

RESOLUCIÓN GENERAL CNV 797/2019 (ANEXO IV)

BANCO GGAL S.A.

REPORTE DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

A) LA FUNCIÓN DEL DIRECTORIO

Principio	
I.	La compañía debe ser liderada por un Directorio profesional y capacitado que será el encargado de sentar las bases necesarias para asegurar el éxito sostenible de la compañía. El Directorio es el guardián de la compañía y de los derechos de todos sus Accionistas.
II.	El Directorio deberá ser el encargado de determinar y promover la cultura y valores corporativos. En su actuación, el Directorio deberá garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía.
III.	El Directorio deberá ser el encargado de asegurar una estrategia inspirada en la visión y misión de la compañía, que se encuentre alineada a los valores y la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.
IV.	El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.
V.	El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

1. El Directorio genera una cultura ética de trabajo y establece la visión, misión y valores de la compañía.

Banco GGAL S.A. (en adelante, el “Banco” o la “Sociedad”, en forma indistinta) es un banco privado minorista constituido con fecha 10 de febrero de 1961 con un plazo de duración hasta el 31 de diciembre de 2050, como una sociedad anónima de conformidad con las leyes de la Argentina, y autorizado por el Banco Central de la República Argentina (en el adelante “BCRA” o el “Banco Central”, en forma indistinta) para operar como banco comercial conforme a las leyes de la Argentina.

El Banco es una de las organizaciones financieras más importantes del país, con 101 sucursales distribuidas a lo largo del territorio y 2.843 empleados que proveen servicios a más de 617 mil clientes.

Proceso de Reorganización Societaria. En abril de 2024, el accionista HSBC Latin America B.V. informó al Banco que celebró con Grupo Financiero Galicia S.A. (en adelante “GFG”) y Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U. un acuerdo de compraventa de sus acciones correspondientes

Galicia Más

a HSBC Latin America B.V., representativas del 100% del capital social y de los votos de GGAL Holdings S.A., GGAL Participaciones S.A.U. y del 99,99383% de Banco GGAL S.A.

El BCRA aprobó la transacción el 12 de septiembre de 2024 mediante Resolución N° 309.

El cierre de la operación ocurrió el 06 de diciembre de 2024, momento a partir del cual HSBC dejó de operar en Argentina, y “HSBC Bank Argentina S.A.” pasó a integrar el Grupo Financiero Galicia, continuando sus operaciones bajo la denominación social “Banco GGAL S.A” y bajo el nombre comercial de “Galicia Más”.

Dicho cambio de denominación fue aprobado mediante disposición administrativa de la CNV N° DI-2024-181-APN-GRS#CNV de fecha 12 de diciembre de 2024, e inscripta en el Registro Público de Comercio bajo el N° 23126 con fecha 17 de diciembre de 2024.

Actualmente, el Banco, con el objetivo de mejorar la organización, utilización de los recursos y la propuesta de servicios a los clientes, como así también lograr una más eficaz y eficiente gestión técnica y administrativa y unificar el negocio bancario, está evaluando llevar adelante un proceso de reorganización societaria que consiste en: (i) una escisión-fusión de GGAL Holdings S.A., que implicaría que ésta se escinda y disuelva y se fusione con Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U., transfiriéndole el 99,985% de las acciones del Banco; y (ii) una fusión por absorción, que implicaría que el Banco sea absorbido por Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U., conforme lo aprobado por el Directorio en la reunión del 3 de febrero de 2025 e informado a la CNV en la misma fecha bajo el ID #3313792.

Principios y Valores. El Banco aplica la práctica dado que cuenta con un Código de Conducta que consagra los postulados y principios éticos que deben regir las actuaciones de sus directivos y empleados, siempre enmarcadas en el respeto a la Ley y a las normas que regulan la actividad bancaria. El Código de Conducta, que es aprobado por el Directorio y revisado periódicamente, establece altos estándares de integridad personal bajo los cuales todos los integrantes del Banco deben actuar tanto en la conducción de los negocios, en los asuntos personales y financieros. El Código de Conducta se encuentra publicado en la Intranet y es obligación de todos los empleados la certificación anual de lectura donde se incluyen las modificaciones, en caso de existir. La última revisión del Código de Conducta fue aprobada por el Directorio con fecha 28 de abril de 2023. Posteriormente, con fecha 9 de diciembre de 2024, la Gerencia de Recursos Humanos adecuó el Código de Conducta en el marco de la transacción con Grupo Financiero Galicia aplicable a la operatoria de Banco GGAL S.A. (Galicia Más, por su nombre comercial).

Las actividades del Banco se basan en los principios de buen gobierno corporativo, la práctica y la defensa de la honestidad, la ética y las normas legales. Estos principios, unidos a una gestión centrada en nuestros clientes y colaboradores, y en la prudente asunción de los riesgos del negocio, guían la conducta del Banco.

El propósito del Banco es mejorar el día a día de más personas. Para cumplir ese propósito el Banco garantiza experiencias humanas, simples y dinámicas, guiados siempre por el ADN Galicia:

Galicia Más ➤

- **Nos apasiona el cliente:** lo escuchamos activamente y diseñamos soluciones sin fricciones, estando siempre un paso adelante.
- **Lideramos el cambio:** haciendo que las ideas crezcan, siendo protagonistas y generando valor compartido para el negocio, la sociedad y el planeta.
- **Construimos vínculos de confianza:** conversando con transparencia y potenciándonos en equipo.

Asimismo, el Código de Conducta estipula que todos los integrantes del Banco son responsables de tratar a los colegas y clientes con dignidad y respeto, y de crear un ambiente de trabajo en el cual no haya ningún tipo de ofensa, intimidación, falta de respeto, acoso personal, o que configuren alguna forma de discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, edad o de cualquier otro tipo, tanto dentro como fuera del horario y del ámbito laboral.

Por último, el Directorio adopta un Código de Gobierno Societario que contiene, entre otras cuestiones, los principios y valores del Banco, el cual se encuentra publicado en la sección “Acerca de Nosotros” de la página web www.galiciamas.com.ar. La última revisión del Código de Gobierno Societario fue aprobada por el Directorio con fecha 03 de enero de 2024.

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.

La Sociedad adopta la práctica en cuanto el Plan de Negocios (o Plan Estratégico) comprende la definición de la estrategia de negocio adoptada por el Banco, junto con la instrumentación de políticas y la proyección de las metas y objetivos fijados para su logro. El Plan de Negocios se confecciona sobre la base de los lineamientos y proyecciones que prevé el BCRA para los próximos dos (2) años siempre sin perder de vista factores ambientales, sociales y de gobierno societario. Asimismo, incluye, de manera ordenada y sistemática, aspectos operacionales y financieros, en línea con la estrategia global de sustentabilidad corporativa. Sustentabilidad para el Banco significa asegurar nuestro negocio a futuro sin perder de vista los factores ambientales, sociales, éticos y económicos al momento de tomar decisiones.

El último Plan de Negocios por el periodo 2024/2025 fue aprobado por el Directorio con fecha 18 de marzo de 2024, conforme a lo previsto por la Comunicación “A” 7958 del BCRA.

Respecto del plan de negocios correspondiente al período bi-anual 2025-2026, considerando que se iniciará un proceso de reorganización societaria, según lo explicado en la Practica 1°, que una vez culminado generará la fusión por absorción de Banco GGAL S.A. (Sociedad Absorbida) por Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U. (Sociedad Absorbente), la presentación individual por parte de cada entidad financiera de un plan de negocios no proporcionará una visión que refleje fielmente la realidad económica de estas entidades ya que la existencia individual de ambas entidades terminará en un plazo que se estima menor a los 5 meses. En consecuencia, se solicitó al BCRA, se exima al Banco GGAL S.A. del cumplimiento de este requerimiento y se autorice a Banco

Galicia Más

de Galicia y Buenos Aires S.A.U. a realizar una presentación integrada que abarque a ambas entidades.

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.

La Sociedad aplica la práctica dado que la administración de riesgos en el Banco, se lleva a cabo a través del Marco de Administración de Riesgos con el fin de garantizar un método consistente para la gestión de riesgos en todos los niveles de la organización y para todos los tipos de riesgos, así como el seguimiento de las normas regulatorias locales.

El Marco de Administración de Riesgo proporciona las estructuras y procesos de manejo de riesgo de alto nivel. Es presentado anualmente para revisión y aprobación del Directorio y debe asegurar su monitoreo a través de los foros de Gobierno de la Sociedad.

El Directorio es el órgano de mayor jerarquía del Banco, y para la administración de riesgos, es el responsable de aprobar los objetivos, lineamientos y políticas, los límites de exposición para cada tipo de riesgo, así como los mecanismos para la realización de las acciones correctivas. En este sentido y como parte de las actividades de buen gobierno societario. En este sentido y como parte de las actividades de buen gobierno societario, existen una serie de comités periódicos focalizados en la discusión de los riesgos relacionados con el negocio: Comité de Activos y Pasivos, Comité de Gestión Integral de Riesgos, Comité de Pruebas de Estrés, Comité de Auditoría, Grupo de Trabajo de Legales y Cumplimiento, Comité de Valuación de Productos de Tesorería, Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información, y Comité de Experiencia del Cliente.

Las responsabilidades del manejo diario del riesgo están delegadas a individuos dentro del equipo de la alta dirección, quienes son responsables de sus riesgos asignados, y de reportar y escalar los problemas, según sea necesario, a través de las estructuras de gestión de riesgo. Se definen políticas, procedimientos y límites para verificar que las actividades comerciales y operativas se mantengan dentro de un nivel de riesgo adecuado, incluyendo los riesgos de Créditos, Liquidez, Tasa de interés, Mercado, Operacional, Reputacional, Cumplimiento, Estratégico, Sustentabilidad y Climático.

Todos los empleados desempeñan una función en el manejo del riesgo. Estas funciones se establecen utilizando el modelo de las “Tres Líneas de Defensa”, el cual toma en cuenta las estructuras funcionales y de negocios del Banco. El modelo delinea las funciones administrativas y las responsabilidades del manejo de riesgo y el ambiente de control dentro de cada línea de defensa, creando así un ambiente de control sólido para el manejo de riesgos. Cada una de las líneas de negocio y las funciones de soporte tienen sus propios foros para tratar los temas relativos a su ambiente de control interno. Los temas surgidos en dichos foros son escalados a comités de jerarquía superior, asegurándose que el Directorio disponga de información relevante, integra y oportuna para evaluar y analizar si las funciones delegadas en la línea gerencial se están cumpliendo efectivamente.

Galicia Más

Los lineamientos de la administración del Riesgo están establecidos en la Norma Marco de Gestión de Riesgos (denominada internamente como “Norma Interna Permanente 1512”) como norma general para dirigir el negocio en nuestro país. Esta norma es revisada anualmente y aprobada por el Directorio. De manera adicional el Banco cuenta con manuales de procedimientos detallados enfocados a la gestión de cada riesgo particular.

Ambiente Interno

El modelo de “**Tres líneas de defensa**” se estructura de la siguiente manera:

- La **primera línea de defensa** es dueña de los riesgos operacionales. Es responsable por identificar, registrar, reportar y administrar los riesgos, asegurando que las evaluaciones y los controles necesarios para mitigar dichos riesgos se realicen en forma oportuna y adecuadamente. La mayor parte de las personas que trabajan en la entidad son parte de la Primera Línea, incluyendo los Dueños de los Riesgos, los Dueños de los Controles, los Oficiales de Control, los Dueños de Procesos de Negocio y los Administradores de Riesgos y Controles.
- La **segunda línea de defensa** es la que determina las políticas y guía sobre cómo administrar el riesgo operacional, propone los límites de Apetito, proporciona consejos e instrucciones para una administración efectiva del riesgo, desafía las actividades que la primera línea lleva a cabo para cumplir con las políticas, manteniendo informado a la Alta Gerencia y Directorio. En esta línea trabajan el Gerente de Riesgos y Compliance, los expertos de riesgos y la Gerencia de Riesgo Operacional y de Resiliencia. Riesgo Operacional y de Resiliencia es una función combinada de supervisión y expertos que asegura el gobierno y administración de estos riesgos.
- La **tercera línea de defensa** es Auditoría Interna que, de manera independiente, asegura que la entidad esté administrando su riesgo de manera efectiva y que el marco de gestión utilizado sea el adecuado.

En el marco del monitoreo continuo del sistema de control interno del Banco, de las reuniones de Directorio participa el Gerente de Riesgos y Cumplimiento Regulatorio, que reporta mensualmente las novedades relevantes de los riesgos financieros y no financieros. Asimismo, el Directorio considera, en forma semestral, el Informe del Marco de la Gestión de Riesgo Operacional presentado por la Gerencia de Riesgo Operacional y Resiliencia, en línea con las previsiones de la Comunicación “A” 5398 sobre “Lineamientos para la gestión de riesgos en las entidades financieras”, sus modificaciones y complementarias del BCRA, y aprueba las modificaciones y actualizaciones del documento interno denominado “Norma Interna P 1415” referida a Gestión de Riesgo Operacional, que se encuentra disponible en la intranet corporativa. El último informe se presentó en la reunión del 15 de enero de 2025. Por último, el Directorio considera, en forma anual, los informes requeridos por la Comisión Nacional de Valores (en adelante “CNV”) y el BCRA, que son: (i) Informe emitido por el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno relacionado con la actuación del Banco como “Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Propio”, conforme el Artículo 16, inciso d, Capítulo VII, Título VII, de las Normas de la CNV (NT 2013 y sus modificaciones). El informe por el ejercicio 2024 fue tratado en la reunión de Directorio del 12 de febrero de 2025; y (ii) Informe sobre la efectividad del sistema de control interno emitido por el Comité de Auditoría, en cumplimiento de las "Normas Mínimas sobre Controles Internos" para Entidades Financieras reguladas por el BCRA (Comunicación "A"

6552 y sus modificatorias). El informe fue tratado por el ejercicio 2024 en la reunión de Directorio del 28 de febrero de 2025.

Riesgo reputacional

El riesgo reputacional es aquel riesgo asociado a una percepción negativa sobre el Banco por parte de grupos de interés (clientes, contrapartes, accionistas, inversores, tenedores de deuda, analistas de mercado y otros participantes del mercado relevantes), como resultado de cualquier evento, conducta, acción u omisión por parte del Banco, sus empleados o aquellos con los que está asociado, que afecta adversamente la capacidad del Banco para mantener relaciones comerciales existentes o establecer nuevas y continuar accediendo a fuentes de fondeo -tales como en el mercado interbancario o de titulización.

El Banco entiende como grupos de interés aquellos grupos y particulares que pueden ser afectados de manera significativa por las actividades, productos y/o servicios del Banco, como también aquellos cuyas acciones puedan afectar la capacidad del Banco para implantar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos, pudiendo los mismos tener intereses comunes o contrarios entre sí.

A continuación, se listan los principales grupos de interés que el Banco reconoce: Clientes; Proveedores; Contrapartes; Competidores; Partes Interesadas; Inversores; Tenedores de deuda y analistas de mercado; Reguladores; Empleados; Sociedad en general (opinión pública).

El riesgo reputacional es un “riesgo transversal” que abarca a las categorías de riesgo financiero y no financiero, ya que puede manifestarse a través de la mayoría de los tipos de riesgo como causa o impacto resultante de otros tipos de riesgo.

La reputación puede verse afectada por eventos internos como externos. Como grupo bancario, la buena reputación del Banco depende del modo en el cual conduce sus negocios, pero también se puede ver afectada por el modo en que los clientes, a los que presta servicios financieros, conducen su negocio, mantienen relaciones con terceros, o usan productos y servicios financieros.

Cualquier organización de servicios financieros prevalece en el tiempo o cae por cuestiones de reputación y confianza de sus clientes. El mantenimiento de la confianza es el objetivo primario de la gerencia del Banco y puede ser alcanzado a través de una fuerte y sana posición financiera y exitoso manejo de los riesgos, pero puede ser severamente dañada por no cumplir con las regulaciones relevantes aplicables al negocio o bien por comentarios desfavorables de los medios de comunicación.

El Banco tiene por política que todos los empleados sean capaces de salvaguardar la reputación del Banco manteniendo los niveles más altos de conducta en todo momento, estando al tanto de los temas, actividades y asociaciones que pudieran implicar un riesgo para el buen nombre del Banco.

Galicia Más

La evaluación del riesgo reputacional está incluida en el Comité de Gestión Integral de Riesgos y adicionalmente, es considerado en las pruebas de stress definidas y vigentes a cargo de las Gerencias de Finanzas y Riesgos, todo lo cual escala oportunamente al Directorio del Banco como se explica en el presente punto.

Programa de Administración de Desempeño

En lo que respecta a la supervisión de la Gerencia, con el fin de estimular la capacidad, idoneidad, comportamientos alineados a valores y habilidades de los empleados, el Banco continuó con la implementación del Programa de Administración de Desempeño, con el objetivo de tener una herramienta que permita conocer y medir los valores mencionados para poder actuar en consonancia. Dicho programa está dirigido a los distintos niveles de la organización, con contenidos de primer nivel y actualización permanente. La oferta se abre a todas las especializaciones del Banco, donde cada colega puede armar su camino de aprendizaje personalizado, de acuerdo con sus necesidades y a su propio estilo de aprendizaje.

Para que este proceso sea exitoso y se logre su primordial objetivo de mejora continua del desempeño, el evaluado y el evaluador deberán establecer y fijar objetivos precisos, mensurables, efectuando su seguimiento y posterior cumplimiento. El superior directo del colaborador deberá realizar una evaluación justa y objetiva frente a los criterios establecidos de mutuo acuerdo al comienzo del ciclo anual. Las evaluaciones se realizarán en forma anual con revisiones constantes, ya que alentamos a los líderes a tener conversaciones continuas, y la campaña de comunicación es mínimo cada 3 meses, a lo largo del año, para que de esta manera puedan prevenirse o corregirse posibles desvíos en el cumplimiento de los objetivos. Cada evaluación será presentada en su totalidad al evaluado. Asimismo, el Directorio en forma anual revisa y aprueba la evaluación de los Miembros de la Alta Gerencia presentada por la Gerencia de Recursos Humanos.

El éxito de cada proceso de evaluación dependerá de su integridad, de la objetividad de las evaluaciones hechas, y de la percepción de que la información presente en la evaluación está siendo utilizada de manera activa para apoyar decisiones relacionadas a la performance de cada colaborador. Consecuentemente Recursos Humanos realiza una comunicación anual de los objetivos del proceso de evaluación (incluyendo un recordatorio del proceso de evaluación, fechas para completar los documentos, etc.) para todos los empleados, inmediatamente antes del comienzo del proceso de evaluación.

La administración del desempeño permite a los empleados brindar un desempeño sostenible a largo plazo para el Banco alineado a nuestros valores. Todos los empleados y sus líderes tienen la responsabilidad compartida y continua de dar soporte y desarrollar el desempeño a lo largo del año.

Desarrollo de Talento

El Banco tiene implementado mecanismos de desarrollo de talento toda vez que la misión del área de capacitación y desarrollo es atraer y acompañar el crecimiento de personas diversas y con las habilidades necesarias para trabajar en el Banco, así como desarrollar líderes de excelencia que progresen hacia roles más complejos o de mayor envergadura. Existen diversos

Galicia Más ➤

programas clave que contribuyen al desarrollo de nuestra gente y a su consecuente grado de satisfacción y motivación por pertenecer a la compañía: Programa de pasantías, Programas de Desarrollo de habilidades gestionados a través de Academias de aprendizaje y Programas de Desarrollo como ser UGrow para líderes emergentes.

También es parte de nuestra tarea promover la estrategia de autoaprendizaje impulsando a quienes se desempeñan en el Banco a poder evaluar sus habilidades existentes y armar un plan para desarrollar aquellas habilidades actuales y futuras necesarias para su rol.

Además, nos enfocamos en proporcionar asesoramiento, guía y servicios de consultoría a las unidades de negocio y soporte en:

- el diseño, desarrollo y la implementación de estrategias de aprendizaje;
- mejores prácticas del mercado para desarrollar competencias y tendencias.

Por último, debemos asegurarnos de contar con un pool de talento diverso y calificado mediante la identificación de roles críticos y asegurando planes de sucesión robustos que contemplan el grado de desarrollo de cada potencial sucesor/a. Este pool se valida anualmente para garantizar que la población esté actualizada y es considerada cuando una posición está disponible para ser cubierta en estos momentos de transición laboral. Un ejemplo de esta estrategia es el diseño e implementación de la Campaña de desarrollo ABCD, a través de la cual brindamos herramientas de manejo de cambio, empleabilidad y desarrollo profesional en general a toda la población.

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 Banco aplica la práctica dado que posee una Secretaría Corporativa que administra todos los temas relacionados con las buenas prácticas de gobierno societario. A través de la Secretaría Corporativa, el Directorio diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario mediante la adopción de un Código de Gobierno Societario (en adelante, el "CGS"). El monitoreo de la efectividad de las prácticas de gobierno societario contenidas en el CGS, así como los cambios - en caso de ser necesario - y actualizaciones para la adaptación de nuevas tendencias, se efectúa en forma anual por el Directorio. Del proceso de revisión y actualización intervienen las áreas internas alcanzadas por las distintas secciones del CGS y se encuentra bajo revisión de la Auditoría Interna dentro del plan anual de auditoría.

La última revisión anual y actualización del CGS fue aprobada por el Directorio con fecha 03 de enero de 2024, conforme a lo establecido por la Comunicación "A" 5201, sus complementarias y modificaciones, referida a "Lineamientos para el Gobierno Societario en Entidades Financieras" del BCRA. El CGS se encuentra publicado en la sección "Acerca de Nosotros" de la página web www.galiciamas.com.ar.

El objetivo primordial del CGS es asegurar el compromiso de Banco con buenas prácticas de gobierno societario para el mejor interés del Banco en su conjunto y con una visión de largo plazo mediante el desarrollo y la promoción de: (i) Una gestión ética, responsable y basada en valores; (ii) Un Directorio eficaz, órganos ejecutivos y de supervisión que actúan en el mejor

Galicia Más

interés del Banco, sus accionistas y demás grupo de interés; (iii) La definición de los riesgos a ser asumidos, así como un sistema eficaz de gestión de riesgos y control interno; (iv) La protección de los intereses de los depositantes; y (v) La divulgación adecuada y transparente de información a los reguladores y al mercado en general.

Mediante la adopción, el seguimiento y la actualización regular del CGS, el Banco confirma su deseo de llevar, demostrar y promover las buenas prácticas societarias. Es por ello que, para fomentar la confianza de sus accionistas, empleados, inversores y público en general, el CGS va más allá del marco legal y reglamentario, e incluye las mejores prácticas y nuevas tendencias en materia de gobierno corporativo.

Dentro de la estructura de gobierno societario, al cierre del ejercicio económico al 31 de diciembre de 2024, el Banco contaba con los siguientes comités:

1. Comité de Alta Gerencia
2. Comité de Auditoría
3. Comité de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo
4. Comité de Gestión Integral de Riesgos
5. Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información
6. Comité de Prueba de Estrés
7. Comité de Valuación de Productos de Tesorería
8. Comité de Experiencia del Cliente
9. Comité de Activos y Pasivos
10. Grupo de Trabajo de Legales y Cumplimiento

Por intermedio del Comité de Auditoría, el Directorio toma conocimiento mensualmente de los resultados obrantes en las minutas de los distintos comités precitados que funcionan en el Banco, en el marco de lo dispuesto por la Comunicación "A" 6552 del BCRA. Asimismo, el Directorio evalúa y toma conocimiento de las minutas de los Comités de Auditoría, de Prevención de Lavado de Activos, de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información y de Experiencia del Cliente, conforme lo dispuesto por la normativa del BCRA que regula el funcionamiento de estos comités.

En virtud de la venta del paquete accionario al GFG, concretada el 6 de diciembre de 2024, el Banco modificó sus autoridades y designó un Gerente General. En consecuencia, el Directorio, con el propósito de simplificar la gobernanza, aprobó con fecha 12 de febrero de 2025 discontinuar el Comité de Alta Gerencia, recayendo en el Gerente General la función de implementar las políticas y los objetivos estratégicos establecidos por el Directorio, así como también liderar la gestión de las operaciones del Banco con la asistencia de la Alta Gerencia.

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.

Todos los miembros del Directorio son previamente evaluados por el BCRA en cumplimiento del régimen de evaluación de autoridades del BCRA (Texto Ordenado al 19/19/2020 - Normas sobre "Autoridades de Entidades Financieras"). El BCRA evalúa las condiciones de habilidad legal,

Galicia Más

idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional de miembros del Directorio.

El Banco aplica la práctica dado que los Directores reciben con la suficiente antelación la documentación e información de soporte para la celebración de las reuniones de Directorio, como así también de los diferentes Comités. El Directorio celebra reuniones en forma mensual. Los miembros del Directorio canalizan sus consultas a través de la Secretaría Corporativa, la cual brinda el correspondiente asesoramiento, haciendo partícipes de las consultas o cuestiones a las Gerencias del Banco (por ejemplo, los miembros del Directorio mantienen reuniones preparatorias con los Gerentes de Primera Línea en forma previa a las reuniones de Directorio).

Los roles, miembros, funciones y responsabilidades de los diferentes comités están descritos en sus reglamentos internos denominados “Términos de Referencia” de cada uno de ellos, que son la guía para el funcionamiento de los mismos. Asimismo, en el Código de Gobierno Societario publicado en la sección “Acerca de Nosotros” de la página web www.galiciamas.com.ar se detallan las pautas generales de funcionamiento de los comités, las principales responsabilidades, integrantes, periodicidad de las reuniones, computo del quórum, entre otros aspectos.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios	
VI.	El Presidente del Directorio es el encargado de velar por el cumplimiento efectivo de las funciones del Directorio y de liderar a sus miembros. Deberá generar una dinámica positiva de trabajo y promover la participación constructiva de sus miembros, así como garantizar que los miembros cuenten con los elementos e información necesaria para la toma de decisiones. Ello también aplica a los Presidentes de cada comité del Directorio en cuanto a la labor que les corresponde.
VII.	El Presidente del Directorio deberá liderar procesos y establecer estructuras buscando el compromiso, objetividad y competencia de los miembros del Directorio, así como el mejor funcionamiento del órgano en su conjunto y su evolución conforme a las necesidades de la compañía.
VIII.	El Presidente del Directorio deberá velar por que el Directorio en su totalidad esté involucrado y sea responsable por la sucesión del gerente general.

6. El Presidente del Directorio es responsable de la buena organización de las reuniones del Directorio, prepara el orden del día asegurando la colaboración de los demás miembros y asegura que estos reciban los materiales necesarios con tiempo suficiente para participar de manera eficiente e informada en las reuniones. Los Presidentes de los comités tienen las mismas responsabilidades para sus reuniones.

El Banco aplica la práctica recomendada toda vez que el Presidente del Directorio dirige las reuniones y, a través de la Secretaría Corporativa, convoca a las reuniones, para lo cual existe un calendario anual con la programación de las fechas de las reuniones mensuales y especiales. Asimismo, como se indicó anteriormente en el Principio A), se distribuye con debida antelación la agenda con los puntos a tratar y el paquete de información correspondiente a los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora. Las responsabilidades del Presidente del Directorio en relación con el funcionamiento del Directorio se encuentran definidas en el Punto 7.3 del Código de Gobierno Societario, conforme se describen a continuación:

1. Convocar y presidir las reuniones de Directorio.
2. Organizar y presentar el orden del día para las reuniones.
3. Proveer liderazgo y pautas de conducta para todos los Directores.
4. Asegurar que los Directores reciban con carácter previo información suficiente para la toma de decisiones.
5. Asegurar que el Directorio cumpla sus objetivos asignando responsabilidades específicas entre sus miembros si lo estimare pertinente.
6. Estimular el debate y la participación activa de los miembros del Directorio durante las reuniones, garantizando la libre toma de posiciones y expresiones de opinión.
7. Velar por el cumplimiento de las normas de gobierno societario a través de su supervisión y vigilancia continua.
8. Asegurar que no existan conflictos de interés en la toma de decisiones.

En el caso de los Presidentes de los Comités aseguran y velan por el cumplimiento de los Términos de Referencia. Como se indicó en la Práctica 5, en dichos Términos de Referencia se definen las responsabilidades, mandatos, composición, reuniones y procedimientos de trabajo de los comités,

Galicia Más

lo cual se detalla en el Código de Gobierno Societario publicado en la sección “Acerca de Nosotros” de la página web www.galiciamas.com.ar.

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

El Banco aplica la práctica recomendada atento que el Directorio como órgano colegiado cuenta con un proceso de autoevaluación sobre la base de un cuestionario de preguntas, donde se capturan todas las observaciones e inquietudes surgidas por parte de los directores del Banco. Dicho cuestionario contiene 59 preguntas, divididas en 9 secciones, que le permite evaluar su desempeño y gestión, conforme el siguientes temáticas: (i) Estrategia, Riesgo y Finanzas; (ii) Composición y estructura del Directorio; (iii) Desempeño de la Alta Gerencia, talento y plan de sucesión; (iv) Cultura y conducta corporativa; (v) Proceso de reunión y rol del Presidente; (vi) Rol del Secretario de Directorio; (vii) Autoevaluación, capacitación y sucesión del Directorio; (viii) Comportamientos del Directorio; y (ix) Cultura y efectividad del Directorio. En forma anual se realiza la autoevaluación, distribuyéndose a todos los directores y los resultados se presentan en el Directorio para definir los planes de acción a seguir y las oportunidades de mejoras. A través de la Secretaría Corporativa se realiza el seguimiento de las acciones de mejoras en base a un tablero de control, definiendo objetivos, acciones, plazos y responsables para su implementación. El resultado de la autoevaluación se presentó en el Directorio con fecha 12 de agosto de 2024.

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 Banco aplica la práctica recomendada dado que el Presidente lidera las reuniones de Directorio de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Social y en el Código de Gobierno Societario, asegurando la participación activa de todos los miembros durante las reuniones. Como se indicó en la Práctica 6, por medio de la Secretaría Corporativa se distribuye el paquete de información a considerar en cada reunión con debida antelación y se asegura una comunicación fluida entre los miembros del Directorio frente a cuestiones críticas.

Asimismo, los Directores en forma anual cumplen con un plan de capacitaciones, jornadas, foros conferencias, entre otras actividades. Por el año 2024, se destacan las capacitaciones referidas a: *Ciberseguridad, Health Safety & Wellbeing, Risk Management, Sustainability, Anti Bribery & Corruption, Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, Sanciones, Fraude, Tax Transparency*, entre otras.

Adicionalmente, con relación a miembros del Comité de Auditoría, en forma anual, se reportan las capacitaciones que recibieron durante el año que se trate.

Por último, el Banco cumple con los distintos programas de capacitación en materia de la administración del riesgo financiero, que incluye además el eLearning regulatorio local sobre prevención de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo. Asimismo, el Banco cuenta con programas de aprendizaje dirigidos a los distintos niveles de la organización, con contenidos de

Galicia Más

primer nivel y actualización permanente. La oferta se abre a todas las especializaciones del Banco, donde cada colega puede armar su camino de aprendizaje personalizado, de acuerdo con sus necesidades y a su propio estilo de aprendizaje.

9. La Secretaría Corporativa apoya al Presidente del Directorio en la administración efectiva del Directorio y colabora en la comunicación entre accionistas, Directorio y gerencia.

El Banco aplica la práctica recomendada toda vez que cuenta con una Secretaría Corporativa cuyas funciones, entre otras, son:

1. Asesorar al Directorio, a través del Presidente del Directorio, sobre todas las cuestiones de gobierno corporativo y brindar apoyo directo al Directorio y sus Comités.
2. Brindar asesoramiento, orientación y apoyo al Directorio y Alta Gerencia sobre cuestiones de gobierno corporativo y requisitos legales y regulatorios.
3. Brindar soporte legal en las reuniones de Directorio y Comités, incluyendo (pero no limitado) a la coordinación de las fechas, preparación de agendas, diagramación de puntos y circulación de paquetes informativos, solicitud y seguimiento de los reportes de las distintas áreas de negocio.
4. Actuar como nexo entre el Directorio y los Accionistas.

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.

Entre las principales responsabilidades del Directorio se encuentra la selección y desarrollo de las personas que desarrollan roles claves de liderazgo en el Banco. En tal sentido, el Banco aplica la práctica recomendada dado que, 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.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios	
IX.	El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio.
X.	El Directorio deberá asegurar que la compañía cuenta con procedimientos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar cargos en el Directorio en el marco de un plan de sucesión.

11. El Directorio tiene al menos dos miembros que poseen el carácter de independientes de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores.

En virtud de la Resolución N° 309 del 12 de septiembre de 2024 del BCRA, dicho organismo autorizó, en el marco de la adquisición del paquete accionario del Banco por parte de GFG y del Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U., la nómina de autoridades propuesta para integrar el Directorio del Banco.

Todos los miembros del Directorio han dado cumplimiento a la normativa del BCRA referida a la evaluación de sus antecedentes, mencionada en la práctica número 5.

En consecuencia, por Asamblea de Accionistas de fecha 6 de diciembre de 2024, se designó a la nueva composición del Directorio, en línea con lo autorizado por la Resolución N° 309 del BCRA, todo lo cual se informó oportunamente a la CNV. Por tanto, todos los miembros del Directorio revisten el carácter de “no independientes”. Así las cosas, luego del cierre de las operaciones con GFG, el Banco no aplica la práctica por encontrarse a la fecha en un proceso de reorganización societaria tendiente a la fusión por absorción con Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U.

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.

El Banco se encuentra bajo órbita de la CNV por la emisión de obligaciones negociables. Los accionistas minoritarios de la sociedad representan el 0,00617% del capital social. Son accionistas minoristas resultantes de la adquisición de Banco Popular Argentino S.A. en año 1996.

Si bien el Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones, los miembros del Directorio son designados por la Asamblea General Anual de Accionistas, conforme a lo establecido por el Estatuto Social. Los antecedentes de los Directores son evaluados por el BCRA en cumplimiento de lo dispuesto por la normativa referida a “Antecedentes Personales de las Autoridades de las Entidades Financieras” (BCRA Texto Ordenado al 19/10/2020 - Autoridades de Entidades Financieras).

Galicia Más

El Banco aplica la práctica recomendada dado que el Directorio realiza un ejercicio anual sobre las habilidades y capacidades de los directores a fin de contar con herramientas para planificar la sucesión e identificar oportunidades para mantenerlo equilibrado, independiente y diverso de acuerdo con los lineamientos para el gobierno societario del BCRA. Durante dicho proceso, el Directorio revisa el plan de sucesión y el mapeo de las habilidades/capacidades de los directores, donde se detallan las competencias necesarias (Riesgos, Recursos Humanos, Tecnología, Legales, ESG/Sustentabilidad, Estrategia, Transformación digital, Operaciones, Compliance, Líneas de Negocios, entre otras) a fin de tener disponible un panorama claro de las diferentes posiciones a cubrir en el Directorio.

Al momento de surgir la necesidad de cubrir una vacante de director, el Directorio define un proceso para su reemplazo, que comprende la conformación de un equipo reducido de directores para el proceso de entrevistas de los candidatos, con el apoyo de la Secretaría Corporativa y miembros de la Alta Gerencia del Banco, a fin de elevar una recomendación del candidato final a los accionistas del Banco.

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.

Como se indicó en la Práctica 12, el Banco no cuenta con un Comité de Nominaciones. No obstante, el Banco aplica la práctica recomendada dado que el proceso de preselección de los candidatos para ocupar vacantes es analizado por el Directorio del Banco en el marco del ejercicio mencionado en la Práctica anterior. Respecto de los candidatos a cubrir las funciones de directores independientes, dicho proceso incluye, entre otras etapas, (i) la contratación de una consultora especializada para realizar la búsqueda, en base a las capacidades requeridas como resultado del ejercicio; (ii) la constitución de un equipo reducido de directores para el proceso de entrevistas del candidato (con el apoyo de la Secretaría Corporativa y del Gerente General), (iii) recomendación del candidato final que el Presidente elevará a los accionistas del Banco. Con relación a los directores no independientes, frente a la necesidad de cubrir una vacante en el Directorio, existe un proceso interno para la búsqueda del director, donde la Secretaría Corporativa actúa como nexo con el Equipo de Talento de Recursos Humanos, que lleva adelante la búsqueda del candidato en la base a las competencias, habilidades, experiencias y perfil de la posición a cubrir en el Directorio definidas durante el ejercicio mencionado anteriormente y del plan de sucesión de los miembros del Directorio.

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

El Banco aplica la práctica recomendada dado que cuenta con un programa de inducción para los nuevos directores a través del cual se les otorga visibilidad sobre el funcionamiento de la sociedad. Los nuevos directores en oportunidad de su designación reciben un *dossier* que contiene el *Memorándum* para Directores, el Código de Gobierno Societario, el Código de Conducta, el Manual de Organización, entre otros documentos corporativos. La Secretaría Corporativa coordina el proceso a través de jornadas de inducción en donde participan los

Galicia Más ➤

Gerentes de Primera Línea, como también reuniones particulares con otros ejecutivos del Banco, incluyendo visitas a edificios centrales y sucursales.

D) REMUNERACIÓN

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.

Si bien el Banco no cuenta con un Comité de Remuneraciones, se someten a revisión las iniciativas y acciones de Compensación e Incentivos al Comité Ejecutivo de la sociedad controlante GGAL Holdings S.A. Una vez finalizado la revisión del proceso de compensaciones, la gerencia de Recursos Humanos presenta los resultados al Directorio de Banco GGAL S.A.

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

El Banco aplica la práctica recomendada dado que la política de retribución de los Directores está establecida en el inciso c) del Artículo 19 del Estatuto Social y el Punto 7.8 del Código de Gobierno Societario. Las remuneraciones/honorarios de los miembros del Directorio son aprobados por la Asamblea de Accionistas.

Con relación a la Alta Gerencia, la remuneración fija para el personal está regulada principalmente por los acuerdos entre las cámaras bancarias y el sindicato y la práctica de pago del mercado. En todos los casos, cualquier acción salarial debe estar contemplada en el presupuesto definido el año anterior para el año en curso y con los niveles de autorización requeridos. El desempeño sostenido en el tiempo es una variable a considerar al momento de los ajustes salariales. La porción variable de la remuneración de los gerentes de primera línea se vincula con el rendimiento a mediano/largo plazo y se determina a través de los objetivos de la unidad. Se tienen en cuenta la ganancia antes de impuestos (que incluye provisiones), las normas sobre prevención de lavado de activos y el respeto a las pautas internas y de los entes regulatorios. La medición del cumplimiento de los objetivos se utiliza para evaluar tanto el desempeño individual como el de la Unidad de Negocio/Soporte, en consecuencia, impacta en la definición de la remuneración variable. Adicionalmente, también se considera al momento de la evaluación y de la determinación del variable, cualquier contravención o incumplimiento de normas - las cuales son informadas al Comité de Conducta y Valores del Banco a través de los casos de conducta. Los bonos se definen sobre resultados reales alcanzados y previamente comprobados contablemente, considerando inclusive los castigos por provisiones, no existiendo un mínimo garantizado.

Para los MRTs (ciertos roles considerados tomadores de riesgos materiales) a partir de un monto determinado, un porcentaje del variable se paga en acciones restringidas con liberación posdatada de tres a cinco años.

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.

El Banco aplica la práctica recomendada dado que la administración de riesgos, como se indicó en el Principio 3 del presente reporte, se lleva a cabo a través del Marco de Gestión de Riesgos, con el fin de garantizar un método consistente para la gestión de riesgos en todos los niveles de la organización y para todos los tipos de riesgos, así como el seguimiento de las normas regulatorias locales. El Marco de Gestión de Riesgo proporciona las estructuras y procesos de manejo de riesgo de alto nivel. Es presentado anualmente para revisión y aprobación del Directorio y debe asegurar su monitoreo a través de los foros de Gobierno del Banco.

Los lineamientos de la administración del Riesgo están establecidos en la Norma Marco de Gestión de riesgos (Norma Interna "P" 1512) como norma general para dirigir el negocio. Esta norma es revisada anualmente y aprobada por el Directorio del Banco. La última revisión fue aprobada el 12/02/2025 mediante Acta N° 1206.

De manera adicional, el Banco cuenta con manuales de procedimientos detallados enfocados a la gestión de cada riesgo particular.

Asimismo, el Directorio en forma anual aprueba la Declaración de Apetito de Riesgo ("RAS", por sus siglas en inglés), y la revisa en forma semestral. El RAS 2024 fue aprobado por el Directorio del Banco en la reunión del 5 de febrero de 2024, y fue revisado por última vez en la reunión del 7 de noviembre de 2024.

El Comité de Gestión Integral de Riesgos es un foro del Banco en el cual el Directorio se apoya para ejercer su responsabilidad de supervisión del sistema integral de riesgos. Tiene foco en la cultura de riesgo, el apetito de riesgo, el perfil de riesgo y la integración de la administración de

Galicia Más

riesgo en las estrategias y objetivos del Banco. Es liderado por el Gerente de Riesgos y Cumplimiento del Banco y participan algunos de los integrantes del Directorio y los Gerentes de cada una de las unidades de negocio y soporte.

Como se mencionó en los párrafos precedentes, todos los empleados desempeñan un rol en la administración del riesgo. Estos roles se establecen utilizando el modelo de las Tres Líneas de Defensa (“3LOD”), que toma en cuenta las estructuras funcionales y de negocios del Banco. El modelo delinea los roles y las responsabilidades de gestión de riesgo y el ambiente de control dentro de cada línea de defensa, creando así un ambiente de control sólido para el manejo de riesgos. Cada una de las líneas de negocio y las funciones de soporte tienen sus propios foros para tratar los temas relativos a su ambiente de control interno. Los temas surgidos en dichos foros son escalados a comités de jerarquía superior, asegurándose que el Directorio disponga de información relevante, integra y oportuna para evaluar y analizar si los roles delegados en la línea gerencial se están cumpliendo efectivamente y asegurar que se haya implementado un marco de gestión de riesgos eficaz y eficiente y con los recursos para administrarlo.

Adicionalmente, el Banco cuenta con el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno frente a la CNV, designado por el Directorio con fecha el 18 de abril de 2024, y quien es el responsable de garantizar que el marco de control anteriormente descrito se cumpla para las actividades del Banco como “Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Propio” en el Mercado de Capitales. Como se describió en la Práctica 3°, el Responsable de Cumplimiento Regulatorio y Control Interno emite, en forma anual, un informe en el ámbito de las actividades bajo su competencia, que se presenta ante la CNV, conforme lo previsto por las Normas de la CNV (NT 2013 y sus modificaciones).

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.

El Banco aplica la práctica dado que la función de Auditoría Interna (Responsable Máximo de Auditoría Interna) reporta al Comité de Auditoría, y este último depende del Directorio. La Gerencia de Auditoría Interna presenta, en forma anual, al Comité de Auditoría el Plan de Anual de Auditoría (en adelante, el “PAA”) antes del inicio del ejercicio auditado. El PAA es elaborado considerando la política de planeamiento requerida por la Comunicación “A” 8168, sus modificatorias y complementarias del BCRA e incluida en la metodología de Auditoría Interna (Manual de Instrucciones de Auditoría - MIA). Dicho PAA contiene referencia a la identificación de los principales riesgos del Banco, la evaluación de riesgos y definición de los ciclos y sucursales relevantes, pruebas sustantivas a ser aplicadas durante dicho período, como así también la coordinación de tareas que serán realizadas con Auditoría Externa. El PAA puede ser ajustado o modificado, en función a los cambios que se produzcan en los riesgos de los distintos negocios y en respuesta a lo requerido por los reguladores y en tanto el Comité de Auditoría lo considere conveniente.

La Gerencia de Auditoría Interna adopta para sus revisiones un enfoque basado en riesgo. La evaluación del riesgo debe basarse en el conocimiento de las actividades del negocio y considerar los riesgos inherentes, el ambiente de control y los riesgos emergentes, cultura y conducta. El método de auditoría aplicado resulta de una combinación de relevamientos / entrevistas con el personal auditable, la revisión de archivos / documentación, el análisis efectuado a cada una de las áreas / procesos en base a pruebas sustantivas, entre requeridas

Galicia Más

por la normativa vigente. De esta manera, asegura una visión independiente sobre los principales procesos del Banco.

El PAA tiene un apartado en que detallan los recursos necesarios para su implementación. Para el PAA en curso, la estructura de la Gerencia de Auditoría Interna está conformada por 6 equipos agrupados por especialidad: (i) Auditoría de Finanzas, Negocios Globales y Riesgo Operacional; (ii) Auditoría de Negocios - Banca Minorista; (iii) Auditoría de Tecnología, Servicios y Funciones (TSF); (iv) Auditoría de Cumplimiento, Prevención del Crimen Financiero, Conducta y Legales; (v) Auditoría de Créditos y (vi) Un equipo encargado de dar cumplimiento al ciclo de administración de sucursales y realizar las pruebas sustantivas requeridas por el BCRA.

El PAA es aprobado por el Comité de Auditoría y presenta al Directorio para su toma de conocimiento y aprobación antes del inicio del ejercicio auditado. A través del reporte mensual que presenta el Presidente del Comité de Auditoría al Directorio se monitorea y revisa el grado de avance y cumplimiento del PAA. Asimismo, se escalan al Directorio los temas relevantes considerados en cada reunión mensual del Comité de Auditoría y se presentan las minutas de cada reunión para su toma de conocimiento. El PAA 2024 fue aprobado por el Comité de Auditoría en la reunión del 29 de noviembre de 2023. Por su parte, el PAA 2025 fue aprobado el 28 de noviembre de 2024 y ratificado por los nuevos miembros del Comité con fecha 19 de diciembre de 2024. Por otro lado, el Directorio aprobó el PAA 2024 el 04 de diciembre de 2023. El PAA 2025 fue aprobado por el Directorio con fecha 3 de diciembre de 2024 y ratificado por la nueva composición del Directorio en su reunión del 12 de febrero de 2025.

El Comité de Auditoría posee un reglamento Interno denominado "Términos de Referencia" donde se describen su forma de integración, organización de las reuniones y minutas, y sus objetivos, responsabilidades y funciones. La última revisión de los Términos de Referencia fue aprobada el 27 de junio de 2023.

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

El Banco aplica la práctica dado que, en línea con los requerimientos del Instituto Internacional de Auditores, el equipo de auditoría interna reporta al máximo responsable de auditoría, quién a su vez reporta al Comité de Auditoría. Auditoría Interna depende funcionalmente del Directorio del Banco. El Responsable de Auditoría Interna mantiene reuniones periódicas con los miembros del Directorio con los cuales tiene contacto directo y frecuente.

La independencia de la Auditoría Interna respecto a la responsabilidad diaria de la Gerencia es fundamental para su capacidad de brindar cobertura objetiva. Auditoría Interna debe tener una actitud imparcial y neutral para evitar cualquier conflicto de intereses. Auditoría Interna permanecerá libre de interferencia de cualquier elemento en la organización, incluyendo los asuntos de selección de muestras, alcance, procedimientos, frecuencia, plazos o contenido de informes de Auditoría a fin de permitir que se mantenga la actitud objetiva e independiente que se requiere, cumplimiento de esta manera con la práctica recomendada.

Las funciones y responsabilidades de los miembros del equipo de auditoría se encuentran formalizados a través del manual funcional (MIA) el cual es revisado y aprobado por el Comité de Auditoría de manera periódica. El Responsable de Auditoría es la persona que supervisa la cobertura de una auditoría. Los equipos son responsables de conocer el perfil de riesgo y el

Galicia Más

ambiente de control del país y de las distintas entidades legales que conforman el grupo (es decir, perspectiva horizontal). Respecto a las responsabilidades, el Responsable de Auditoría Interna debe: a) realizar las evaluaciones de riesgo abarcando los respectivos riesgos; b) supervisar el desarrollo y producción del Plan Anual de Auditoría y determinar la distribución de recursos más efectiva; c) mantenerse al corriente con los riesgos principales a nivel local y de negocio considerando en particular lo siguiente: i) riesgos principales actuales y emergentes; ii) factores principales internos y externos que impactan en el riesgo y en los cambios importantes del riesgo y del control, mismos que influyen en la cobertura de auditoría, incluyendo temas controversiales; iii) principales cambios en los sistemas, iv) inspecciones regulatorias; y v) principales cambios en la oferta del producto y en el mercado objetivo, y d) Coordinar auditorías por medio de un método efectivo y adecuado que cubra el perfil de riesgo de la Entidad, asegurándose que se atiendan todos los riesgos clave y que se cumpla con todos los requerimientos regulatorios aplicables a Auditoría Interna.

El equipo de auditoría cuenta con un plan de capacitación mínimo anual el cual se encuentra orientado a los principales riesgos a los cuales se encuentra expuesta el Banco y mantiene sesiones de actualización sobre las mejores prácticas en procesos de auditoría, a fin de asegurar una capacitación continua de sus miembros. Adicionalmente los miembros del equipo de auditoría, según sus especialidades, participa a lo largo del año de distintas sesiones sobre actualizaciones normativas.

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.

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 de “Director titular - experto contable y/o financiero”.

Todos sus miembros tienen experiencia profesional en áreas financieras y contables. El Comité de Auditoría cuenta con sus Términos de Referencia - reglamento interno que detalla sus finalidades, miembros, invitados y funciones en el marco de lo definido por la normativa precitada-. El Comité de Auditoría tiene una frecuencia mínima mensual de reuniones y sus minutas se escalan al Directorio para la toma de conocimiento.

Esta Práctica se encuentra en revisión en el ámbito del proceso de reorganización societaria mencionado en la Práctica número 11.

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.

Galicia Más

Anualmente, el equipo de Auditoría Interna realiza una revisión detallada de los honorarios vinculados con las funciones asignadas a los auditores externos. Adicionalmente, se incluye una revisión sobre las Declaraciones Juradas de idoneidad de los auditores externos presentadas ante los organismos de contralor. Dichos trabajos se encuentran dentro de la planificación anual y se determina si se cumple el principio de independencia e idoneidad. Estos reportes son presentados al Comité de Auditoría. Los servicios prestados por el Auditor Externo, más allá de la auditoría de los estados financieros, son presentados trimestralmente en el Comité de Auditoría para su monitoreo sobre la independencia de sus tareas. Adicionalmente, el Auditor Externo participa de manera activa en las reuniones mensuales del Comité de Auditoría en las cuales informa sobre las tareas que está llevando a cabo y/o los resultados de las mismas, permitiéndole a los integrantes del Comité de Auditoría evaluar el desempeño de los mismos, y constatar la existencia de cualquier limitación en la información que impacte en su tarea, todo lo cual posteriormente escala al Directorio. En oportunidad de la emisión de los estados contables trimestrales y anuales, el Auditor Externo manifiesta al Comité de Auditoría el cumplimiento de las condiciones de independencia requeridas por las normas vigentes en calidad de auditores de la Sociedad e informa las acciones que pone en práctica para asegurar dicha independencia. Por último, el Auditor Externo, en forma anual, emite la Carta de Independencia a fin de asegurar la continua independencia e integridad del equipo de auditoría externa en todas las actividades y niveles de la firma. En función de lo explicado, el Banco aplica la práctica recomendada por la CNV.

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.

El Banco aplica la práctica recomendada dado que se encuentra fuertemente comprometido con el cumplimiento de altos estándares de integridad bajo los cuales todos los empleados deben actuar. El Código de Conducta refleja los valores y principios éticos y de integridad, así como también la cultura de la Sociedad. El mismo es comunicado periódicamente y es aplicable a todos los directores, gerentes y empleados del Banco.

El Código de Conducta establece una política que rige en toda la organización a fin de proteger a nuestros clientes, accionistas, proveedores, reguladores y a todos los empleados.

Es deber de todos los que trabajan en la Sociedad mantener y reflejar los valores enunciados en el Práctica 1°, resguardando así su reputación. Todo incumplimiento a los lineamientos establecidos en el Código de Conducta será plausible de sanciones, incluyendo el despido.

La existencia de un Código de Conducta es una parte clave de nuestro control en relación con la conducta personal, estableciendo estándares de conducta esperados.

El mismo se encuentra publicado en la Intranet corporativa, se actualiza anualmente y es aprobado por el Directorio. Es obligación de todos los empleados la certificación anual de lectura donde se incluyen las modificaciones, en caso de existir.

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

Galicia Más

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 Banco aplica la práctica recomendada dado que cuenta con un programa de Ética y Cumplimiento, que se encuentra plasmado en el Código de Conducta, así como en las distintas políticas y procedimientos internos. Existe un plan de capacitación obligatorio anual para todos los empleados en el que se incluyen temas específicos de conducta, así como presentaciones relacionadas con el tema en todos los niveles de control de la Sociedad.

En relación a las denuncias, existe una Línea de Ética a través del cual los empleados pueden reportar en forma personalizada o anónima (ya sea por teléfono, e-mail, formulario on-line y WhatsApp), incumplimientos, delitos, fraudes o cualquier preocupación que no pueda ser escalada por los canales habituales. En Intranet, los empleados cuentan con los datos necesarios para contactarse con los canales de escalamiento. Las denuncias efectuadas a través de la línea de ética son recibidas y revisadas por las áreas involucradas, incluyendo Recursos Humanos y Cumplimiento Regulatorio. Cabe destacar que todos los contactos y las investigaciones serán tratados con la máxima confidencialidad y de conformidad con las leyes y las regulaciones aplicable. Los colaboradores también pueden optar por hacer la denuncia en forma totalmente anónima en caso de haber decidido reservar su identidad

En cuanto a las políticas de integridad en procesos licitatorios, a los procedimientos que comprueben la integridad de terceros y asociados, y a los mecanismos de análisis periódicos, monitoreo y evaluación de riesgos asociados, el Banco cuenta con procedimientos específicos tendientes a controlar la integridad y transparencia de los mismos (Comunicaciones Permanentes -sus modificaciones y complementarias-: “P” 1451 - Normas de Compras y “P” 1417 - Proveedores - Supplier Risk Management).

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 Banco aplica la práctica recomendada toda vez que da a conocer a su personal a través de manuales departamentales) y mediante la norma interna identificada como Comunicación “P” 1781 – Tratamiento de conflictos de Interés - Procedimiento-, las políticas y principios que deben ser observados por el personal y que les permitirán reconocer y manejar conflictos de interés reales o potenciales.

Asimismo, las mencionadas normas regulan cualquier situación que pudiera presentarse a un empleado que tenga relación familiar y/o comercial con persona responsable de una empresa que sea cliente o proveedora de bienes o servicios del Banco.

Galicia Más

El Banco ha establecido procedimientos que están diseñados para identificar y manejar conflictos de interés. Estos incluyen disposiciones organizacionales y administrativas para salvaguardar los intereses de los clientes y mercado.

Los procedimientos se orientan a la identificación y administración de los siguientes principales tipos de conflictos de interés:

- 1) Empleado vs. el Banco: este conflicto se puede presentar cuando el empleado antepone sus intereses personales a los intereses del Banco como institución.
- 2) Empleado vs. cliente: este conflicto se puede presentar cuando el empleado antepone sus intereses personales a los intereses del cliente.
- 3) El Banco vs. cliente: este conflicto se puede presentar cuando el Banco como institución antepone sus intereses institucionales en primera instancia a los intereses del cliente.
- 4) Cliente vs Cliente: esta situación se podría dar, por ejemplo, en el caso en el que el Banco brinde asesoría financiera a distintos clientes que, a su vez, son competidores directos entre sí y el Banco favorezca a un cliente en detrimento de otro.
- 5) Banco vs Banco: Este conflicto se puede presentar cuando distintas áreas/negocios del Banco con diferente apetito de riesgo, le prestan servicio al mismo cliente.

Las políticas de conflictos de interés son informadas a todo el personal y las mismas se encuentran incluidas en el código de conducta, el cual se encuentra a disposición de todo el personal en la intranet del Banco.

Adicionalmente, el Directorio aprueba el documento denominado “Memorándum para Directores” que contiene un apartado referido a “Conflicto de Intereses” con la descripción del proceso sobre la notificación y autorización de los conflictos o potenciales conflictos de intereses de los directores, que deben ser reportados al Comité de Auditoría.

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.

El Banco aplica la práctica recomendada dado que se cuenta con una página web www.galiciamas.com.ar a la que pueden acceder accionistas, inversores y cualquier persona interesada en conocer al Banco, donde se detallan los diferentes canales habilitados para el contacto.

En la página web ingresando a la Sección “Acerca de Nosotros” se puede visualizar los Valores y Principios rectores de nuestro negocio, el Estatuto Social, el Código de Gobierno Societario, la composición de los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, los Estados Financieros, la Memoria y el Reporte del Código de Gobierno Societario, las convocatorias a asambleas, así como cualquier otra información del Banco.

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 Banco aplica la práctica recomendada toda vez que, en los Estados Financieros por el ejercicio económico cerrado al 31 de diciembre de 2024, se expone en la nota 32 y Anexo "N" información sobre las operaciones efectuadas con partes relacionadas durante el ejercicio económico finalizado en dicha fecha. Asimismo, la Memoria contiene un párrafo sobre sociedades vinculadas. Cabe destacar que estas operaciones se realizan en las mismas condiciones que con el resto de terceras partes, observando el cumplimiento de las Políticas de Créditos y los límites a las exposiciones que reglamenta el BCRA. Asimismo, el Banco emite mensualmente un informe sobre las operaciones con personas físicas y jurídicas vinculadas con la sociedad, en cumplimiento con lo dispuesto en la Circular LISOL - II, sección 5, punto 5.1 del BCRA y cuenta con una Norma Interna sobre Fraccionamiento de Riesgo crediticio y Asistencia crediticia a personas físicas y jurídicas vinculadas. Dicha norma establece los procedimientos internos sobre límites en las relaciones sobre Concentración del riesgo, Grandes exposiciones al riesgo crediticio, Graduación del Crédito y asistencia a empresas o personas vinculadas en el marco de las normas del BCRA que regulan la materia. Como se señala en la Práctica 25, el Banco cuenta con un canal de comunicación con las partes interesadas a través de la página web www.galiciamas.com.ar.

Galicia Más

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.

La Secretaría Corporativa atiende a las consultas e inquietudes de los accionistas, sin perjuicio de que aquellos que representen no menos del 2% del Capital Social pueden solicitar a la Comisión Fiscalizadora toda la información sobre las materias de su competencia, quienes tienen el deber de suministrarla (art. 294, inc. 6, Ley General de Sociedades N° 19.550). Se informa que la Sociedad tiene accionistas minoritarios provenientes de la fusión por absorción del Banco Popular Argentino S.A., que representa el 0,00617% del Capital Social. Dicha dispersión no ha sufrido modificaciones desde el año 2008.

El Banco aplica la práctica recomendada dado que efectúa las publicaciones de ley conforme la Ley 19.550. En dicho aviso, se informa que la documentación referida a la Memoria y Estados Financieros de la Sociedad que se considerará en la Asamblea se encuentra a disposición de los Accionistas en la sede social del Banco y dispone de los canales de comunicación indicados en la Práctica 28 siguiente

En la sección “Acerca de Nosotros” de la página web www.galiciamas.com.ar se encuentra disponible, en forma previa a la asamblea de accionistas, la documentación contable y societaria a considerar.

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.

Se informa que el 99,99% de las acciones pertenecen al Grupo HSBC. El Banco aplica la práctica recomendada dado que mantiene comunicación con los accionistas a través de la Secretaría Corporativa. Asimismo, el Banco pone a disposición de los accionistas la información para participar de las asambleas no solo a través de la página web www.galiciamas.com.ar sino también por los canales de comunicación establecidos por los organismos regulatorios (CNV, ByMA y MAE).

Con relación a la participación en las asambleas a través del uso de medios electrónicos, el Banco aplica la práctica recomendada dado que en el Artículo 21° del Título VII referido a “Asambleas” del Estatuto Social se encuentra previsto la posibilidad de celebrar asambleas a distancia, en línea con las previsiones de la Resolución General N° 939 de la CNV.

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.

El Banco aplica la práctica recomendada dado que cuenta con una política de dividendos que se encuentra definida en la Norma Interna (Comunicación “P” 1470 - Política de Pago de Dividendo). De

Galicia Más

acuerdo con la norma precitada, el Banco debe pagar anualmente por lo menos, el 50% de los resultados del ejercicio, luego de deducir la reserva legal y siempre y cuando se cumpla la normativa establecida por el BCRA, respecto al exceso de capital a mantener por el Banco, luego del pago del dividendo. Las decisiones respecto de la distribución de dividendos son discutidas y aprobadas en el Comité de Activos y Pasivos. El destino de los resultados acumulados (incluyendo la distribución de dividendos) es discutida y aprobada en la Asamblea General de Accionistas.

Buenos Aires, 28 de febrero de 2025

Por el Directorio:

Guillermo Pando

Vicepresidente

En ejercicio de la presidencia