Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U.

ACTA 10/2023: En Buenos Aires, a los nueve días del mes de marzo del año dos mil veintitrés, reunidos mediante sistema de videoconferencia, el Licenciado Raúl H. Seoane en ejercicio de la Presidencia, los Directores, señor Guillermo Juan Pando, Doctora Maria Elena Casanovas, Contador Juan Carlos L´ Afllitto, Licenciado Gastón Bourdieu y Licenciado Miguel Ángel Peña y con la asistencia del Contador José Luis Gentile, en representación de la Comisión Fiscalizadora, quien constata que el sistema de videoconferencia permite la acreditación fehaciente de la identidad de todos los concurrentes y la deliberación en forma simultánea, se declara abierta la sesión siendo las quince y treinta horas.----------

El Señor Presidente somete a consideración de los Señores Directores los siguientes temas: **1.- MEMORIA CORRESPONDIENTE AL 118° EJERCICIO FINALIZADO EL 31.12.2022**: Aprobar la siguiente memoria: "**ACERCA DE NOSOTROS** Somos el equipo que hace más de 117 años nos convoca un propósito en común: mejorar el día a día de más personas. A través de nuestro ecosistema buscamos generar experiencias memorables a millones de clientes, impactando en la sociedad y el ambiente. Día a día vibramos nuestro propósito: MEJORAR: es buscar que cada interacción y diseño sea una oportunidad para cambiar una realidad, pensarla distinto. EL DÍA A DÍA: es aquí y ahora, es todos los días un poco más, es en cada momento y en cada contacto, pero con perspectiva de largo plazo. DE MÁS PERSONAS: tenemos una visión de crecimiento sustentable y de liderazgo que incluye a todos nuestros grupos de interés: clientes, comunidad, accionistas y colaboradores. Formamos parte de Grupo Financiero Galicia S.A . (Grupo Galicia), una sociedad holding de servicios financieros. Trabajamos junto con todas las compañías del Grupo en "Ser la mayor y más valiosa plataforma financiera en Argentina con diseño regional, que ofrece una experiencia de cliente distintiva y lidera la industria en eficiencia operacional contando con los mejores talentos y contribuyendo al desarrollo sustentable del país". Para conocer mas sobre Banco Galicia (Galicia), te invitamos a recorrer el Informe Integrado ASG de Grupo Galicia.

CONTEXTO DONDE OPERAMOS

La Economía

Badlar	69,18	%
Tipo de cambio	177,13	
Inflación	94,80	%
Desempleo	7,10	%

Contexto internacional Las consecuencias de la pandemia originada por el COVID-19 continuaron vigentes de manera significativa en la dinámica económico-financiera del mundo en 2022. A su vez, la aparición de nuevas cepas y las distintas olas de contagios en China incrementaron la incertidumbre. En tercer lugar, el conflicto bélico en Europa del Este afectó de manera generalizada el nivel de inflación, ante desfasajes entre la reacción de la demanda y la oferta global. Esto obligó a los principales Bancos Centrales a tomar políticas contractivas. En particular, en Estados Unidos, la Reserva Federal comenzó en junio su programa de reducción de balance y elevó su tasa de referencia 425 puntos básicos durante 2022 llevándola al rango 4,25%-4,5% (el nivel más alto desde 2007), en lo que fue el ciclo de aumento de tasas de interés más rápido desde 1980. La inflación a nivel global comenzó a desacelerarse durante el segundo semestre. En particular, en Estados Unidos se alcanzó un 6,5% interanual para el mes de diciembre 2022. Los signos de desaceleración de la actividad económica y el fin de las restricciones en China deberían ayudar a que la inflación continúe moderándose en el curso de 2023, con una menor contribución de los sectores de energía y bienes. Los inversores esperan que los principales Bancos Centrales del mundo relajen su política monetaria durante 2023, pero sigue existiendo el riesgo de que la inflación sea mayor que lo esperado, lo que requeriría que los Bancos Centrales continúen aumentando las tasas.

El plano financiero local A comienzos del 2022, Argentina y el FMI lograron entendimientos para la firma de un Extended Fund Facility, que contará con desembolsos a realizarse a lo largo de dos años y medio y que tendrá un total

de diez revisiones trimestrales. Por otro lado, el Tesoro viene llevando a cabo canjes voluntarios de deuda en pesos desde mediados de 2022, con el objetivo de extender vencimientos más allá de 2023. **La actividad económica** La economía argentina había mostrado una rápida recuperación luego de la pandemia, creciendo 10,4% en 2021. Durante los primeros tres trimestres del 2022, la actividad económica continuó recuperándose, aunque registró una contracción en los últimos tres meses del año. Según el Estimador Mensual de Actividad Económica, la economía argentina exhibió una tasa de expansión anual de 5,2% durante 2022. La actividad se vio impulsada por un incremento de las exportaciones, al igual que por la recuperación del consumo y la inversión. **Frente fiscal** El año 2022 cerró con un déficit primario equivalente a 2,4% del PBI. Esta cifra implicó una mejora respecto del déficit de 2021 (-3,0% del PBI). Por su parte, el déficit financiero de 2022, que incluye el pago de intereses, ascendió a 4,2% del PBI. La reducción del déficit fiscal se produjo como consecuencia de los ingresos extraordinarios provenientes del Programa de Incremento Exportador (llevado a cabo en septiembre y diciembre, generando un aumento de los Derechos de Exportación) y del Anticipo del Impuesto a las Ganancias correspondiente al ejercicio 2023. A su vez, en la segunda mitad de 2022 se verificó una reducción del gasto público, concentrada especialmente en el gasto social y en los subsidios económicos. A diferencia de la dinámica de diciembre, el primer dato fiscal de 2023 arrojó un deterioro de las cuentas públicas, al mostrar un déficit primario de $ 203.938 millones. En detalle, el crecimiento anual del gasto primario (+111,2%) superó al de los ingresos totales (+92,4%). **Desempleo** Al tercer trimestre de 2022, la tasa de desempleo se ubicó en 7,1%, mientras que la de empleo ascendió a 44,2%. A septiembre 2022, el empleo mostraba una recuperación, que respondió a subas tanto del empleo formal como del no registrado. Dentro del sector registrado, una parte del aumento fue explicada por los asalariados del sector privado y otra, por la suba de monotributistas y monotributistas sociales. **Precios** A principios de 2022, la invasión de Rusia a Ucrania generó un incremento en los precios internacionales de alimentos y energía, que se tradujeron en una suba de los precios domésticos. Asimismo, la aceleración del tipo de cambio y el incremento de la brecha cambiaria alimentaron la inflación, particularmente en los períodos de incertidumbre creciente. A ello se sumó el anuncio de una segmentación tarifaria, que impactó sobre el precio de los servicios públicos en los últimos meses del año. En contrapartida, el Gobierno relanzó, hacia fines del año, acuerdos de precios de ciertos bienes y servicios. Esta conjunción de factores generó que, en 2022, la tasa de inflación se acelerara a 94,8%. En enero de 2023, la inflación interanual continuó acelerándose, trepando a 98,8% a raíz de una tasa de inflación mensual de 6,0%. **Plano monetario** En el plano monetario, los principales agregados redujeron su ritmo de expansión. La Base Monetaria cerró el 2022 con un aumento interanual de 42,4%, aumento explicado principalmente por los intereses devengados por las LELIQ y Pases, y por la intervención del Banco Central en el mercado secundario de deuda soberana en pesos. La compra neta de divisas al sector privado fue otro factor de expansión monetaria, resultado de los dos Programas de Incentivo Exportador implementados en septiembre y diciembre. Las Operaciones con el Tesoro fueron el factor expansivo de menor magnitud, dada la restricción sobre los Adelantos Transitorios que implicó la meta del Acuerdo con el Fondo Monetario Internacional. La emisión fue parcialmente esterilizada vía la colocación de nuevos Pases y LELIQ y por la compra de divisas al sector público. En lo que respecta a enero, la Base Monetaria se expandió $ 112.970 millones, emisión explicada por los Intereses devengados sobre las LELIQ y pases y por el factor Otros que, entre otras cosas, incluye la intervención del Banco Central en el mercado secundario de deuda soberana en pesos. **Tasas de interés** Las tasas de interés definidas por el B.C.R.A. subieron a 75% para las LELIQ y 70% para los pases. Este ajuste sobre las tasas se produjo en un contexto de aceleración de la inflación, particularmente a mediados de año, y de un aumento de las brechas cambiaras. La suba de tasas de interés se complementó con un mayor ritmo de variación del tipo de cambio oficial. En enero 2023, el B.C.R.A. elevó la tasa de pases a 72%, dejando sin cambios su tasa de política monetaria. **Frente cambiario** Durante el 2022, el Banco Central logró comprar US$ 5.824 millones al sector privado, acumulando Reservas Internacionales por US$ 4.937 millones. Esto se logró en gran medida gracias al Programa de Incremento Exportador, que ofreció un tipo de cambio diferencial para los exportadores de soja, implementado durante septiembre y diciembre. A su vez, el Banco Central impuso restricciones adicionales en el acceso a divisas por parte de importadores, incluyendo el lanzamiento del Sistema

de Importaciones de la República Argentina (SIRA). Durante el primer bimestre de 2023, la entidad monetaria volvió a adoptar una posición vendedora, con ventas por más de US$ 1.000 millones. Esto, sumado a los pagos de capital e intereses al FMI y tenedores de títulos de deuda en moneda extranjera y las compras de títulos llevadas a cabo por el Tesoro, dio lugar a una caída de las Reservas Internacionales de US$ 5.882 millones en el primer bimestre de 2023.**Tipos de cambio** Tras utilizar el tipo de cambio como ancla nominal durante el 2021 y después de que se llegara a un Acuerdo con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central aceleró el ritmo de depreciación durante la mayor parte del 2022 con el objetivo de evitar continuar perdiendo competitividad cambiaria. De esta forma, el tipo de cambio oficial se incrementó 72,4% entre diciembre 2021 y diciembre 2022 y cerró el año en ARS/US$ 177,13. Sin embargo, la tendencia observada en 2022 se detuvo en el comienzo de 2023, donde el tipo de cambio nominal redujo su ritmo de suba y registró un incremento de 5,4% en enero y de 5,3% en febrero. **Fondo Monetario Internacional (FMI)** La negociación con el Fondo Monetario Internacional finalizó en marzo 2022 con la firma del Acuerdo de Facilidades Extendidas (EFF) por DEG 31.914 millones (aproximadamente US$ 44.000 millones) que el Fondo desembolsaría a la Argentina de manera trimestral, con giros supeditados al cumplimiento de una serie de criterios cuantitativos establecidos en el mismo. El objetivo del Acuerdo es obtener fondos para hacer frente a lo pagos del Acuerdo Stand By (SBA) firmado en 2018. La firma de del EFF implicó un desembolso inicial en marzo de 2022 por DEG 7.000 millones (US$ 9.656 millones). En cuanto a los criterios, se estableció una meta de acumulación de reservas, un límite al déficit primario, un valor máximo a la posición vendida de contratos de futuros y un límite al financiamiento del Banco Central al Tesoro vía Adelantos Transitorios. El Gobierno logró cumplir con la mayoría de las metas estipuladas a lo largo de 2022, y el FMI otorgó waivers por aquellos objetivos que no fueron alcanzados. Así, el FMI realizó todos los desembolsos programados para 2022 por un total de US$ 13.830 millones, los cuales le permitieron al Gobierno realizar pagos de capital e intereses por US$ 18.379 millones según el cronograma original del SBA. Con respecto a las metas del primer trimestre 2023, tanto el *objetivo* fiscal como el de acumulación de reservas lucen desafiantes, dada la dinámica exhibida en el inicio del año. Al momento de redactarse este informe, el Gobierno argentino se encuentra en diálogo con el FMI con el objetivo de ajustar la meta de acumulación de Reservas Netas del primer trimestre.

El Sistema Financiero[1]

Composición y actualidad

INSTITUCIONES FINANCIERAS	78
BANCOS PRIVADOS	50
DE CAPITALES NACIONALES	35
DE CAPITALES EXTRANJEROS	15
BANCOS PÚBLICOS	13
OTRAS INSTITUCIONES	15

Evolución del sistema[2] Los préstamos totales del sistema financiero al sector privado alcanzaron en diciembre de 2022, $7.547.386 millones, lo que representó un aumento del 65,9% respecto al mismo mes de 2021 (a/a). Desde el año 2018 el crecimiento interanual de los préstamos privados fue sistemáticamente inferior a la inflación. Los préstamos al consumo, conformados por préstamos otorgados a través de tarjetas de crédito y préstamos personales aumentaron 66,0% (a/a) totalizando $3.293.990 millones al 31 de diciembre de 2022. Por su parte, los préstamos comerciales, conformados por adelantos en cuenta corriente y documentos (a sola firma y comprados/descontados) finalizaron en $3.004.785 millones, registrando un incremento del 68,1% a/a. Los depósitos totales del sistema financiero ascendieron a $22.554.808 millones al cierre de diciembre de 2022, lo que representó un crecimiento de 86,3% respecto al 31 de

[1] La información incluida fue actualizada con los últimos datos disponibles publicados por el B.C.R.A. a la fecha del presente Informe.

[2] Todas las variaciones se encuentran calculadas teniendo en consideración los valores nominales.

diciembre de 2021. Los depósitos del sector privado no financiero aumentaron un 93,6% anual, ascendiendo a $18.870.171 millones, mientras que los depósitos del sector público alcanzaron los $3.684.638 millones, creciendo 56,4% a/a. Dentro de los depósitos del sector privado, los depósitos transaccionales finalizaron en $10.034.572 millones, creciendo un 78,1% a/a y los depósitos a plazo fijo finalizaron en $8.558.537 millones, creciendo un 118,1% en el año. **Competencia** Enfrentamos una competencia significativa en todas sus principales áreas de operación por parte de bancos extranjeros que operan en Argentina (principalmente grandes bancos minoristas que son filiales o sucursales de bancos con operaciones globales), bancos públicos provinciales y nacionales, bancos nacionales del sector privado, bancos cooperativos, instituciones financieras no bancarias y desde hace algunos años, bancos digitales y billeteras virtuales. En cuanto a los clientes del sector privado, nuestros principales competidores son los grandes bancos extranjeros y algunos bancos del sector privado de propiedad nacional. También competimos con los principales bancos públicos. En ese contexto, en los últimos años mantuvimos una tendencia creciente de nuestra porción de mercado de depósitos, hoy ubicada en torno al 10%. Respecto de los préstamos, mantenemos una porción de mercado relativamente estable por encima del 12%. De esta manera, de acuerdo a la última información publicada, somos el banco más grande del sistema, tanto por su cartera de depósitos y préstamos como también por el tamaño de nuestro patrimonio. En cuanto a los segmentos de mercado, tenemos una fuerte posición competitiva en banca minorista, tanto con respecto a personas como a pymes. Específicamente, somos uno de los principales proveedores de servicios financieros para personas físicas, la principal institución del sector privado en el segmento PyMES y tradicionalmente hemos mantenido una posición de liderazgo en el sector agropecuario. **Perspectivas** El 2023 será un año desafiante, la sequía que afecta al país desde hace algunos meses ya ha repercutido negativamente sobre la cosecha de trigo y se prevén caídas en la producción de soja y maíz, reduciendo el ingreso esperado de divisas y, por ende, dificultando el cumplimiento de la meta de acumulación de Reservas Internacionales. Por otro lado, el ajuste fiscal estipulado para 2023 colisiona con la aceleración del gasto que suele verificarse durante años electorales. Parte del recorte fiscal necesario depende del incremento de las tarifas de servicios públicos, lo cual permitirá continuar reduciendo los subsidios económicos pero sumará presiones sobre una inflación que en 2022 cerró en niveles cercanos a los tres dígitos. En 2023, el mayor riesgo es que no se logre refinanciar la totalidad de los vencimientos de títulos en pesos. En ese caso, el Tesoro necesitaría no solamente cubrir el déficit fiscal sino también los pagos de deuda. Ante la escasez de fuentes de financiamiento alternativas, el Banco Central podría emitir pesos (de manera directa, a través de Adelantos Transitorios, o indirecta, con compras de títulos en el mercado secundario) para cubrir las necesidades del Tesoro. Este tipo de operaciones podría sumar presión adicional sobre la inflación y sobre la brecha cambiaria con las cotizaciones financieras. Por su parte, el sistema financiero argentino continuará interactuando principalmente con el sector privado, con financiaciones e imposiciones de corto plazo, al tiempo que mantendrá altos niveles de liquidez. Los beneficios de las entidades del sistema financiero se encuentran muy influenciados actualmente por el contexto de la alta inflación. De todas maneras, se espera que los bancos continúen registrando beneficios reales positivos, permitiendo mantener los niveles de capitalización por encima de los requerimientos mínimos. Los niveles actuales de cobertura de la irregularidad con previsiones constituyen otra de las fortalezas del sistema financiero. El bajo apalancamiento comparado regionalmente en empresas y familias, evidencian el potencial de las entidades financieras argentinas. Continuaremos con el objetivo de afianzar nuestra posición de liderazgo en el mercado financiero, con la atención puesta en la rentabilidad del negocio, apalancada en la expansión y captación de nuevos clientes. Creemos que esa estrategia sólo es posible en la medida que se brinde una experiencia diferenciadora, sobre las bases de la transformación digital y la simplicidad de la propuesta. El crecimiento de nuestro negocio se desarrolla dentro del marco de una gestión sustentable y para ello continuará buscando nuevas oportunidades de creación de valor orientadas al bien común y al cuidado del medio ambiente.

GOBIERNO CORPORATIVO

Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U.

Directorio El 16 de marzo de 2022, en la Asamblea General y Extraordinaria, nuestros accionistas fijaron en siete el número de Directores Titulares y en tres el número de Directores Suplentes.

Nombre	Cargo	Expiración del Mandato
Sergio Grinenco	Presidente	31/12/2022
Raúl H. Seoane	Vicepresidente	31/12/2022
Guillermo J. Pando	Director Secretario	31/12/2022
María Elena Casasnovas[1]	Director Titular	31/12/2024
Juan Carlos L'Afflitto	Director Titular	31/12/2024
Gastón Bourdieu	Director Titular	31/12/2023
Miguel Angel Peña	Director Titular	31/12/2023
Verónica Lagos Marmol [2]	Director Suplente	31/12/2022
Ignacio A. González[2]	Director Suplente	31/12/2022
Augusto Zapiola Macnab[2]	Director Suplente	31/12/2024

De acuerdo con las normas de la CNV, y conforme a los criterios adoptados por el mismo organismo, la Dra. María Elena Casasnovas es Directora Independiente. De acuerdo con las normas de la CNV, y conforme a los criterios adoptados por el mismo organismo, los Señores Ignacio A. González, Augusto Zapiola Macnab y Verónica Lagos Mármol son Directores Suplentes Independientes. Reemplazarán al Director Independiente en caso de vacancia.

Nuestro Directorio se reúne formalmente al menos dos veces por semana e informalmente todos los días. Es responsable de la administración general de Galicia, adoptando todas las decisiones necesarias para ese fin. Uno o más miembros del Directorio integran los siguientes comités: **Comité de Recursos Humanos y Governance** El Comité, en función de la naturaleza de los temas a tratar se subdivide en Comité de Nominaciones y Comité de Remuneraciones. El Comité de Nominaciones tiene a su cargo presentar la sucesión del Gerente General y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del Gerente General y Gerentes de Área. Por su parte, el Comité de Remuneraciones tiene a su cargo presentar, analizar y sugerir la remuneración del Directorio, Gerente General y Gerentes de Área, monitorear la matriz de desempeño de Gerentes Departamentales y Gerentes de Área. **Comité de Riesgo y Alocación de Capital** Tiene a su cargo la aprobación y análisis de la alocación de capital, la fijación de políticas de riesgo y el monitoreo de riesgo del Banco. **Comité de Créditos Altos** Su función es aprobar y suscribir las calificaciones y otorgamientos de operaciones de clientes y grupos de alto riesgo. **Comité de Créditos Bajos** Su función es aprobar y suscribir las calificaciones y otorgamientos de operaciones de clientes y grupos de mediano riesgo. **Comité de Sistemas** Tiene a su cargo supervisar y aprobar los planes de desarrollo de sistemas nuevos y sus presupuestos, supervisar el control presupuestario de los desarrollos; aprobar los diseños generales de la estructura de sistemas, de los procesos principales y de los sistemas, que se implementen y supervisar la calidad de las prestaciones, dentro de las políticas establecidas por el Directorio de Galicia. **Comité de Auditoría** Tiene a su cargo asistir al directorio en el ejercicio de la función de control del Banco y de sus sociedades controladas y participadas, de manera de asegurar de manera razonable los siguientes objetivos: •efectividad y eficiencia de las operaciones; •confiabilidad de la información contable; •cumplimiento de las leyes y normas aplicables; y •cumplimiento de los objetivos y la estrategia fijada por el directorio. **Comité de Control y Prevención del Lavado de Dinero y del Financiamiento del Terrorismo** Es el órgano encargado de planificar, coordinar y velar por el cumplimiento de las políticas que en la materia establezca y haya aprobado el Directorio. **Comité para la Integridad de la Información** Este Comité está constituido a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley Sarbanes-Oxley de los EE.UU. **Comité de Gestión de Activos y Pasivos ("ALCO") Asset and Liability Committee** Tiene a su cargo analizar la captación de recursos y colocación en diferentes activos, realizar el seguimiento y el control de los descalces de liquidez, tasas de interés y monedas y de gestionar dichos descalces. **Comité de Crisis de Liquidez** Tiene a su cargo la evaluación de la situación ante una crisis de liquidez y decidir las acciones a implementar tendientes a su resolución. **Comité de Informe de Resultados** Tiene a su cargo el monitoreo de la gestión y de los resultados y

evaluar la coyuntura macro. **Comité de Compliance** Tiene a su cargo promover el respeto a las normas, los principios de buena conducta, el Programa de Integridad y el Código de Ética de Galicia; y mitigar el riesgo de incumplimiento, a través de la definición de políticas, el establecimiento de controles y reportes en el mejor interés de la entidad, sus colaboradores, accionistas y clientes. **Comité de Protección al usuario de servicios financieros** Tiene a su cargo la responsabilidad primaria de realizar un seguimiento de las actividades desarrolladas por los niveles gerenciales y jefaturas de la entidad involucrados en el proceso interno de protección al usuario, a fin de dar adecuado cumplimiento a las normas legales y regulatorias. Adicionalmente y en línea con lo mencionado antes, debe participar en el proceso de definición y aprobación de nuevos productos y servicios y en la modificación de los existentes, vigilando que se hayan considerado adecuadamente los derechos de los usuarios de servicios financieros consagrados en esta normativa y las previsiones que resulten de las normas de fondo aplicables. **Comité de Protección de Activos de Información** Tiene a su cargo la responsabilidad de generar / disponer de un ámbito de tratamiento ágil y ejecutivo para la definición de estrategias / políticas y la toma de decisiones relacionadas con la seguridad de la información de Galicia. **Estructura Galicia** Nuestro Gerente General, Fabian Kon, tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos establecidos por el Directorio. Asimismo, coordina el equipo de Gerentes de Área reportando al Directorio.

Gerencias de Área	Gerente	Descripción
Planeamiento	Diego Rivas	Diseñar la estrategia y lineamientos que acompañen al negocio con el propósito de potenciar el valor presente y futuro del Banco.
Banca Financiera	Pablo León Castro	Diseñar e implementar la estrategia de Tesorería del Banco, gestionando los riesgos de mercado, como así también brindar una experiencia diferenciadora de servicio y atención a clientes Institucionales, Bancos Locales e Internacionales y al Sector Público.
Banca Mayorista	Marcelo Iraola	Acompañar a los clientes Empresas, Agro y Corporativa en su ciclo de vida, entendiendo sus necesidades y ofreciéndoles productos y servicios que generen valor para el desarrollo de sus negocios.
Producto y Tecnología	Marcela Fernie	Acelerar el desarrollo de productos y nuevas tecnologías que acompañen el crecimiento del negocio, promoviendo una transformación tecnológica robusta y experiencia del cliente
Banca Minorista	Germán Ghisoni	Brindar una experiencia ágil, simple e inclusiva a los clientes Personas, Negocios & Profesionales y PyMEs, que permita generar un vínculo duradero a través de una propuesta de valor con el objetivo de mejorar su día a día.
Riesgos	Bruno Folino	Monitorear y gestionar los riesgos del Grupo, asegurando el cumplimiento de políticas, procedimientos, sistemas adecuados y promoviendo una cultura basada en datos, con el objetivo de mitigar y minimizar los mismos.
Personas	Rafael Bergés	Diseñar estrategias y políticas para la atracción de talentos y fidelización de los colaboradores, asegurando un excelente clima laboral.

Las siguientes gerencias departamentales reportan al Directorio: **Gerencia Departamental de Auditoría Interna:** tiene como misión evaluar y monitorear la eficiencia, la adecuación y la efectividad de los sistemas de control interno con el fin de asegurar el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. **Gerencia Departamental de Prevención del Lavado de Activos:** tiene como responsabilidad coordinar y supervisar el cumplimiento de las políticas establecidas por el Directorio en materia de control y prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, asegurando el cumplimiento de normas vigentes y estándares internacionales. **Sistema de Control Interno** Nuestro estatuto prevé el funcionamiento de una Comisión Fiscalizadora compuesta por tres Síndicos Titulares y tres Síndicos Suplentes. El cuadro siguiente muestra la composición de la Comisión Fiscalizadora, elegida por la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria celebrada el 16 de marzo de 2022:

Nombre	Cargo	Expiración del Cargo
Antonio Roberto Garces	Síndico Titular	31/12/2022
Omar Severini	Síndico Titular	31/12/2022
José Luis Gentile	Síndico Titular	31/12/2022

Fernando Noetinger	Síndico Suplente	31/12/2022
Miguel Norberto Armando	Síndico Suplente	31/12/2022
María Matilde Hoenig	Síndico Suplente	31/12/2022

De acuerdo con la Ley General de Sociedades y las normas del B.C.R.A., las atribuciones y los deberes de los Síndicos integrantes de la Comisión Fiscalizadora, titulares y suplentes, incluyen el control de la legalidad de la administración de Galicia. Los Síndicos Titulares y Suplentes no participan en la administración de los negocios y no tienen ni pueden tener funciones gerenciales. Son responsables, entre otras cosas, de la elaboración de un informe a los accionistas respecto de los estados financieros de cada ejercicio. Los Síndicos Titulares y Suplentes son designados por la Asamblea Ordinaria Anual, por un período de un año, pudiendo ser reelectos. Los Síndicos Suplentes actúan como titulares en caso de ausencia temporaria o permanente de los Síndicos Titulares. **Remuneración del Directorio y Política de Remuneración de los Cuadros Gerenciales** El artículo 25 inciso 2° del Estatuto establece, entre las atribuciones y deberes del Directorio, la de resolver, cuando lo crea conveniente a los intereses sociales, que sus miembros desempeñen dentro de la sociedad funciones rentadas, técnicas o administrativas, con cargo de dar cuenta a la Asamblea. En estos casos la retribución que fijará la Asamblea deberá ser imputada a gastos generales. Ninguno de los directores está en relación de dependencia con respecto a Galicia. El Directorio fija las políticas institucionales y supervisa la ejecución de las mismas. Los Directores reciben una remuneración fija en función de sus responsabilidades, dentro de los rangos normales para funciones similares en el mercado financiero del país. La remuneración del Directorio debe ser considerada por la Asamblea de Accionistas una vez concluido el ejercicio. El Directorio fija la política de remuneraciones de los colaboradores. Los Gerentes reciben una remuneración fija y pueden recibir otra variable determinada en función de la calidad de su gestión. El esquema contempla la posibilidad de acceder a un seguro de retiro. No existen planes de opciones. Durante el Ejercicio se han constituido provisiones para atender la remuneración del Directorio y de los cuadros gerenciales.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Nuestro Estados Financieros y la información de este punto se reportan de acuerdo con el marco basado en las normas internacionales de información financiera (“NIIF”) establecido por el B.C.R.A. A partir del ejercicio iniciado el 1ro de enero de 2020, aplicamos los criterios de reexpresión, establecidos por la NIC 29 “Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias”, y el modelo de pérdida crediticia esperada, de acuerdo con la Comunicación “A” 6847 del B.C.R.A., la cual contempla el punto 5.5 “Deterioro de valor” de la NIIF 9 “Instrumentos Financieros”.

Evolución de Resultados

Estado de Resultados

En millones de pesos, a moneda homogénea	31/12/2022	31/12/2021
Resultado neto por intereses	75.907	134.146
Resultado neto por comisiones	64.348	62.092
Resultado neto de instrumentos financieros	326.398	186.867
Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera	19.364	7.195
Otros ingresos operativos	67.900	51.687
Cargo por incobrabilidad	(34.930)	(27.905)
Ingreso operativo neto	**518.987**	**414.082**
Beneficios al personal	(66.843)	(60.725)
Gastos de administración	(65.078)	(63.474)
Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes	(22.206)	(21.081)
Otros gastos operativos	(89.825)	(79.019)
Resultado operativo	**275.035**	**189.783**

Resultado por la posición monetaria neta	(221.555)	(121.645)
Resultado por asociadas y negocios conjuntos	(282)	145
Impuesto a las ganancias	(8.573)	(20.199)
Resultado neto del ejercicio	**44.625**	**48.084**
Otros resultados integrales	184	150
Resultado integral neto	**44.809**	**48.234**

En porcentajes	**31/12/2022**	**31/12/2021**
ROA	1,64	1,73
ROE	9,30	10,47

El resultado neto alcanzó los $ 44.625 millones, registrando una disminución del 7% en relación con el ejercicio 2021.

A continuación, exponemos los principales rubros que componen el resultado y sus respectivas variaciones anuales.

	%	**Justificación**	**Destacado**
Intereses	-43	Mayores egresos por intereses de depósitos a plazo fijo (62% a/a) Mayores ingresos por intereses provenientes de títulos públicos	
Comisiones	4	Mayores comisiones provenientes de depósitos (12% a/a) Mayores comisiones de valores al cobro por 26%	
Instrumentos financieros y diferencia de cotización	75	Mayores ingresos provenientes de intereses de Títulos Públicos del B.C.R.A. (89% a/a) Mayores ingresos provenientes de otros títulos públicos (34%	
Cargos por incobrabilidad	25	Aumenta debido al empeoramiento de las variables macroeconómica utilizadas para el cálculo de pérdida esperada.	Riesgo de crédito = 3,11%
Gastos	9	Mayores egresos operativos (14% a/a) Mayores gastos de beneficios al personal (10% a/a)	RATIO DE EFICIENCIA = 74,09%

Evolución Patrimonial

Estado de Situación Financiera

En millones de pesos, a moneda homogénea	**31/12/2022**	**31/12/2021**
Activo		
Efectivo y depósitos en bancos	434.234	451.387
Títulos de deuda	791.606	460.272
Préstamos y otras financiaciones	957.932	1.126.233
Otros activos financieros[(1)]	604.872	677.841
Inversión en subsidiarias, asociadas y negocios conjuntos	1.428	1.275
Propiedad, planta y equipo	103.694	106.905
Activos intangibles	34.525	37.091
Otros activos[(2)]	15.007	12.389
Activos mantenidos para la venta	1	1
Total activo	**2.943.299**	**2.873.394**
Pasivo		
Depósitos	2.122.306	2.027.158
Financiaciones recibidas de instituciones financieras	10.488	17.433
Otros pasivos financieros[(3)]	154.779	187.142
Obligaciones negociables	12.383	14.310

Obligaciones negociables subordinadas	45.405	51.183
Otros pasivos[4]	96.016	88.819
Total pasivo	**2.441.377**	**2.386.045**
Patrimonio neto	**501.922**	**487.349**
Activos y pasivos en moneda extranjera		
Activos	557.812	492.441
Pasivos	466.658	493.147
Op. de compra/(venta) a término de moneda extranjera[5]	(30.006)	(4.361)
Posición global neta de moneda extranjera	**61.148**	**(5.067)**

Incluye instrumentos derivados, operaciones de pase, otros activos financieros, otros títulos de deuda, activos financieros entregados en garantía e inversiones en instrumentos de patrimonio.

Incluye activo por impuesto a las ganancias corriente, activo por impuesto a las ganancias diferido y otros activos no financieros.

Incluye pasivos a valor razonable con cambios en resultados, instrumentos derivados, operaciones de pase y otros pasivos financieros.

Incluye pasivo por impuesto a las ganancias corriente, provisiones, pasivo por impuesto a las ganancias diferido y otros pasivos no financieros.

Contabilizados en partidas fuera de balance.

Financiaciones al sector privado

En millones de pesos, a moneda homogénea	**31/12/2022**	**%**	**31/12/2021**	**%**
Préstamos	918.547	85	1.102.78	89
Préstamos UVA	58.632	5	68.686	6
Arrendamientos financieros	3.557	—	2.369	—
Otras Financiaciones	99.228	10	58.282	5
	1.079.96	**100**	**1.232.12**	**100**

Participación de mercado

En porcentajes	**31/12/2022**	**31/12/2021**
Préstamos totales	11,84	11,97
Préstamos sector privado	11,79	12,18

Calidad de cartera de financiaciones

En porcentajes	**31/12/2022**	**31/12/2021**
Calidad de cartera de financiaciones	2,15	3,37
Cobertura	226,32	176,88

Depósitos

En millones de pesos, a moneda homogénea	**31/12/2022**	**%**	**31/12/2021**	**%**
Cuentas corrientes	297.425	14	471.935	23
Cajas de ahorro	460.386	22	515.617	25
Plazo fijo	842.179	40	709.446	35
Plazo fijo UVA	35.413	2	29.124	1
Otros	439.119	21	279.663	14
Intereses y ajustes	47.784	1	21.373	2
	2.122.30	**100**	**2.027.15**	**100**

Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U.

Participación de mercado

En porcentajes	31/12/2022	31/12/2021
Depósitos totales	9,12	8,42
Depósitos sector privado	10,59	10,27

Liquidez

En porcentajes	31/12/2022	31/12/2021
Activos Líquidos como % de Depósitos Transaccionales	106,83	97,35
Activos Líquidos como % de Depósitos Totales	57,59	59,97

CAPITAL REGULATORIO

25,59%	RATIO DE CAPITAL

En materia de capital regulatorio, debemos cumplir con las disposiciones del B.C.R.A. Este régimen, basado en la metodología del Comité de Basilea, establece el capital mínimo que una entidad financiera debe mantener para cubrir los distintos riesgos inherentes a su actividad que están incorporados en su activo, principalmente: el riesgo de crédito, generado tanto por la exposición al sector privado como por la exposición al sector público, el riesgo operacional generado por las pérdidas resultantes de la falta de adecuación o fallas en los procesos internos, y el riesgo de mercado, generado por las posiciones en títulos valores y en moneda extranjera.

A continuación, se presenta la exigencia mínima de capital y la integración correspondiente. Los saldos se exponen de acuerdo con la norma y moneda vigente en cada ejercicio.

Capital Regulatorio

En millones de pesos, excepto ratios	31/12/2022	31/12/2021
Exigencia de Capital Mínimo (A)	**152.79**	**85.244**
Riesgo de Crédito	109.40	63.920
Riesgo de Mercado	6.642	1.134
Riesgo Operacional	36.744	20.190
Integración de Capital (B)	**478.63**	**251.14**
Capital Ordinario Nivel Uno	442.49	222.13
Capital Ordinario Nivel Dos	36.139	29.006
Diferencia (B-A)	**325.84**	**165.89**
Total Activos de Riesgo	**1.870.**	**1.041.**
Ratios (%)		
Ratio de capital (%)	25,59	24,12
Ratio capital nivel 1	23,66	21,33

Al 31 de diciembre de 2022, el capital computable fue de $ 478.634 millones y la exigencia de capital mínimo fue de $ 152.794 millones, quedando un margen disponible de $ 325.840 millones (213%). Este exceso era de $ 165.898 millones (195%) a la misma fecha del año 2021. La exigencia de capital se incrementó en $ 67.550 millones y la integración de capital aumentó en $ 227.492 millones, respecto al ejercicio 2021. Este incremento en la integración fue consecuencia de los resultados generados en el ejercicio y del mayor valor del patrimonio neto contable, producto de la aplicación del ajuste por inflación. El ratio de capital total fue 25,59%, registrándose una mejora de 147 p.b. respecto al ejercicio 2021.

NUESTRA GESTIÓN SUSTENTABLE ASG

El compromiso por el desarrollo sustentable es un pilar que se refleja en cada una de las acciones y desde la gestión se trabaja por generar un impacto positivo en el desarrollo económico de las comunidades, en el cuidado de la naturaleza y el bienestar de las personas. Los principales focos de nuestra estrategia de Sustentabilidad son: -Desarrollo local -Inclusión y educación financiera -Financiamiento de impacto – Diversidad - Cambio climático. **Desarrollo local** Generamos oportunidades de crecimiento y mejora de las condiciones de vida de las personas y comunidades, a través de iniciativas vinculadas a la promoción del ecosistema productivo, la educación y la salud, actuando en red y de manera colaborativa con una mirada en el largo plazo. Adicionalmente, llevamos a delante iniciativas de voluntariado y acciones con clientes que contribuyen al desarrollo local. **Ecosistema productive** Nuestro rol financiero desde la creación de valor se pone de manifiesto cuando acompañamos el desarrollo económico y social de las comunidades, sus empresas y emprendimientos, acercándolos a nuevas oportunidades de crecimiento para su propio beneficio. En este marco, ponemos el foco en programas de financiamiento que den posibilidades y generen impacto en personas, emprendimientos y empresas. En 2022 realizamos la segunda edición de “Escala tu Impacto” en alianza con Mayma para aquellos emprendedores que buscan mayor inversión para acelerar sus negocios. Continuamos financiando diversos programas de oficios en todo el país para que más personas cuenten con habilidades laborales que le permitan obtener un empleo de calidad. Con Cruzada Patagónica, participamos en la creación de CIFOR (Centro Itinerante de Formación Oficios Rurales), emprendimiento del área de Desarrollo Rural de la organización que brinda actividades de formación para el sector agropecuario en la Patagonia. Adicionalmente, potenciando la estrategia de Diversidad para formar a más mujeres en su desarrollo profesional, desarrollamos diversos programas de habilidades laborales en todo el país junto a aliados estratégicos como Pata Pila y Media Pila. *ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS En 2022 logramos ser agente financiero del Municipio de Mendoza, marcando el inicio de un vínculo con entidades públicas para trabajar articuladamente en proyectos de impacto social y ser agentes de cambio en comunidades locales.* **Educación** Consideramos que la educación es la base para el desarrollo de las personas. En este marco, promovemos oportunidades de formación con foco en el nivel superior para jóvenes de todo el país. Nuestra estrategia se basa en potenciar 3 grandes pilares:

Potenciamos tu talento Celebramos el 15° aniversario del programa de becas económicas y acompañamiento tutorial personalizado a jóvenes de comunidades de recursos limitados para que puedan realizar una carrera en universidades públicas. Además, brindamos la posibilidad de participar de distintos programas de promoción laboral, con herramientas e información para su inserción laboral. El programa se realiza desde 2008 en alianza con 18 Organizaciones de la Sociedad Civil especialistas en la temática. **Aporte a fondos de becas** Seguimos contribuyendo al Fondos de Becas de

universidades privadas haciendo foco en carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), teniendo en consideración el otorgamiento de becas en partes iguales entre hombres y mujeres para promover la reducción de la brecha de género existente en estas carreras. Este año acompañamos 34 becados. **Escuelas de formación** Brindamos cursos cortos y participamos de escuelas de formación con foco en la empleabilidad en temas de tecnología, experiencia del cliente, logística, entre otros; para acompañar jóvenes de recursos limitados y personas con discapacidad. *ACTIVIDADES DE APROXIMACIÓN AL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS ESTUDIOS SUPERIORES (ACAP) Fuimos de las primeras compañias firmantes en sumarse a ACAP, un programa desarrollado por el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires que busca que estudiantes de 5to año de escuelas públicas y privadas tengan experiencias pedagógicas concretas destinadas a acercarlos al mundo laboral, cultural y a la formación superior. Participaron 178 estudiantes de 6 escuelas desarrollando actividades en sucursales y operaciones complementando su formación con educación financiera bajo dinámicas ágiles.* **Salud** Trabajamos para mejorar la salud de la comunidades locales y el bienestar de las personas a nivel federal. Impulsamos programas de impacto en la infraestructura, servicios y mejora de atención de hospitales y centros de salud. Programa de mejoras en hospitales y centros de salud: trabajamos junto a la Red de Sucursales y Sector Público para identificar las necesidades en hospitales y centros de salud locales. Damos respuesta a estas a través de mejoras en aparatología, recursos hospitalarios y reformas edilicias. Programa de mejora en la atención de pacientes: invertimos en acompañamiento en la atención primaria básica para impactar a la mayor cantidad de pacientes de regiones con mayor índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI). Para ello, trabajamos con la organización social Surcos diseñando planes en base al Índice de Capacidad Asociativa (ICA), que nos permite identificar las estrategias necesarias para medir el impacto, describiendo fortalezas y debilidades de la unidad receptora. **Voluntariado** Parte de nuestro aporte a la creación de valor social está implementado por parte de nuestros colaboradores, quienes de manera voluntaria donan su tiempo, capacidades y entusiasmo a proyectos de impacto en todo el país. En 2022 el Programa Interactivo de Ayuda por Regiones (PRIAR) cumplió 20 años colaborando con inversiones y donaciones, gracias al trabajo de los voluntarios de Galicia. Con la vuelta a la presencialidad se retomaron las acciones presenciales en organizaciones sociales así como los eventos de recaudación de fondos, manteniendo las capacitaciones virtuales en habilidades laborales y educación financiera. **Acciones de colaboración con clientes y no clientes** Con la iniciativa de **Redondeo Solidario**, aportamos y recaudamos fondos a través de la contribución de clientes para financiar proyectos de bien público presentados por las organizaciones de la sociedad civil. Las alianzas de 2022 fueron: Asociación Monte adentro: integración laboral y social de 150 mujeres de comunidades rurales en Chaco, por medio de talleres de capacitación en oficios y la generación de emprendimientos comunitarios. Orden de Frailes Menores Viceprovincia San Francisco Solano: proyecto para empoderar mujeres guaraníes de la Comunidad de Piquirenda Estación. Fundación Multipolar - Conectando Polos para la Equidad Social: genera oportunidades a personas en situación de calle o en riesgo de estarlo en las ciudades de Buenos Aires y Gualeguaychú para que adquieran herramientas que les permitan mejorar su realidad accediendo a un trabajo decente. Ademas, con **Quiero! Solidario** a partir del canje de puntos, los clientes colaboraron con: Banco de bosques: salvamos 86.990 m2 del bosque “Las araucarias” de la provincia de Misiones con la plantación de especies nativas. Señas en Acción: se hicieron 1.524 canjes para la app de animación computada de la ONG que busca difundir la lengua de señas en diferentes espacios públicos y privados. Premios Fundación La Nación: se generaron 725 canjes a Caritas y Fundación Dale, beneficiarias del programa Premios La Nación vinculadas con ayuda a la educación para personas en situación de vulnerabilidad. **Inclusión y educación financiera** Incorporamos más personas y organizaciones al sistema financiero a través de la información, la capacitación y el acercamiento de las nuevas tecnologías. Desarrollamos alianzas poderosas con aliados estratégicos que nos permitan mejorar la salud financiera de más personas. **Formación en capacidades financieras** Desarrollamos alianzas poderosas con aliados estratégicos que nos permitan mejorar la salud financiera de más personas con conocimientos de valor. **EconoMía** Brindamos herramientas a jóvenes de los últimos años de educación media, a través de cursos y talleres de capacitación, para que puedan administrar responsable y sostenidamente sus finanzas, y así cumplir con sus objetivos

personales y familiares. Entre los contenidos destacamos: la planificación de productos y servicios digitales bancarios, inversiones, ciberseguridad, entre otros. *Alianzas empresas Desarrollamos diferentes capacitaciones sobre principios de bancarización, pagos digitales y consejos de bienestar financiero participando en los programas Valor junto a Quilmes e Impulsa junto a La Anónima*. **Acciones con foco en género y discapacidad** Brindamos a mujeres emprendedores y agentes de la Policía de la Ciudad, contenidos sobre introducción a las finanzas personales, instrumentos bancarios, home banking, monotributo, medios de pago electrónicos, estrategias y planificación de la comercialización. A su vez, trabajamos para empoderar a la comunidad de personas con discapacidad en la toma responsable de decisiones económicas y financieras, siendo la inclusión financiera clave para el desarrollo productivo y el crecimiento económico de la sociedad. En alianza con Inclúyeme y Fundación Conciencia desarrollamos contenido digital para la plataforma de inclusión laboral con videos. **Concientización** Mediante diferentes canales digitales, buscamos divulgar información de valor relacionada con las finanzas personales. **Educación financiera en Gala** Incorporamos a nuestro asistente virtual "Gala" una nueva e innovadora funcionalidad a través de la cual se pueden realizar consultas sobre educación financiera, brindando así una gestión más completa y personalizada, con especial foco en conceptos como ahorro, crédito y planificación financiera persona. **Campaña Youtuber Financiero** Este año lanzamos la tercera temporada mediante un ciclo de Podcasts donde nuestra Youtuber Transparente entrevista a distintas celebridades para compartir su experiencia financiera personal en diversos proyectos, así como en la vida cotidiana. El objetivo fue mejorar el día a día de las personas volviendo las finanzas más cercanas y amigables. **Inclusión financiera** Generamos iniciativas concretas que brindan oportunidades y financiamiento a miles de personas que no tienen acceso al crédito en Argentina. Ampliamos el acceso, uso y calidad de los productos y servicios financieros, con foco en la activación y utilización de los mismos, impulsándolo a través de herramientas financieras, atención en los distintos canales de contacto y educación financiera. **Filantropía estratégica** Desde nuestro rol como agente financiero, promovemos la inclusión desde aportes y fondeo a proyectos y organizaciones con impacto social y ambiental positivo. Con instrumentos innovadores complementamos nuestro aporte al desarrollo de las comunidades con inversión que crea valor. Desde 2020, apoyamos el “Fondo de Emergencia para Economía Social” enmarcado en el Fondo COVIDA que se realiza a través de la organización social Sumatoria. Se trata de un conjunto de grupos asociativos y cooperativas de sectores vulnerables de Argentina que ya lleva financiados 18 proyectos con inversiones y fondos rotativos de años anteriores. Además, aportamos $ 1.000.000 a Fondo Fiduciario para el Desarrollo de la Economía Social (FONDES), un innovador instrumento público privado que busca impulsar la Economía Social a través de créditos productivos para los trabajadores. **Financiamiento Sostenible** Somos conscientes del rol que desempeña el sector financiero en la transición hacia un mundo más sostenible. A través de nuestra actividad asumimos el compromiso de contribuir positivamente a la Sociedad, la Comunidad y el Medio Ambiente. Por esto, en el 2022 continuamos desarrollando soluciones sostenibles para nuestros clientes con foco en el desarrollo social y la transición hacia una economía baja en carbono. Se destacan las siguientes: **Línea +B Edición 2022**: reforzamos nuestra alianza con Sistema B mediante la tercera edición de Línea +B para financiamiento de empresas certificadas B, que tienen como propósito generar impacto social y/o ambiental además del económico.Con esta línea se buscó favorecer el circuito virtuoso de la inversión y crecimiento de empresas con impacto. **Línea Resiliencia:** En noviembre desarrollamos junto a Resiliencia SGR la línea de Financiamiento para empresas que promueven la Diversidad e Inclusión en sus políticas internas, en su modelo de negocios o bien en la creación de productos y servicios. Con esta línea se continuó reforzando el compromiso para con la sociedad y el desarrollo económico de las empresas. **ON Sumatoria Clase II y III:** Sumatoria emitió su Segunda y Tercera Obligación Negociable. Fuimos uno de los bancos que acompañó como organizador, colocador y avalista. La asociación civil colocó exitosamente ambas obligaciones para financiar proyectos sustentables de economía real, que tienen un impacto positivo para nuestra sociedad y el medio ambiente. **Diversidad** La diversidad es un pilar fundamental en nuestra cultura organizacional y la gestionamos de una manera inclusiva, en la que cada persona pueda expresar su singularidad en entornos de confianza y respeto, fortaleciendo la equidad y la igualdad de oportunidades. Elaboramos nuestra estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión alrededor

de 4 pilares fundamentales: - Género, - Discapacidad, - Primer Empleo y – Generaciones. **Género** Trabajamos para asegurar la igualdad de oportunidades, el empoderamiento de la mujer y la equidad de representación dentro del negocio. Para ello, la agenda de género Galicia cuenta con un plan de acción y KPIs basados en 4 pilares de gestión interna: - Equilibrio: igualdad de representación en todos los niveles - Igualdad salarial: remuneración por el puesto y no por el género - Desarrollo de talento: fortalecimiento de la línea de liderazgo - Flexibilidad: apoyo a las familias en la corresponsabilidad de los cuidados. Durante 2022, continuamos implementando acciones e iniciativas que contribuyen al cumplimiento de la agenda de género, entre ellas: - Búsquedas externas para mujeres en niveles de liderazgo y desarrollo de cuadros de reemplazo femeninos en áreas críticas - Formación de talento femenino en carreras STEM con foco interno y externo; - Extensión de licencias de maternidad/cuidador primario a 120 días y de paternidad/cuidador secundario a 30 días flexibles. - Formación y sensibilización a líderes en gestión de equipos diversos, sesgos y perspectiva de género -Nuevo dashboard para el seguimiento KPIs definidos. Su información sirve como insumo para procesos de recruiting y desarrollo interno. - Actualización del Protocolo de violencia de género y formación constante del Equipo de asistencia - Identificación y visibilización de mujeres Líderes Galicia en espacios de comunicación interna y externa. **Discapacidad** Cada uno de nuestros clientes tiene una realidad diferente, y junto con ella, necesidades específicas. En Galicia buscamos dar respuesta a esas necesidades: esto implica pensar nuestros procesos, productos, servicios y entornos desde una perspectiva de accesibilidad e inclusión, para que puedan realizar sus operaciones de manera fácil, cómoda, autónoma y segura. Es por ello que trabajamos en 3 pilares estratégicos: inclusión, formación y accesibilidad universal. **Formación e inclusion** Desde 2007, desarrollamos el Programa de Inclusión Laboral de personas con discapacidad, con el propósito de generar oportunidades concretas de empleo y de formación para personas con discapacidad. A través de la alianza con la organización social Inclúyeme, trabajamos desde hace más de 10 años en su estrategia de inclusión transformando procesos y prácticas y anticipándose a los cambios de contexto, con el objetivo de seguir formando e incorporando talento diverso a la organización. Durante 2022, seguimos innovando para sumar distintas miradas a nuestros equipos. Implementamos búsquedas masivas de talento. Lanzamos el Programa Talento sin Etiquetas Nos sumamos a la Red de Empresas Inclusivas de Argentina como Empresa Fundadora. Participamos de Expo Inclusión: la 1ra Feria de Empleo para personas con discapacidad. Evolucionamos nuestra estrategia de posicionamiento, onboarding y atracción de talento. Queremos capacitar al talento diverso que tiene un verdadero compromiso con la comunidad. Es por eso que, durante 2022, seguimos ofreciendo oportunidades de formación a través de distintas alianzas estratégicas: Tech Bootcamp: Junto a la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), lanzamos un curso de Introducción a la Programación que busca que más mujeres con discapacidad puedan potenciar su perfil profesional. Diplomatura en Diseño UX/UI: Nos unimos a UXDI para formar talento diverso en Experiencia de Usuario y Diseño de Interacción. Nos unimos a IBM, PANAACEA e Instituto Gironzi en una iniciativa que busca incluir personas con autismo al mundo laboral y ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal. **Accesibilidad Universal** Sabemos que la inclusión de personas con discapacidad nos desafía a cambiar y que para lograrla debemos encontrar las mejores formas de adaptar nuestra infraestructura, nuestras herramientas y nuestra cultura. Para seguir evolucionando nuestro modelo de atención. En 2022, desarrollamos las siguientes iniciativas: Háblalo for Business, la app para comunicarse. Implementamos un nuevo servicio en la red de sucursales, para asesorar a nuestros clientes con discapacidad, eliminando las barreras comunicacionales. Brindamos Asesoramiento en Lengua de Señas Argentina (LSA) a toda la red de sucursales, mediante colaboradores idóneos presentes en el Centro de atención Digital. Diseñamos una web más simple y accesible teniendo en cuenta las pautas de accesibilidad y realizando pruebas en usuarios con discapacidad visual, parar relevar mejoras que garanticen experiencias que enamoren. Playbooks sobre Accesibilidad Web: buscamos que nuestros productos digitales sean utilizables por todos nuestros clientes, independientemente de sus capacidades. Diseñamos 2 instrumentos con recursos y herramientas para que nuestro equipo pueda crear productos accesibles: Accesibilidad desde cero y Autodiagnóstico de flujos. **Primer empleo** En Galicia trabajamos con el objetivo de reducir desigualdades y promover oportunidades de empleo de calidad, por eso seguimos formando talento diverso, a través de distintas

formaciones alineadas a las nuevas necesidades de mercado. Cada vez son más las personas graduadas de nuestros Programas que participan en las prácticas profesionales de Galicia. En 2022, continuamos desarrollando espacios de formación con foco en habilidades STEM: Junto a Chicas en Tecnología, implementamos el Programa Chicas Líderes en Tecnología por el cual brindamos distintas oportunidades de formación, desarrollo y motivación para jóvenes de 18 a 23 años. Junto a Coder House, apostamos a la formación de más mujeres acompañando la formación en tecnología JavaScript, React Js, Data Analytics y Python. **Generaciones** Trabajamos para generar iniciativas que favorezcan la adaptación de los colaboradores a las nuevas necesidades del mercado. A través de la plataforma interna Campus Galicia acompañamos a nuestros colaboradores en el proceso de transformación digital y cambio de mindset. Ofrecemos cursos presenciales y virtuales en temas actuales como agilidad en el trabajo, negociación creativa, y uso de herramientas digitales como Google Analytics y otros. En 2022 comenzamos a definir la estrategia y mapear acciones puntuales de formación e incorporación de personas +45 a la organización. **Cambio climático** Nuestra acción climática contribuye al cuidado ambiental a través de la gestión de la huella de carbono, el consumo responsable de recursos críticos y el análisis de riesgos socio ambientales. **Gestión de la Huella de Carbono** Alineados al objetivo global de alcanzar las cero emisiones de CO2 netas a 2050, y con una meta intermedia del alcanzar el 50% de reducción de CO2 al 2030; durante 2022 continuamos transitando el camino hacia la carbono neutralidad. Medimos nuestra huella de carbono operacional para luego mitigarla y compensar las emisiones no evitadas. **Medición de la huella de carbono** Medimos la huella de carbono con una metodología alineada a los requisitos de la ISO 14064:2015 y el Green House Gas Protocol (GHG), identificando en su inventario las emisiones que generan sus operaciones, tanto en las sucursales como en los edificios corporativos. La medición de la huella se alimenta de los indicadores que se gestionan a través del Sistema de Gestión Ambiental (SGA). A su vez, dimos los primeros pasos en nuestro camino hacia la reducción de la huella de nuestra Cartera Comercial. **Mitigación de emisiones CO2** Alineamos nuestra estrategia a los Objetivos Basados en Ciencia a mediano y largo plazo con el propósito de mitigar las emisiones generadas estableciendo una meta anual de 5,5%, desarrollando un plan de mitigación identificando los factores críticos de la huella. Energía eléctrica A través de proyectos de eficiencia energética y energía renovable, hacemos foco en la mitigación de la energía eléctrica ya que es el principal factor crítico. En 2022 establecimos una meta de reducción de energía eléctrica de un 1,6%. Además, continuamos con acciones en edificios corporativos y sucursales para eficientizar el uso del equipamiento instalado, mejorar la automatización y renovar a maquinaria nueva más eficiente; respetando los límites de la ocupación limitada establecidos por la "presencialidad con propósito" como consecuencia de la pandemia. Energía removable. Con la energía renovable proveniente de los parques eólicos La Castellana II (Provincia de Buenos Aires) y Los Olivos (Córdoba), logramos abastecer los edificios corporativos de Casa Matriz en un 58,13% de energía renovable y Torre Galicia en un 86,07%. Además, Plaza Galicia se abastece con la energía eléctrica renovable proveniente de la red Camessa en un 14,11%. Durante el 2022 llevamos a cabo las gestiones necesarias para que el edificio de Plaza Galicia pueda ingresar al Mercado Eléctrico Mayorista para así poder abastecerse de energía renovable a través de contratos privados. A su vez, adquirimos certificados de mitigación I-Rec Standard del Plan BIOREC+ como un mecanismo flexible de reducción del alcance 2 de la huella de carbono basados en el cálculo de consumo de energía eléctrica y el factor de emisión de Cammesa por una cantidad de 3.249 Mwh provenientes de una planta de biogas en Rio Cuarto, Córdoba. **Compensación de las emisiones no evitadas** Para cumplir con nuestro compromiso de la carbono neutralidad, en 2022 compensamos el 100% de las emisiones de nuestra Huella Corportiva Operacional 2021, capturando el carbono equivalente al emitido por las operaciones del año anterior. Realizamos la compensación de la huella a través del apoyo a diferentes organizaciones y proyectos destinados a la captura de carbono. En 2022, distribuimos nuestro apoyo en 4 proyectos: - 33% destinado a proyectos de conservación de bosques nativos en Misiones junto al Banco de Bosques. Logramos salvar 122.162 metros cuadrados del Bosque Atlántico del Proyecto Las Araucarias I y II, ubicados en Misiones, Argentina compensando 6.648 tnCO2eq de nuestra huella de carbono operacional 2021. - 39% destinado a proyectos de restauración de bosques nativos en Misiones Ecohouse y Bayka. A través de la plantación de 2.2000 árboles nativos se compensó 7.770 tnCO2eq. - 23%

destinado a dos proyectos de compra de bonos de energía renovable de Genneia. El primero por compra de energía renovable 2012 por un total de 3666 toneladas y el segundo de 2020 en la provincia de Chubut por un total de 900 toneladas. - 5% destinado a proyectos de ganadería regenerativa y regeneración de suelos junto a Ruuts en la región pampeana. Adquirimos el equivalente a 1.000 unidades de regeneración (RU) -créditos de carbono equivalentes a una tonelada de CO2eq removido de la atmósfera y capturado en el suelo a través de un proceso de regeneración de tierras. **Reporte de Huella de Carbono** Galicia reporta anualmente en la plataforma de CDP su gestión relacionada emisiones, riesgos y oportunidades climáticas. En la última evaluación obtuvo una puntuación de B-, siendo este resultado más alto que el promedio regional de América del Sur de C. **Gestión de recursos críticos Sistema de Gestión Ambiental** Galicia certificó el mantenimiento de su Sistema de Gestión Ambiental (SGA) bajo la norma ISO 14.001:2015 en Torre Galicia y Plaza Galicia. El mismo se gestiona bajo los siguientes programas: Uso racional de energía, agua y gas. Optimización de recursos y gestión de residuos. Concientización ambiental. Riesgos ambientales indirectos. El SGA está conformado por un equipo interdisciplinario que trabaja sobre los programas e indicadores buscando la mejora continua de nuestra gestión ambiental. Además, estamos trabajando en la construcción de una política de cambio climático y gestión ambiental para todas las compañías del grupo con el objetivo de unificar y actualizar la política ambiental vigente. **Eficiencia de Recursos Críticos** Durante 2022, reforzamos la gestión de nuestros consumos críticos incorporando soluciones que nos permitan reducir nuestras emisiones. Reducciones de consumo de energía eléctrica 2022: Logramos una reducción de 1,95% de energía eléctrica. En una situación de presencialidad y mayor ocupación de los edificios respecto de 2021, Galicia, a través de un plan de acción, trabajamos en el uso eficiente de los sistemas, apagado de luces de pisos en desuso, cambio de equipos de aire acondicionado de menor consumo, ente otros. *Reducción de consumo de resmas papel: Logramos una reducción de 18,09%.* El papel es una de las principales fuentes de emisión vinculadas al consumo de materiales. En 2022 concientizamos sobre el uso de impresiones, aceleramos el recambio de impresoras a doble faz, migramos a la compra de resmas de papel sustentable y la digitalización de formularios. Además migramos a resmas de papel sustentable Ledesma Nat, fabricado el 100% con caña de azúcar y 0% de químicos blanqueados. **Gestión de residuos** Los residuos papel y cartón, fracción seca, son tratados conforme al cumplimiento de ley por empresas habilitadas para el transporte y tratamiento de residuos. La separación de los residuos en origen consiste en separar a través de islas de reciclado disponibles en cada piso el papel, el cartón y los plásticos, que son retirados por cooperativas de recuperadores Urbanos Habilitados en GCBA correspondientes de cada zona. *En 2022 Nuestro edificio PLAZA GALICIA OBTUVO EL CERTIFICADO SELLO VERDE,EMITIDO POR EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES, POR LA GESTIÓN EFICIENTE DE SUS RESIDUOS. Realizamos $ 311 millones de pesos y US$ 100 mil en Inversiones Ambientales.* **Análisis de riesgo ambiente y social** Llevamos a cabo la Gestión de Riesgos Indirectos mediante el cual se analizan potenciales riesgos ambientales y sociales que puedan devenir de la asistencia crediticia. Este análisis se realiza para operaciones con plazos superiores a 24 meses y monto de financiación superior al límite de cartera comercial del Banco Central República Argentina. En aquellas operaciones de financiación a largo plazo destinadas a un proyecto de inversión por un monto igual o superior a US$ 5 millones, se lleva a cabo un análisis bajo las Normas de Desempeño de IFC. Además, nos adherimos voluntariamente a Principio de Ecuador y aplica este marco para Project Finance superiores a US$ 10 millones y para préstamos corporativos superiores a US$ 20 millones. En 2022, continuamos realizando análisis ambiental y aplicando los Performance Standards de IFC y Principios de Ecuador en proyectos con riesgos ambientales y sociales relevantes de acuerdo al Manual Política de Administración de Riesgo Ambiental. Además, consideramos la dimensión vinculada a Bienes Animal en el análisis ambiental y social, en principio para producción porcina y aviar. *En 2022, se analizaron 16 proyectos.*

TRATAMIENTO DE RESULTADOS NO ASIGNADOS

Al cierre del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, el capital, los aportes no capitalizados, los ajustes al patrimonio, las reservas de utilidades y los otros resultados integrales acumulados totalizaron la suma de $

457.298.057.197,26. Los resultados no asignados incluyen la utilidad del ejercicio la cual ascendió a $ 44.624.516.372,25. Considerando las disposiciones del B.C.R.A. en materia de distribución de resultados, tal como se explica en la Nota 42.8 “Restricciones para la Distribución de Utilidades” de los Estados Financieros correspondientes al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2022, considerando que el B.C.R.A. mediante la Comunicación "A" 7659 dispuso la suspensión de la distribución de resultados de las entidades financieras con vigencia a partir del 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, el Directorio propondrá a la Asamblea de Accionistas la siguiente distribución:

A Reserva Legal	8.924.903.274,45
A Reserva Facultativa para Futuras Distribuciones de Resultados	35.699.613.097,80

Raul H. Seoane

Vicepresidente en ejercicio de la presidencia

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 9 de marzo de 2023.

Esta Memoria contiene declaraciones sobre hechos futuros que a la fecha se estima que ocurrirán o proyecciones. Estas declaraciones o proyecciones reflejan las opiniones o las expectativas del Banco en cuanto a hechos futuros en general así como respecto a hechos particulares. Como resultado de factores no tenidos en cuenta, imprevisibles al momento de realizar esas declaraciones o que no se encuentran bajo el control del Banco, los hechos y sus consecuencias reales podrían apartarse significativamente de lo que hoy se estima que sucederá en el futuro. Se advierte a los Señores Accionistas u otros terceros que no deben basarse sin reservas en dichas declaraciones o proyecciones, ya que lo que en unas u otras se manifiesta, ha de tenerse por válido solamente a las respectivas fechas de formulación. El Banco no asume obligación alguna de actualizar o revisar públicamente cualesquiera declaraciones a futuro o proyecciones, ya sea como resultado de nueva información, de sucesos futuros o de otros hechos.

2. <u>INFORME SOBRE EL CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES</u>: De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1° de la Sección I, Capítulo I, Título IV de las normas de la Comisión Nacional de Valores, **<u>SE RESUELVE</u>**: Aprobar el Informe sobre el Código de Gobierno Societario que se transcribe a continuación:

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

I. La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.

II. El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.

III. El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y a la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.

IV. El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el Directorio.

V. El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía. Fundado en 1905, Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U. (en adelante, “Banco Galicia” o el “Banco”, de forma indistinta) es uno de los principales bancos privados del sistema financiero argentino. Las actividades de Banco Galicia se basan en los principios de buen gobierno corporativo, la práctica y la defensa de la honestidad, la ética y de las normas legales. Estos principios, unidos a una gestión orientada en nuestros clientes y colaboradores y en la prudente asunción de los riesgos del negocio guían la conducta de Banco Galicia desde hace más de 100 años. El Directorio establece la misión, visión y los valores del Banco. La **misión** del Banco Galicia es contribuir al bienestar financiero de sus clientes y al progreso de toda la comunidad. La visión es ser un banco líder e

innovador, con el mejor servicio al cliente y referente en banca socialmente responsable. En cuanto a los valores, el Directorio promueve tanto valores éticos y organizacionales: Valores Éticos: • ***Honestidad***: Mantener un comportamiento honrado, recto, razonable y justo, alineado a los valores del Banco. • ***Responsabilidad***: Efectuar la totalidad de los actos de acuerdo con los objetivos institucionales. • ***Seguridad***: Favorecer, dentro de las posibilidades, condiciones de certeza y transparencia para cualquier operatoria realizada en la entidad. • ***Confidencialidad de la Información***: Respetar y hacer respetar el carácter reservado de la información que administra Banco Galicia. • ***Respeto por la Ley***: Todas las acciones realizadas por Banco Galicia y sus colaboradores deben respetar las normas vigentes. • ***Lealtad Comercial***: Las decisiones deben ser transparentes y la información completa y concreta. Nunca, por ninguna razón, debe falsearse información necesaria para alcanzar los objetivos de negocio o concretar las actividades financieras propias de la entidad. Valores Organizacionales: • ***Compromiso***: Los comportamientos esperados para poner en práctica este valor son: Involucrarse para superar los desafíos. Ser transparente. Dar el ejemplo y cumplir con lo comprometido y pactado. • ***Entusiasmo***: Actuar en equipos de alto rendimiento. Superar las expectativas. Animar viendo el lado positivo de las cosas. • ***Cercanía***: Construir relaciones de confianza a largo plazo. Ayudar, con espíritu colaborativo. Conocer a las personas y entender sus necesidades. • ***Innovación***: Ofrecer soluciones simples y creativas. Ser innovador implica: pensar y actuar de manera simple; asumir riesgos, realizar un aprendizaje constante y adaptarse al cambio con agilidad. Estos valores, éticos y organizacionales, se encuentran reflejados en el Código de Ética de Banco Galicia. **2. *El Directorio fija la estrategia general de la compañía y aprueba el plan estratégico que desarrolla la gerencia. Al hacerlo, el Directorio tiene en consideración factores ambientales, sociales y de gobierno societario. El Directorio supervisa su implementación mediante la utilización de indicadores clave de desempeño y teniendo en consideración el mejor interés de la compañía y todos sus accionistas.*** El Directorio es el responsable de fijar la estrategia del Banco. Para ello aprueba anualmente el Plan de Negocios donde se establecen los objetivos, metas y estrategia comercial, entre otros. El Directorio supervisa la implementación de la estrategia definida a través de los Comités que integran sus miembros. Es importante destacar que ningún Director tiene facultades ejecutivas. Para la ejecución de la estrategia, el Banco cuenta con un Gerente General y Gerencias de Área que reportan directamente a él. Estas Gerencia de Área son: Área de Planeamiento, Área de Riesgos, Área de Banca Financiera, Área de Banca Mayorista, Área de Banca Minorista, Área de Personas (RRHH) y Área de Productos y Tecnología. El flujo de información permanente que existe entre el Directorio, el Gerente General, los Gerentes de Área y los Comités de directorio y gerenciales, conjuntamente con las proyecciones macroeconómicas y de la industria financiera, cumplen un rol vital a la hora de generar los lineamientos estratégicos que marcarán el rumbo de la gestión del Banco. El propósito fundamental de la gestión consiste principalmente en: - Obtener un nivel de rentabilidad consistente con el capital invertido, la adecuada distribución de utilidades y el crecimiento sostenido de las operaciones, preferentemente desde posiciones de liderazgo en el mercado financiero argentino. - Satisfacer las necesidades de ahorro, inversión, crédito y servicios financieros de las familias y las empresas, ofreciéndoles una línea de productos amplia, actualizada y acorde a cada sujeto y situación, con un alto nivel de calidad, permitiendo construir relaciones estables con todos los clientes. - Promover la innovación tecnológica permanente, considerando el equilibrio entre las necesidades de calidad del servicio y la relación costo/beneficio de las inversiones requeridas. - Proveer recursos humanos capacitados para la obtención de los propósitos antes enunciados, manteniendo una cultura institucional integradora

que fomente la fidelidad y el sentido de pertenencia de empleados y funcionarios de la empresa, brindándoles, al mismo tiempo, la posibilidad de desarrollo laboral y profesional. - Contribuir con el desarrollo humano y socio-económico de los integrantes de Banco Galicia, como así también con el desarrollo de las comunidades en las que desenvuelve su actividad. Asimismo, y dentro del calendario del régimen informativo que establece el Banco Central de la República Argentina (el "BCRA"), Banco Galicia, al igual que la totalidad de las entidades financieras, debe presentar a dicho Organismo las estrategias de negocio propuestas, estableciendo las políticas y las proyecciones de variables claves para lograr los objetivos deseados. Para ello se incluye la descripción de los planes de acción de las diferentes líneas de negocios, gestión de riesgos y controles internos, actividades de filiales, complementación con el grupo económico y los mecanismos de seguimiento e introducción de cambios. Además del Plan de Negocios, el Directorio aprueba el Presupuesto Anual, sobre el cual realiza un control y seguimiento mensual en la reunión de gestión en la que se analiza el balance de gestión de Banco Galicia y la evolución y desvíos del presupuesto total. Adicionalmente, mediante la creación y participación en el Comité de Gestión de Activos y Pasivos ("ALCO": *Asset and Liability Committee*), el Directorio, a través de los miembros que integran el Comité, tiene a su cargo analizar la marcha de los negocios de Banco Galicia desde el punto de vista financiero, en particular en cuanto a la captación de recursos y su colocación en diferentes activos, y es responsable del seguimiento y control de los descalces de liquidez, tasas de interés y monedas, a fin de maximizar los resultados financieros y cambiarios dentro de parámetros aceptables de riesgo y de utilización del capital. En lo que respecta a la Estrategia de Sustentabilidad de Banco Galicia, ésta se basa en promover a la compañía como un actor social relevante, y acompañar el negocio del Banco fortaleciendo una "Experiencia diferenciadora". Esa estrategia tiene como finalidad alcanzar las siguientes metas: estar a la vanguardia de las mejores prácticas y últimas tendencias en la materia, continuar siendo reconocidos entre los mejores por nuestra contribución al desarrollo sustentable y fortalecer la marca empleadora y la atracción de talento joven. Los principales focos de la Estrategia de Sustentabilidad de Banco Galicia son: Desarrollo Local: Impulsar una gestión de impacto positivo en la comunidad a través de distintas iniciativas que responden a los ejes de educación, salud, y empleo y las compras responsables mediante una inversión social estratégica. Promover el voluntariado corporativo a través del Programa Interactivo de Ayuda por Regiones – PRIAR. Inclusión y Educación Financiera: Promover la inclusión a través de iniciativas que fortalezcan las capacidades financieras de la sociedad. Financiamiento de Impacto: Diseñar soluciones financieras innovadoras y sostenibles con foco en el desarrollo social y la transición hacia una economía baja en carbono. Diversidad e Inclusión: Desarrollar una gestión inclusiva de la diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad en las remuneraciones. Promover una cultura de respeto por las diferencias a través de tres ejes principales de trabajo: Género, Discapacidad y Primer Empleo, con el objeto de fomentar la diversidad en todos los niveles de la organización. Cambio Climático: Transitar el camino hacia la carbono neutralidad a través de la mitigación y compensación de nuestras emisiones. **3.** ***El Directorio supervisa a la gerencia y asegura que ésta desarrolle, implemente y mantenga un sistema adecuado de control interno con líneas de reporte claras.*** El Directorio es el encargado de fijar la estructura organizativa del Banco, creando las gerencias de área que estime necesarias y fijando sus funciones y responsabilidades. Asimismo, es el órgano máximo de administración, encargado y responsable de dirigir la gestión del Banco y monitorear su operación y desempeño, verificando que las distintas áreas implementen eficazmente la estrategia definida para alcanzar sus objetivos. También es responsable de designar y evaluar al Gerente General, determinar

su compensación y definir mecanismos para su sucesión y de los responsables de las Gerencias de Área, contando para ello con la asistencia del Comité de Recursos Humanos y Governance. El Gerente General, quien reporta de forma directa al Directorio, tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos del Banco Galicia y coordinar el equipo de Gerentes de Área. La labor del Directorio supone una tarea permanente de retroalimentación al Gerente General, tanto como parte de la labor de monitoreo, como para guiarlo en la ejecución de sus tareas. Adicionalmente, Banco Galicia cuenta con distintos comités, integrados por miembros del Directorio, cuya creación, función e integración es revisada por el Directorio anualmente. La integración de los diversos comités por parte de los miembros del Directorio, permiten supervisar la ejecución de las Políticas y Estrategias definidas para cada Área del Banco. El Comité de Recursos Humanos y Governance es el responsable de evaluar el rendimiento del Gerente General. El sistema de Evaluación Gerencial utilizado, y que incluye en su alcance al Gerente General, ha sido diseñado con la inclusión de KPIs (*Key Performance Indicators*) los cuales son construidos respetando como mínimo tres aspectos: • Resultados: reconocen un incentivo a la rentabilidad. • Volumen o tamaño del negocio: fijan un objetivo de escala. • Proyección: son indicadores que protegen el negocio a futuro (Ej.: calidad, satisfacción del cliente interno y externo, cobertura de riesgos, clima laboral, etc.). La interacción de estos tres aspectos busca darles consistencia a los incentivos de resultados y crecimiento con los umbrales de riesgos definidos por el Directorio. Banco Galicia cuenta con políticas de incentivos económicos para el personal (“bonos”). Los KPI del Gerente General desempeñan un rol fundamental como acelerador del presupuesto de gratificación para todos aquéllos alcanzados por el plan. ***4. El Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario, designa al responsable de su implementación, monitorea la efectividad de las mismas y sugiere cambios en caso de ser necesarios.*** El Directorio es el responsable del diseño de la política de gobierno societario, así como de las políticas a adoptar frente a cada hecho societario de importancia, a través de los comités pertinentes. El Directorio, con la asistencia de los Comités de Auditoría, de RRHH y Governance, como así de la Secretaría de Directorio, es el encargado de llevar adelante el diseño y supervisión de las prácticas de gobierno societario del Banco. De esta manera, el Directorio coordina eficaz y eficientemente la relación entre inversores, gerencias y su propio funcionamiento. ***5. Los miembros del Directorio tienen suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente. El Directorio y sus comités tienen reglas claras y formalizadas para su funcionamiento y organización, las cuales son divulgadas a través de la página web de la compañía.*** El Directorio está a cargo de la administración de los negocios sociales y sus integrantes desempeñan tareas a tiempo completo, por lo que cuentan con el tiempo suficiente para ejercer sus funciones en forma profesional y eficiente. El Directorio se reúne dos veces por semana y toda vez que lo requiera cualquiera de ellos y los Directores asisten regularmente a las reuniones de los Comités que integran. Asimismo, los Directores concurren regularmente a actividades, cursos y seminarios de diversa índole y temática tanto en forma individual como conjunta. Puede decirse que tienen probadamente actualizados sus conocimientos y sus capacidades, y que el Directorio funciona del modo más eficaz que se corresponde con la dinámica de este órgano en los tiempos actuales. Si bien el Directorio no tiene un reglamento interno que dicte su funcionamiento, sus funciones se encuentran ampliamente descriptas en el artículo 25 del estatuto social. Banco Galicia tiene en funcionamiento diversos Comités, integrados por miembros del Directorio, cuya creación, función e integración es revisada por el Directorio anualmente. Entre esos Comités pueden citarse: (i) el Comité de Recursos Humanos y Governance, (ii) el Comité de Riesgo y Alocación de Capital, (iii) el Comité de Crisis de Liquidez,

(iv) el Comité de Gestión de Activos y Pasivos (ALCO), (iv) el Comité de Créditos Altos, (vi) el Comité de Créditos Bajos, (vii) el Comité de Auditoría, (viii) el Comité de Control y Prevención del Lavado de Dinero y del Financiamiento del Terrorismo, (ix) el Comité para la Integridad de la Información, (x) el Comité de Sistemas, (xi) el Comité de Informe de Resultados, (xii) el Comité de Compliance, (xiii) el Comité de Protección al Usuario de Servicios Financieros, y (xiv) el Comité de Protección de Activos de Información. Cada uno de los comités cuenta con su propio reglamento, que establece su composición, funcionamiento, atribuciones y periodicidad de las reuniones las cuales son de conocimiento general a través de los reportes que emite el Directorio. Todas las resoluciones adoptadas por cada uno de los comités son instrumentadas por escrito.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA DE DIRECTORIO

Principios

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

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

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

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones. El Presidente del Directorio es el responsable de dirigir y organizar las reuniones de Directorio. En lo que respecta a las reuniones de Directorio, cuenta con la asistencia de la Secretaría de Directorio que verifica que los directores sean convocados con el tiempo necesario a las reuniones y dispongan de información amplia, clara y oportuna sobre los temas que se tratarán en las mismas, para asegurar una buena preparación previa y el eficiente desarrollo de cada reunión. Cada director tiene el derecho, y también la obligación, de ser informado e informarse plena y documentadamente y en cualquier momento, de todo lo relacionado con la marcha de la empresa. Este derecho/deber de informarse puede ser ejercido en cualquier momento, siempre y cuando no afecte la administración del negocio, y no se limita exclusivamente a lo que pueda informarse en las reuniones de Directorio. Cada comité está coordinado por los Gerentes de Área de la especialidad, quienes aseguran que los Directores y demás miembros que lo integran reciban con anticipación suficiente la convocatoria a las reuniones y la documentación a analizarse. ***7. El Presidente del Directorio vela por el correcto funcionamiento interno del Directorio mediante la implementación de procesos formales de evaluación anual.*** Los Directores titulares realizan anualmente una auto-evaluación respecto al desempeño del Directorio como órgano de administración y de su rol individual como miembros del mismo. Cada evaluación es enviada al Presidente del Directorio para su correspondiente análisis y para el desarrollo del plan de acción que corresponda. Los resultados de las auto-evaluaciones quedan en poder del Presidente. ***8. El Presidente genera un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegura que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.*** El Presidente es quien lidera al Directorio y vela porque sea un entorno ordenado, que propicie el diálogo y el intercambio de opiniones, donde todos los miembros se encuentren debidamente informados y tengan la posibilidad de expresar sus opiniones libremente. Asimismo: ● Procura lograr que las decisiones del Directorio sean consensuadas, fundadas y adoptadas por unanimidad, dejando constancia formal de las posiciones minoritarias y sus fundamentos. ● Emite su

opinión sobre los temas al final de cada deliberación, a fin de permitir a cada director exponer sus puntos de vista y no condicionar sus opiniones, fomentando un dialogo abierto y transparente entre los directores. ● Gestiona al Directorio como un equipo, con un vasto grado de independencia, aceptando visiones disidentes que enriquezcan el análisis y el debate. ● Garantiza un Programa Anual de Capacitación del Directorio. Mediante este Programa, los Directores del Banco participan en diferentes foros y congresos específicos de la actividad bancaria, y en ámbitos de promoción de los principios de sustentabilidad con el objetivo de capacitarse, estar actualizados de forma constante y sumar nuevos conocimientos a la experiencia adquirida. Su formación y desarrollo se basa no solamente en resolver las brechas de rendimiento actuales, la actualización técnica y normativa, sino también en desarrollar las competencias críticas para llevar adelante el futuro de la organización. Sus planes se definen en base a las necesidades individuales y los objetivos corporativos. Asimismo, este Programa prevé capacitaciones específicas para los miembros del Comité de Auditoría. ***9. La Secretaría de Directorio apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.*** Banco Galicia cuenta con una Secretaría de Directorio que asiste al Directorio en sus tareas y obligaciones y colabora en la comunicación entre el Directorio y los accionistas. Sus principales tareas son: • Facilitar el buen desarrollo de las reuniones del Directorio. • Asistir al Presidente en la elaboración del orden del día y convocatoria de las reuniones del Directorio. • Asesorar al Directorio en temas de naturaleza legal o estatutaria o bien, relacionados con las normas de Gobierno Corporativo. • Asistir y coordinar la redacción de las actas, el cumplimiento de las formalidades y la custodia de los libros sociales. • Velar para que la actividad del Directorio se ajuste a las normas legales, estatutos, reglamentos y procedimientos internos de la sociedad y que los procedimientos y normas de buen gobierno de la sociedad se respeten y revisen periódicamente. • Colaborar con la organización y el desarrollo de las Asambleas de Accionistas, asegurando el registro y participación de todos los accionistas y Directores. • Mantener una línea fluida de comunicación con la Gerencia. La Secretaría de Directorio reporta a la Gerencia de Asesoría Legal. ***10. El Presidente del Directorio asegura la participación de todos sus miembros en el desarrollo y aprobación de un plan de sucesión para el gerente general de la compañía.*** Una de las principales responsabilidades del Directorio de Banco Galicia es la selección, desarrollo y retención de las personas que desempeñan roles de liderazgo en la compañía. El Presidente del Directorio, asegura que todos sus miembros estén involucrados en el desarrollo y formalización de un plan de sucesión para el Gerente General. El Directorio debe velar por la identificación de candidatos potenciales, evaluar sus capacidades y oportunidades de mejora, potenciar su compromiso continuo y reconocer cuándo resulta aconsejable realizar modificaciones. Para el desarrollo de estas funciones, el Directorio cuenta con la asistencia del Comité de Recursos Humanos y Governance que a su vez se subdivide en un Comité de Nominaciones y un Comité de Remuneraciones en función de la naturaleza de los asuntos a tratar. Asimismo, dicho Comité es el responsable del plan de sucesión del Gerente General, garantizando que las decisiones en cuanto a sus nominaciones y selección sean realizadas en forma objetiva y sin condicionamientos de índole personal. También tiene como misión analizar y fijar las compensaciones del Gerente General y monitorear la matriz de desempeño.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

IX. El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.

X. El Directorio deberá asegurar que la compañía cuente con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores. El Directorio de Banco Galicia es el máximo órgano de administración de la sociedad. Está integrado por siete Directores Titulares y por tres Directores Suplentes, los que cuentan con los conocimientos y competencias necesarias para comprender claramente sus responsabilidades y funciones

dentro del Gobierno Societario y obrar con la lealtad y diligencia de un buen hombre de negocios. El Banco, como entidad financiera, cumple con los requerimientos de independencia fijados por el Banco Central de la República Argentina. ***12. La compañía cuenta con un Comité de Nominaciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros y es presidido por un director independiente. De presidir el Comité de Nominaciones, el Presidente del Directorio se abstendrá de participar frente al tratamiento de la designación de su propio sucesor.*** Conforme a lo indicado anteriormente, el Banco tiene en funcionamiento un Comité de Nominaciones que se encuentra integrado por cuatro Directores, uno de los cuáles reviste la condición de independiente, el Gerente General y el Gerente de Área de Personas. Este Comité tiene entre sus misiones presentar la sucesión del Gerente General y Gerentes de Área, garantizando que las decisiones en cuanto a sus nominaciones y selección sean realizadas en forma objetiva y sin sujeciones a criterios de índole personal. ***13. El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones no vinculantes realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas.*** Si bien la selección de nuevos integrantes del Directorio es facultad exclusiva de la Asamblea de Accionistas, Grupo Financiero Galicia - titular del 100% de las acciones del Banco - podrá requerir al Directorio y al Comité de Nominaciones que efectué una pre-selección de candidatos y la emisión de una opinión de carácter no vinculante. Cabe destacar que la designación de los directores del Banco se encuentra sujeta a la autorización previa del el Banco Central de la República Argentina, quien debe aprobar las designaciones antes de que los directores puedan asumir sus cargos. Grupo Financiero Galicia, en su carácter de único accionista de Banco, propicia activamente la conformación de un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen demográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional y vela por la equidad de los honorarios de sus miembros. El Directorio promueve la posibilidad de que las mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo y su presencia en Comités. El Comité cuenta con una matriz que detalla las capacidades y experiencias de todos los miembros del Directorio, la cual es una herramienta clave para identificar las fortalezas y debilidades con respecto a las necesidades de negocios, sus riesgos, estrategias y con la misma determina la conformación de los Comités. El Comité vela por que las designaciones estén definidas por la combinación de experiencias y capacidades de todos sus miembros alineados a las necesidades de la compañía. ***14. El Directorio implementa un programa de orientación para sus nuevos miembros electos.*** Los nuevos Directores que se incorporan cuentan con la información, desarrollo profesional y capacidades necesarias para el cumplimiento del rol. Al momento de la elección de Directores por parte de la Asamblea, el Comité de Recursos Humanos y Governance colabora con el Directorio en la tarea de determinar un plan de acción para cada uno de sus miembros. Se busca crear entendimiento, confianza y credibilidad antes de que un nuevo miembro inicie su participación en las reuniones. Es de vital importancia determinar cuáles serán los Comités que integren los nuevos directores, así como también brindarles el cronograma de los comités que integran (Mensual / Bimestral / Trimestral) y que sepan cómo los mismos estarán constituidos y sus funciones y reglamentos.

D) REMUNERACIÓN

Principios

XI. El Directorio deberá generar incentivos a través de la remuneración para alinear a la gerencia – liderada por el gerente general- y al mismo Directorio con los intereses de largo plazo de la compañía de manera tal que todos los directores cumplan con sus obligaciones respecto a todos sus accionistas de forma equitativa.

15. La compañía cuenta con un Comité de Remuneraciones que está compuesto por al menos tres (3) miembros. Los miembros son en su totalidad independientes o no ejecutivos. El Banco cuenta con un Comité de Remuneraciones integrado por tres Directores no ejecutivos, el Gerente General y el Gerente de Área de Personas. El Directorio del Banco, con la asistencia del Comité: • Garantiza que las decisiones en materia de remuneraciones sean tomadas en forma objetiva, independiente y considerando la equidad en el trato. • Supervisa que la remuneración del Gerente General y Gerentes de primera línea se vincule con el rendimiento a mediano/largo plazo y se encuadre a los valores que abona el

mercado de referencia. • Revisa, mediante comparación de prácticas de mercado, la compensación total de sus talentos velando por el posicionamiento salarial alrededor de la media de mercado. • ***16. El Directorio, a través del Comité de Remuneraciones, establece una política de remuneración para el gerente general y miembros del Directorio.*** Una de las responsabilidades del Directorio es la de asegurar que la administración a cargo de la compañía sea lo suficientemente competente y posea los valores de ética e integridad necesarios para desarrollar e implementar una estrategia a largo plazo. La remuneración del Gerente General está determinada a la luz de una política enfocada en desempeño conforme a la estrategia e indicadores de éxito. Asegura que los esquemas de incentivos estén alineados a los KPIs (Key Performance Indicator) definidos por el Directorio dentro del marco del apetito de riesgo aprobado. La política de compensaciones sirve como elemento de atracción y retención de talentos, vinculada con el desempeño personal y corporativo. La misma vela por la equidad interna (donde todos los empleados se benefician dependiendo del desempeño) y la externa (alineado a las mejores prácticas de mercado a fin de no perder su competitividad). Dentro de los atributos del Comité de Recursos Humanos y Governance, a través de los Comité de Nominaciones y Comité de Remuneraciones está presentar la sucesión del Gerente General y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del Gerente General y Gerentes de Área, monitorear la matriz de desempeño de Gerentes N-2 y Gerentes de Área.

E) AMBIENTE DE CONTROL

Principios

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

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

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

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

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

17. El Directorio determina el apetito de riesgo de la compañía y además supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo. Banco Galicia, en cumplimiento de las políticas fijadas por el Directorio, gestiona el riesgo de forma integral cumpliendo con las normas vigentes, orientando la gestión a los objetivos establecidos y garantizando que los negocios sean realizados dentro de un marco ético y de políticas adecuadas a las mejores prácticas en la materia. Para ello el Banco, oportunamente creó el Comité de Riesgo y Alocación de Capital que está integrado por la totalidad de los Directores y tiene a su cargo la aprobación y análisis de la alocación de capital, la fijación de políticas de riesgo y el monitoreo de riesgo del Banco. Asimismo, y con el objeto de contar con información oportuna y con una estructura ágil y eficiente que permita responder y adaptarse a las variables macro y microeconómicas imperantes, las funciones de otorgamiento y recupero de créditos, tanto para empresas como para individuos, se encuentran a cargo de gerencias que reportan directamente a la Gerencia de Área de Riesgos, buscando de este modo mayor eficiencia en la toma de decisiones. Adicionalmente, el control y prevención de los riesgos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, y otras actividades ilícitas, se encuentran asignados a la Gerencia de Prevención del Lavado de Activos,

mientras que el monitoreo y control de la adecuada aplicación de la legislación vigente y de las políticas y normas internas, están asignados a la Gerencia de Asesoría Legal y Compliance. Ambas gerencias contribuyen con la finalidad de asegurar al Directorio el pleno conocimiento de los riesgos a los que está expuesto el Banco, ocupándose de diseñar y proponer las políticas y procedimientos necesarios para su identificación, prevención, evaluación, seguimiento, control y mitigación. La Gerencia de Área de Riesgos tiene la responsabilidad de gestionar de manera integral los riesgos del Banco Galicia siguiendo las mejores prácticas internacionales, asegurando su independencia del resto de las áreas de negocio al depender directamente de la Gerencia General del Banco. Esta visión es acompañada con un alto grado de compromiso de la Gerencia General y de las áreas del Banco, y se afianza en una gestión independiente, involucrada en las decisiones de negocio y orientada a optimizar el perfil de riesgo utilizando herramientas y sistemas actualizados para la detección, medición, monitoreo y mitigación de cada uno de los riesgos tipificados. En este sentido, el Directorio determina el Apetito de Riesgo, esto es, el nivel de riesgo que está dispuesto a asumir para concretar la estrategia definida; y además, supervisa y garantiza la existencia de un sistema integral de gestión de riesgos que identifique, evalúe, decida el curso de acción y monitoree los riesgos a los que se enfrenta la compañía, incluyendo -entre otros- los riesgos medioambientales, sociales y aquellos inherentes al negocio en el corto y largo plazo. La Gerencia de Área de Riesgos, a través de una serie de métricas y umbrales asociados a éstas, monitorea el Apetito de Riesgo como así también los principales riesgos que asume el Banco y los divide en las siguientes dimensiones: (i) Riesgo de Capital (o Solvencia), (ii) Riesgo Financiero, (iii) Riesgo Crediticio, (iv) Riesgo Operacional, (v) Ciberseguridad, (vi) Data & Analytics, (vii) Riesgo Reputacional, (viii) Personas, (ix) Sustentabilidad. Cabe mencionar que dentro de la dimensión (v) se incluye también el monitoreo de los Riesgos Tecnológicos. Adicionalmente, la Gerencia de Área de Riesgos realiza análisis prospectivos de los niveles de riesgo, alineando la gestión a la estrategia y al plan de negocios definidos por el Directorio. Además, impulsa políticas corporativas tendientes a mitigar desvíos verificados (o potenciales) de los niveles de riesgo aceptados. En cuanto al Riesgo Ambiental y Social, Banco Galicia adhiere voluntariamente a los Principios de Ecuador y lleva a cabo la Gestión de Riesgos Indirectos mediante el cual se analizan potenciales riesgos ambientales y sociales que puedan devenir de la asistencia crediticia. ***18. El Directorio monitorea y revisa la efectividad de la auditoría interna independiente y garantiza los recursos para la implementación de un plan anual de auditoría en base a riesgos y una línea de reporte directa al Comité de Auditoría.*** Banco Galicia cuenta con un sistema de control interno implementado por el Directorio y las Gerencias de Área. No obstante ello, es responsabilidad de todo el personal de Banco Galicia observar el cumplimiento del control interno, de las regulaciones internas y externas y de las reglas de gobierno societario. Dicho sistema es monitoreado de forma independiente por la Auditoría Interna, con acceso irrestricto a la información de la Entidad y a los distintos sectores. El Banco cuenta con una Gerencia Departamental de Auditoría Interna, independiente y objetiva que contribuye con el cumplimiento de los objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficiencia de los controles claves de los procesos de gestión de riesgos, control interno y gobierno corporativo. La Gerencia de Auditoría Interna depende directamente del Directorio y cuenta con dependencia funcional del Comité de Auditoría, reportando a ambos de manera continua sobre los resultados de las auditorías y trabajos realizados. Tiene como misión evaluar y monitorear la efectividad del sistema de control interno con el fin de asegurar: i) el cumplimiento de los objetivos y estrategia fijados por el Directorio; ii) la efectividad y eficiencia de las operaciones; iii) la confiabilidad de la información contable; y iv) el cumplimiento de las leyes y normas aplicables. Está estructurada en sectores especializados en: • Auditoría de Sistemas • Auditoría de Procesos Centralizados y Sucursales • Auditoría de Riesgo de Crédito Anualmente, con anterioridad al cierre de cada ejercicio, la Gerencia de Auditoría presenta al Comité de Auditoría, el plan de trabajo anual, denominado Plan Anual de la Auditoría Interna. Este Plan contiene referencias al marco de Normas Mínimas para la evaluación del sistema de control interno, Normas relacionadas con la efectividad de los controles sobre informes Contables y Financieros, Prácticas de Gobierno Corporativo, la definición de los Ciclos relevantes y las tareas a llevar a cabo (relevamientos y evaluación, pruebas de controles y sustantivas) y contiene el detalle de Ciclos, Procesos y Sistemas involucrados. La Gerencia posee un Manual

de Procedimiento de Auditoría Interna, en el cual se establecen entre otros, directrices para la función, alcances del trabajo, responsabilidades, siendo éste revisado anualmente y actualizado en caso de corresponder, informándolo al Comité de Auditoría. ***19. El auditor interno o los miembros del departamento de auditoría interna son independientes y altamente capacitados.*** La Gerencia de Auditoría Interna cuenta con recursos independientes y altamente capacitados y prácticamente la totalidad de los integrantes son profesionales con título universitario. La Gerencia desarrolla y lleva a la práctica un plan de capacitación interna y externa en materia financiera, empresarial y contable, como así también en otras áreas, identificando y asignando responsables como recursos especialistas, entre otros, en los siguientes temas: • Operaciones/Contabilidad. • Financiera. • Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo. • Comercio Exterior. • Gestión de Riesgos. • Protección de Usuarios de Servicios Financieros. • Ciberseguridad/Seguridad Informática. • Banca Automática. • Telecomunicaciones/Internet/Internet Móvil. • Datamining. • Supervisión y Clasificación de Cartera Comercial. • Previsión y Clasificación de Cartera de Consumo. La Gerencia cumple con un plan anual de trabajo cuya planificación y alcance se basa en la identificación y evaluación de los riesgos de la entidad, así como también en la identificación e impacto de los objetivos fijados por el Directorio. Periódicamente emite informes sobre el estado de los seguimientos de las observaciones y los planes o acciones para su normalización. Estos informes son elevados al Comité de Auditoría para ser tratados en la reunión de dicho cuerpo. El Comité de Auditoría cuenta con la existencia de un modelo de reporte, el cual proporciona una sólida base de comunicación, necesaria para mitigar los riesgos y asegurar que toda la información relevante se reciba y analice por el Comité de manera oportuna y completa. Asimismo, para lograr un cumplimiento eficaz de las funciones a su cargo, la Gerencia de Auditoría cuenta con un presupuesto anual autónomo para trasladarse a las diferentes Sucursales y Áreas de la Entidad y para participar de programas de capacitación continua en materias afines a la tarea. ***20. El Directorio tiene un Comité de Auditoría que actúa en base a un reglamento. El comité está compuesto en su mayoría y presidido por directores independientes y no incluye al gerente general. La mayoría de sus miembros tiene experiencia profesional en áreas financieras y contables.*** Banco Galicia cuenta con un Comité de Auditoría constituido conforme a las normas del Banco Central de la República Argentina. El Comité de Auditoría es un órgano sin funciones ejecutivas que se rige por las Normas del BCRA y por su reglamento interno. Está integrado por dos miembros del Directorio y el responsable máximo de la Auditoría Interna del Banco. Uno de los Directores reviste la condición titular, experto contable y/o financiero, mientras que el segundo Director reviste la condición de independiente respecto de la Entidad. Se establecen en el Reglamento las siguientes responsabilidades y funciones del Comité de Auditoría: • Supervisar el funcionamiento de los sistemas de control interno y del sistema administrativo-contable, así como también, la fiabilidad de este último y de toda información financiera o de otros hechos significativos que deban ser presentados a la Comisión Nacional de Valores y a las entidades auto-reguladas en cumplimiento del régimen informativo aplicable. • Supervisar que Banco Galicia cuente con las normas y procedimientos adecuados para asegurar el control interno. • Contribuir a la mejora de la efectividad de los controles internos. • Asegurar el más eficiente desempeño de la función de la Auditoría Interna, estableciendo la suficiencia de sus recursos humanos y presupuestarios. • Revisar y aprobar los planes anuales de los auditores externos e internos y efectuar una evaluación sobre su desempeño, idoneidad e independencia. • Tomar conocimiento de los resultados obtenidos por la Comisión Fiscalizadora de Banco Galicia en la realización de sus tareas. • Emitir una opinión respecto a la propuesta del Directorio para la designación de los auditores externos a contratar por Banco Galicia. • Supervisar la aplicación de las políticas en materia de información sobre la gestión de riesgos. • Revisar las operaciones en las cuales exista conflicto de intereses con integrantes de los órganos sociales o accionistas controlantes. • Verificar el cumplimiento de normas de conducta que resulten aplicables. • Tomar conocimiento de los casos de conflicto de interés y denuncias de empleados tratados en el Comité de Ética y Conducta del Banco. • Opinar sobre la razonabilidad de las propuestas que formule el Directorio acerca de honorarios y de planes de opciones sobre acciones de los Directores. • Supervisar el grado de avance del Plan Anual de Auditoría, así como también, de cualquier plan adicional de carácter ocasional o específico que hubiere de ponerse en práctica por razones de cambios regulatorios o por necesidades de la Organización. • Analizar, con carácter

previo a su presentación al Directorio, y con la profundidad necesaria para constatar su razonabilidad, fiabilidad y claridad, los estados contables de Banco Galicia y los estados financieros consolidados con sus Sociedades controladas y participadas. • Revisar la capacitación y/o actualización de los integrantes del Comité. • Emitir opinión fundada respecto de operaciones con partes relacionadas. • Emitir un informe, como mínimo en forma anual, que dé cuenta del tratamiento dado durante el ejercicio a las cuestiones de su competencia. • Revisar periódicamente el cumplimiento de normas de independencia de la firma de auditores. • Revisar los informes emitidos por la auditoría interna de acuerdo a normas vigentes sobre el control interno. • Tomar conocimiento de la creación y de las modificaciones a los Manuales de los productos denominados Básicos por el BCRA y otros Manuales en los que esa Entidad requiera la participación del Comité. • Considerar las observaciones de los auditores externos e internos, sobre las debilidades de control interno encontradas durante la realización de sus tareas, así como las acciones correctivas implementadas por la Gerencia General tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades. • Analizar los diferentes servicios prestados por los auditores externos y su relación con la independencia de estos de acuerdo con las normas establecidas por las autoridades de contralor de la matricula profesional. • Analizar los honorarios facturados por los auditores externos. • Controlar las inhabilidades previstas por el art. 10 de la ley 21.526 de Entidades Financieras respecto a los funcionarios a los que corresponde. El Comité funciona en forma colegiada y se reúne como mínimo, una vez por mes y, adicionalmente, cuando alguno de sus miembros lo considere conveniente. Los temas tratados por el Comité quedan asentados en Actas que se transcriben en libros rubricados, conteniendo una síntesis de los mismos, los que se remiten mensualmente al Directorio para su conocimiento. ***21. El Directorio, con opinión del Comité de Auditoría, aprueba una política de selección y monitoreo de auditores externos en la que se determinan los indicadores que se deben considerar al realizar la recomendación a la asamblea de Accionistas sobre la conservación o sustitución del auditor externo.*** La auditoría externa debe ser ejercida por contadores públicos designados por las entidades financieras, siempre que se encuentren en condiciones de ser inscriptos en el "Registro de Auditores" habilitado por la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias. En ese sentido, el Comité de Auditoría evalúa anualmente la idoneidad, la independencia y el desempeño del auditor externo y de los integrantes del equipo de auditoría y emite un Informe opinando acerca de la propuesta de designación. Asimismo, la Asamblea de Accionistas designa a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora y al Auditor Externo. Ningún miembro de la Comisión Fiscalizadora desempeña la Auditoría Externa ni pertenece a la firma que presta los servicios de Auditoría Externa al Banco Galicia. El profesional que tiene a su cargo la Auditoría Interna no es la misma persona que el profesional que ejerce la Auditoría Externa. Con ello se logra la independencia entre las figuras. El Directorio, por intermedio del Comité de Auditoría, aprueba y monitorea el Plan del Auditor Externo para asegurar que se cumpla con los estándares profesionales, su independencia, que no existan limitaciones a la libertad para el cumplimiento de su cometido y que efectúen bajo esos criterios la evaluación de los procesos de control interno relacionados con la información de los estados contables. Los informes del Auditor Externo son presentados ante el Comité de Auditoría para su evaluación.

F) ÉTICA, INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

Principios

XVII. El Directorio debe diseñar y establecer estructuras y prácticas apropiadas para promover una cultura de ética, integridad y cumplimiento de normas que prevenga, detecte y aborde faltas corporativas o personales serias.

XVIII. El Directorio asegurará el establecimiento de mecanismos formales para prevenir y en su defecto lidiar con los conflictos de interés que puedan surgir en la administración y dirección de la compañía. Deberá contar con procedimientos formales que busquen asegurar que las transacciones entre partes relacionadas se realicen en miras del mejor interés de la compañía y el tratamiento equitativo de todos sus accionistas.

22. El Directorio aprueba un Código de Ética y Conducta que refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la compañía. El Código de Ética y Conducta es comunicado y aplicable a todos los directores, gerentes y empleados de la compañía. Banco Galicia cuenta con un Código de Ética y Conducta, aprobado

por el Directorio, que guía sus políticas y actividades con directores, gerentes y empleados. A través de la promoción de una cultura de ética y del cumplimiento de sus normas, el Directorio previene, detecta y afronta faltas corporativas o personales. El Código de Ética y Conducta refleja los valores y principios éticos y de integridad y la cultura del Banco. Asimismo, considera, entre otros, aspectos relacionados con la objetividad, transparencia y honestidad en los negocios y con el manejo de los conflictos de intereses. Además, contiene pautas de actuación del colaborador (entendiéndose como tal a directores, gerentes y empleados) ante la identificación de un incumplimiento al mismo, supuesto en que se debe dar intervención al Comité de Conducta. Anualmente, todos los colaboradores de Banco Galicia, certifican el conocimiento del Código de Ética y Conducta a través de un curso e-learning. El Directorio, a través de Compliance tiene a su cargo monitorear el grado de cumplimiento del curso y enviar recordatorios a los líderes de equipo de los colaboradores que no lo han realizado. ***23. El Directorio establece y revisa periódicamente, en base a los riesgos, dimensión y capacidad económica un Programa de Ética e Integridad. El plan es apoyado visible e inequívocamente por la gerencia quien designa un responsable interno para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el programa en cuanto a su eficacia. El programa dispone: (i) capacitaciones periódicas a directores, administradores y empleados sobre temas de ética, integridad y cumplimiento; (ii) canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; (iii) una política de protección de denunciantes contra represalias; y un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del Código de Ética y Conducta; (iv) políticas de integridad en procedimientos licitatorios; (v) mecanismos para análisis periódico de riesgos, monitoreo y evaluación del Programa; y (vi) procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios (incluyendo la debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones), incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios.*** El Directorio de Banco Galicia ha aprobado un Programa de Integridad que revisa periódicamente. Este Programa es apoyado por la Gerencia General y por los Gerentes de Área. El Directorio ha designado como responsable interno al sector de Compliance para que desarrolle, coordine, supervise y evalúe periódicamente el Programa en cuanto a su eficacia. El Programa de Integridad es un mecanismo para identificar, prevenir y corregir irregularidades o actos ilícitos en función del riesgo de la operatoria. Tiene por finalidad prevenir y eliminar riesgos de corrupción, como así, minimizar cualquier otro riesgo que pueda tener un efecto significativo en nuestra integridad. Este Programa se encuentra sujeto a un proceso continuo de monitoreo que permiten su adaptación y mejora. El Programa de Integridad está integrado por las siguientes Política y Códigos: - Política Anti Soborno y Corrupción; - Política de contribuciones a partidos Políticos y Agrupaciones Políticas; - Código de Ética; - Código de Ética de Mercado de Capitales; - Política de Proveedores (y Metodología de Debida Diligencia a Proveedores); - Política de Conflictos de Interés; y - Política de Regalos y Viajes Corporativos. Los Directores y la Alta Gerencia certifican el conocimiento del Programa de Integridad. Adicionalmente realizan un curso de e-learning del Código de Ética y el Código de Ética de Mercado de Capitales. Por su parte, los colaboradores de Banco Galicia, certifican anualmente el conocimiento del Programa de Integridad y realizan el curso e-learnig del Código de Ética y del Código de Ética de Mercado de Capitales, este último es realizado únicamente por las personas definidas en el código. El Banco considera esencial que los colaboradores se sientan seguros cuando decidan denunciar alguna acción contraria al Programa de Integridad e invita a que comuniquen sus inquietudes con toda franqueza brindando la mayor cantidad de datos posibles para la investigación. En caso de que el colaborador entienda que existe un apartamiento a las pautas establecidas en el Programa, podrá analizar el problema con su supervisor inmediato, asesor de recursos humanos, Auditoría Interna o a Compliance, o alternativamente comunicarse con la Línea Ética, utilizando alguno de los canales habilitados (línea telefónica gratuita, correo electrónico; fax; sitio de internet). Todos los contactos y las investigaciones son tratados con la máxima confidencialidad y de conformidad con las leyes y las regulaciones aplicables. A fin de preservar su identidad, los colaboradores pueden optar por hacer la denuncia en forma anónima. Las denuncias de los colaboradores serán tratadas en el Comité de Conducta, el cual se reunirá como

mínimo una vez al mes y no tomará una decisión definitiva sobre la investigación, hasta que la parte denunciada haya sido adecuadamente escuchada. Por otro lado, a través del Código de Ética de Mercado de Capitales se establece el procedimiento que deberán adoptar los colaboradores de la entidad a fin de mitigar el uso de información privilegiada para las operaciones de mercado de capitales en general y especialmente con valores negociables de Grupo Financiero Galicia, Banco Galicia y sus compañías vinculadas. Respecto a la política de contratación de proveedores, el Banco cuenta con un sistema de licitación que asegura el trato igualitario y la transparencia. Al momento de requerirse la contratación de determinados bienes o servicios, el Banco determina los términos y condiciones de los mismos y se invita a los potenciales proveedores a efectuar sus propuestas a través de dicho sistema. Este sistema garantiza que nadie puede acceder a las propuestas hasta que finalice el período establecido y que no puedan ingresar nuevas propuestas una vez finalizado dicho periodo. El Banco considera que sus proveedores pueden crear un potencial riesgo de corrupción para la entidad cuando interactúan con organismos o funcionarios públicos en el desempeño de sus actividades, ya sea actuando por sí mismos o en representación del banco. Es por ello que es de suma importancia que sus proveedores estén comprometidos en demostrar los más altos estándares de conducta empresarial, integridad y cumplimiento a la ley, especialmente el cumplir con las leyes aplicables de anti soborno y corrupción. En este sentido, se ha desarrollado un procedimiento de Due Diligence sobre cada proveedor el cual tiene por finalidad mitigar el riesgo de corrupción al que podría estar expuesto el Banco por comportamiento o transacciones de sus proveedores. En caso de que fuere necesario involucrar a personas distintas a las alcanzadas por el Código, o que fueren ajenas a Grupo Financiero Galicia, Banco Galicia o sus Compañías Vinculadas, ellas deberán firmar los Acuerdos de Confidencialidad correspondientes. ***24. El Directorio asegura la existencia de mecanismos formales para prevenir y tratar conflictos de interés. En el caso de transacciones entre partes relacionadas, el Directorio aprueba una política que establece el rol de cada órgano societario y define cómo se identifican, administran y divulgan aquellas transacciones perjudiciales a la compañía o sólo a ciertos inversores.*** El Directorio mediante la aprobación del Código de Ética asegura la objetividad en los negocios y la prevención de potenciales conflictos de interés. El Código establece que tanto los Directores como la totalidad de los colaboradores del Banco deberán asumir como principios generales de conducta el actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad, en el mejor interés de los clientes. Los Directores y colaboradores no deberán actuar en representación del Banco en ningún asunto en el cual tengan un interés (situación personal, familiar, de amistad o de cualquier otro tipo o circunstancia) directo o indirecto que posiblemente pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio. En caso de tener (personalmente o algún miembro de su familia inmediata) algún interés financiero en un competidor de Banco Galicia, se deberá notificar a Compliance. Asimismo, no se deberá favorecer los intereses de un cliente o grupo de clientes frente a otros, ofreciendo a todos un trato equitativo. Mismo comportamiento deberá regir para el trato con los proveedores. Banco Galicia cuenta con normas establecidas para la aprobación de operaciones entre partes relacionadas, cuyos principales lineamientos son: • El Directorio o cualquiera de sus miembros reciben del área interviniente la solicitud de la operación y realiza el requerimiento de revisión al Comité de Auditoría, y en caso de corresponder, a firmas evaluadoras independientes. • El Comité de Auditoría evalúa las condiciones de la operación y debe expedirse respecto de la razonabilidad de la misma, en función de la adecuación a las condiciones normales y habituales del mercado. El plazo de pronunciamiento es de 5 (cinco) días corridos. En caso de que el Directorio lo considere necesario puede solicitar el pronunciamiento a firmas evaluadoras independientes. Si las condiciones de la operación no son calificadas como razonablemente adecuadas al mercado por el Comité de Auditoría o por las firmas evaluadoras independientes, la operación debe ser sometida a aprobación previa de la asamblea. Si las condiciones de la operación son consideradas como razonablemente adecuadas a condiciones normales y habituales del mercado, el Directorio las somete a aprobación y documenta en actas el sentido del voto de cada director. Se deja constancia en actas de la opinión previa del Comité de Auditoría o de las firmas evaluadoras, en su caso.

G) PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS Y PARTES INTERESADAS

Principios

XIX. La compañía deberá tratar a todos los Accionistas de forma equitativa. Deberá garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial y relevante para la toma de decisiones asamblearias de la compañía.
XX. La compañía deberá promover la participación activa y con información adecuada de todos los Accionistas en especial en la conformación del Directorio.
XXI. La compañía deberá contar con una Política de Distribución de Dividendos transparente que se encuentre alineada a la estrategia.
XXII. La compañía deberá tener en cuenta los intereses de sus partes interesadas.

25. El sitio web de la compañía divulga información financiera y no financiera, proporcionando acceso oportuno e igual a todos los Inversores. El sitio web cuenta con un área especializada para la atención de consultas por los Inversores. Banco Galicia cuenta con un sitio web (www. galicia.ar) de acceso público, actualizado, que no solo suministra información relevante de la compañía, sino que también recoge inquietudes de usuarios en general a través de un canal de consultas, tanto de información financiera como no financiera, detallando entre otra información, los miembros del Directorio, el Estatuto Social y su estructura accionaria. El Banco cuenta con un oficial de relaciones con inversores cuyo rol es, entre otros, el de asegurar que la información de gobierno societario esté actualizada, y el de contestar las consultas y/o proporcionar información solicitada por partes interesadas y por el público en general. Asimismo, cuenta con un responsable de relaciones con el mercado que tiene a su cargo la comunicación y divulgación a través de la Autopista de la información Financiera de la CNV, de información relevante y pública. Estos roles son desempeñados por diferentes personas. ***26. El Directorio debe asegurar que exista un procedimiento de identificación y clasificación de sus partes interesadas y un canal de comunicación para las mismas.*** El Directorio, al confeccionar y aprobar la memoria del Banco, describe su desempeño económico, social y ambiental y perspectivas como organización en el contexto actual, y los temas que son fundamentales para alcanzar los objetivos y estrategia de negocios de corto, mediano y largo plazo. Esta información es complementada con el Informe Integrado de Grupo Financiero Galicia, sociedad holding que posee el 100% de las acciones de Banco Galicia. Considerando las mejores prácticas que indica el International Integrated Reporting Council (IIRC) se confecciona y se publica este Informe Integrado, alineando los temas materiales y los grupos de interés bajo la lógica de diversos tipos de capital. Reportar de manera integrada permite plasmar con cohesión y eficacia en un único documento, una visión integrada de negocios, vinculando los resultados financieros con el valor de los activos intangibles. Es importante destacar que la definición de la estrategia del negocio debe necesariamente incluir el cumplimiento de las expectativas de todos sus grupos de interés, dado que la reputación y la confianza son aspectos cruciales que definen hoy el vínculo de la compañía con estos grupos. El Banco entiende que se garantiza una comunicación veraz y completa con todos sus grupos de interés a través de la adopción de estándares que aseguran la transparencia y el acceso a información clara, concreta y suficiente en cuanto a aspectos organizacionales, económicos y financieros, y la Memoria Anual y el Informe Integrado dan cuenta de ello. Consecuentemente, es partir de un trabajo articulado entre las áreas clave de la Compañía, que se comunican estos aspectos a todos los públicos, generando valor a sus grupos de interés y contribuyendo al desarrollo sostenible de nuestra sociedad. Adicionalmente, se realiza una encuesta sobre el Informe Integrado, como parte del análisis de materialidad y con el objetivo de conocer las expectativas de los distintos grupos de interés sobre esta publicación, para continuar en el camino de mejora continua en la rendición de cuentas. El mapeo de grupos de interés clave de la compañía permite conocer a sus públicos, características, inquietudes, opiniones y expectativas, y así poder dar respuesta a sus demandas y establecer vínculos de largo plazo. Los principales públicos clave identificados son: personas, instituciones, organizaciones y empresas. El Banco posee diversos canales de comunicación con dichos grupos de interés para atender y recibir las distintas interacciones que se plantean en este devenir. Asimismo, existen buzones de libre acceso a través de su página web, y canales de atención telefónica y vía correo electrónico para recibir comunicaciones y consultas por parte de accionistas, analistas o público en general, que son atendidas por personal capacitado para dicha tarea. Adicionalmente, tanto el Banco como Grupo Financiero Galicia participan de conferencias, reuniones y eventos especializados para difundir sus

actividades y responder a las demandas y consultas de los diversos grupos de interés. ***27. El Directorio remite a los Accionistas, previo a la celebración de la Asamblea, un "paquete de información provisorio" que permite a los Accionistas -a través de un canal de comunicación formal- realizar comentarios no vinculantes y compartir opiniones discrepantes con las recomendaciones realizadas por el Directorio, teniendo este último que, al enviar el paquete definitivo de información, expedirse expresamente sobre los comentarios recibidos que crea necesario.*** Banco Galicia posee un único accionista, Grupo Financiero Galicia S.A., con lo cual el principio de garantizar el acceso igualitario a la información no confidencial para la toma de decisiones asamblearias no le sería aplicable. En cuanto a la participación activa con información a su accionista, previo a la asamblea Anual, remite una carta informando la posible fecha junto con el orden del día propuesto, el Balance y la Memoria. El accionista responde comprometiendo su asistencia, pudiendo realizar en dicha oportunidad distintas propuestas como asimismo manifestar su conformidad con los puntos a tratar. ***28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.*** El Estatuto del Banco prevé que las Asambleas de Accionistas puedan ser celebradas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras. ***29. La Política de Distribución de Dividendos está alineada a la estrategia y establece claramente los criterios, frecuencia y condiciones bajo las cuales se realizará la distribución de dividendos.*** La política de distribución de utilidades se fundamenta tanto en el marco regulatorio al que está sometido Banco Galicia como entidad financiera, como a los principios y la misión que le dan marco a la entidad corporativa. La misión que se ha impuesto Banco Galicia es ser la mayor y más valiosa plataforma financiera de Argentina, con diseño regional que ofrezca una experiencia de cliente distintiva y lidere la industria en eficiencia operacional contando con los mejores talentos y contribuyendo al desarrollo sustentable del país. Para cumplir con esta misión, las actividades de Banco Galicia se basan en principios que, entre otros, establecen una gestión basada en una prudente asunción de riesgos del negocio – comerciales, financieros y operativos. En consecuencia, la política de distribución de utilidades del Banco, está dirigida a una adecuada remuneración del capital invertido por su único accionista, enmarcada en el cumplimiento de los principios y las normas citadas, junto con el imprescindible análisis de la situación de liquidez y solvencia en que quedará la entidad luego de la efectiva distribución. … . No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las dieciséis y treinta horas. ----------

Firmantes: Raúl Héctor Seoane, Guillermo Juan Pando, Maria Elena Casanovas, Juan Carlos L´Afflitto, Gastón Bourdieu, Miguel Ángel Peña y José Luis Gentile.----------

Es copia fiel de la parte pertinente de su original transcripto en Acta N° 10/2023 del Libro de Actas de Directorio N° 81 de Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U., rubricado con fecha 10 de junio de 2022 bajo el N° RL-2022-58984974, en la Inspección General de Justicia.----------