleados, a un porcentaje equivalente</p>

			<p>al diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas y realizadas del ejercicio. Dicho porcentaje se distribuye entre los empleados, de acuerdo a su desempeño, la dedicación y responsabilidad asumida, de acuerdo a dos ponderadores uno que apunta a premiar a quienes tengan un alto presentismo y otro que introduce una penalización para los dependientes que en su legajo registren exhortaciones y/o sanciones firmes aplicadas durante el ejercicio.</p> <p>No se encuentra prevista la evaluación de desempeño en función de objetivos estratégicos como así tampoco esquemas de remuneración variable.</p>
30	Existe un detalle de recursos humanos que permita relevar los perfiles de cada puesto, niveles de capacitación requeridos, políticas de retribuciones y determinación de objetivos.	1	Existe en la Gerencia de Recursos Humanos el detalle de personal con el puesto que ocupa, y no existe formalmente una descripción del perfil requerido para cada puesto, con niveles de capacitación mínima, y/o determinación de objetivos.
31	Se han identificado todos los recursos con los que cuenta la organización para asegurar el cumplimiento de sus objetivos.	1	Los recursos disponibles se encuentran correctamente identificados.
32	Se ha evaluado la suficiencia de recursos o planificado su adquisición.	1	La Entidad a través de la Gerencia de Infraestructura y Servicios confecciona el presupuesto semestral de gastos de administración y el presupuesto anual de Inversiones, asegurando que las tareas se estandaricen y realicen de manera uniforme, permitiendo mitigar riesgos asociados. Dichos Presupuestos serán aprobados por la Comisión de Administración, Contabilidad y Personal, refrendado por Directorio, en forma semestral o anual, según corresponda. Estos presupuestos contemplan la suficiencia de recursos en función de la planificación anual tanto lo que respecta a recursos materiales como humanos (bajas por jubilación, etc.).
33	Se ha evaluado la criticidad de los recursos asignados y la adecuada protección de los mismos.	3	La entidad identifica sus recursos críticos y/o claves, y no cuenta con acciones específicas o diferenciales para su protección, en un contexto empresa con bajo índice de movilidad laboral.
34	Existe un sistema de incentivos económicos al personal acorde con los objetivos, cultura, actividades y legislación vigente en la organización	3	En materia de incentivos al personal, el Estatuto art. 21, segundo párrafo establece una política en virtud de la cual los empleados reciben anualmente un estímulo por productividad, de acuerdo las pautas de distribución definidas por el Directorio. El monto asciende, para la totalidad de los empleados, a un porcentaje equivalente al diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas y realizadas del ejercicio.

GRADO DE CUMPLIMIENTO

CUMPLE: VALOR = 1

NO CUMPLE: VALOR = 2

CUMPLE PARCIALMENTE: VALOR = 3