

ACTA 12/2025: En Buenos Aires, a los veintiocho días el mes de febrero del año dos mil veinticinco, reunidos mediante sistema de videoconferencia, el Señor Guillermo Juan Pando en ejercicio de la Presidencia, Los Directores Doctora Maria Elena Casanovas, Contador Juan Carlos L' Aflitto, Licenciado Gaston 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 120º EJERCICIO FINALIZADO EL 31.12.2024:** Por unanimidad se resuelve aprobar la memoria correspondiente al 120º ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 que a continuación se transcribe:

ACERCA DE NOSOTROS

Somos un equipo de 120 años de recorrido y nos convoca un propósito en común: mejorar el día a día de más personas. A través de nuestro ecosistema de soluciones brindamos experiencias simples, humanas y dinámicas a nuestros +3 millones de clientes, impactando en la sociedad y el planeta. Somos un equipo diverso de +5.600 personas que cree que las finanzas pueden transformar la vida de nuestros clientes, su voz es el norte que marca el camino para cumplir con nuestro propósito. Día a día conectamos con nuestro propósito: MEJORAR: Que cada interacción y solución para el cliente sea una oportunidad para generar impacto positivo y cambiar su realidad. EL DÍA A DÍA: Es hoy, todos los días, en cada momento. En cada contacto podemos construir un vínculo de largo plazo con nuestros clientes DE MÁS PERSONAS: Tenemos la ambición de crecer, y ser siempre los N°1. Es un crecimiento que piensa en la sociedad, las organizaciones y el planeta. 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".

HSBC ARGENTINA PASÓ A FORMAR PARTE DE GRUPO GALICIA

GRUPO GALICIA Y BANCO GALICIA ADQUIRIERON LOS NEGOCIOS DE HSBC ARGENTINA (EN ADELANTE GALICIA MÁS), QUE INCLUYEN EL BANCO, UNA SOCIEDAD GERENTE DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN (NEGOCIO DE ASSET MANAGEMENT) Y DOS COMPAÑÍAS DE SEGUROS, POR UN MONTO DE US\$ 475 MILLONES (CON UNA PARTICIPACIÓN EN EL CAPITAL DEL 58% PARA GALICIA Y 42% PARA GRUPO GALICIA). DE ESTA MANERA GALICIA SE CONSOLIDARÁ COMO EL BANCO PRIVADO MÁS GRANDE DE LA ARGENTINA, CONFIRMANDO SU COMPROMISO CON EL DESARROLLO Y CRECIMIENTO SOSTENIBLE DEL PAÍS. ESTA OPERACIÓN NOS PERMITE GENERAR ECONOMÍAS DE ESCALA Y FORTALECER NUESTRA PROPUESTA DE VALOR EN TORNO A NUESTROS TRES PILARES ESTRATÉGICOS -EXPERIENCIA, CRECIMIENTO Y RENTABILIDAD-. Y ASÍ SEGUIR DIFERENCIÁNDONOS DE LA COMPETENCIA, MEJORAR LA VIDA DIARIA DE NUESTROS CLIENTES Y COMPLEMENTAR NUESTRA OFERTA DE PRODUCTOS, GENERANDO CAPACIDADES PARA EL DESARROLLO DE NUESTROS NEGOCIOS Y LOS GRUPOS DE INTERÉS. ESTA OPORTUNIDAD REPRESENTA UNA EXCELENTE PROPUESTA PARA CONTINUAR AGREGANDO ACTIVOS Y NEGOCIOS, FORTALECIENDO NUESTRA POSICIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA; SOLVENCIA Y LIQUIDEZ; Y LA SUSTENTABILIDAD DE NUESTRA ORGANIZACIÓN.

Sucursales	101
Colaboradores	2.843
Clientes	627.411
Market Share de préstamos	3,05 %
Market share de depósitos	2,95 %
Tarjetas	932.934

CONTEXTO DONDE OPERAMOS

La Economía

Badlar	36,72	%
Tipo de cambio	1032,5	
Inflación	117,80	%
Desempleo ²	7,30	%

Contexto internacional Durante el año 2024, los inversores estuvieron atentos a los movimientos de los principales bancos centrales como también a las elecciones presidenciales de Estados Unidos. Luego de casi un año de mantener sin variaciones a la tasa de referencia, en septiembre la Reserva Federal anunció un recorte de 50pbs justificado por el sendero de desinflación que avalaba una política monetaria más flexible. De esta manera, la tasa de referencia terminó el año 4,25%-4,5%, mientras que un sendero similar tomó el Banco Central Europeo al recortar la tasa hasta 3%. En la segunda mitad del año la mira también estuvo puesta en las elecciones donde Donald Trump salió votado como presidente. Esto muestra un cambio de rumbo respecto al período anterior dado que el nuevo mandatario favorece políticas de desregulación, mayores aranceles, control de la inmigración, entre otras, mostrando así una diferencia con el presidente anterior Joe Biden. Ante este escenario, la mira para el año actual se ubica en factores endógenos como los efectos locales y globales que tendrá el nuevo mandato presidencial y exógenos como es la expansión de algún conflicto geopolítico. **El plano financiero local** El superávit fiscal mantenido a lo largo del año pasado permitió eliminar el financiamiento del Banco Central de la República Argentina (B.C.R.A.) al Tesoro. Adicionalmente, el Gobierno logró refinanciar los vencimientos de deuda en moneda local. En paralelo, los bonos soberanos en moneda extranjera verificaron una compresión de la tasa de interés, producto de los avances en la corrección de desequilibrios macroeconómicos, dando lugar a una caída del riesgo país. Los depósitos en dólares mostraron un incremento, apuntalados por el blanqueo de capitales, y la mayor liquidez dio origen a un aumento del crédito en dólares especialmente en los últimos meses de 2024. **La**

actividad económica Durante los primeros nueve meses de 2024 el Producto Bruto Interno (PBI) acumuló una caída de 3,0% respecto de igual período de 2023. La retracción estuvo explicada por la inversión (-23,4%), el consumo privado (-6,3%) y el consumo público (-4,8%). Las exportaciones, por el contrario, crecieron 21,8%. En términos desestacionalizados, el PBI mostró su primera variación positiva, creciendo 3,9% en relación con el segundo trimestre de 2024. De este modo, se interrumpieron tres trimestres consecutivos de contracción. Adicionalmente, según los datos del Estimador Mensual de la Actividad Económica, al mes de noviembre de 2024 la caída acumulada se ubicó en 2,5% respecto del mismo período del 2023. **Frente fiscal** Durante 2024, el Sector Público No Financiero presentó un resultado primario superavitario de \$ 10.405.810 millones (equivalente a 1,8% del PBI). Este resultado, neto de los pagos de intereses, dio lugar a un resultado financiero positivo por \$ 1.764.786 millones (0,3% del PBI). El superávit primario se explicó por una caída interanual del gasto real de 27,5%, la cual superó al deterioro real de los ingresos (-4,9% interanual). **Desempleo** La tasa de desempleo se ubicó en 6,9% de la Población Económicamente Activa en el tercer trimestre de 2024 (último dato disponible), ubicándose por sobre la medición de igual trimestre de 2023 (5,7%). Al tercer trimestre de 2024, las tasas de actividad y empleo se ubicaron en 48,3% y 45,0%, respectivamente. **Precios** Tras haber cerrado 2023 con una inflación mensual del 25,5% en diciembre, la dinámica de los precios ha mostrado una desaceleración sostenida a lo largo de 2024, finalizando el año con una variación mensual del 2,7% en diciembre. En términos interanuales, la inflación del 2024 cerró en 117,8%. En enero 2025 la inflación mensual se ubicó en 2,2% mensual, mientras que la interanual se redujo a 84,5%. **Plano monetario** En 2024, la base monetaria se expandió en \$ 20.120.583 millones, impulsada por el desarme de pases, la compra neta de divisas al sector privado, los intereses devengados por los pasivos remunerados, el desarme de LELIQ y Otros factores. Parte de la emisión fue absorbida vía las ventas netas de divisas al Tesoro Nacional, mediante otras operaciones con el Tesoro y las operaciones con LEFI. En los primeros meses de 2025, la base monetaria se expandió \$ 1.264.846 millones (dato al 10 de febrero de 2025). La emisión estuvo impulsada por la compra neta de divisas al sector privado y por el resto de las operaciones con el Tesoro Nacional. Las ventas netas de divisas al Tesoro Nacional, las operaciones con Letras Fiscales de Liquidez (LEFI), las operaciones de pases activos y sus intereses y otros factores compensaron parcialmente. **Tasas de interés** La autoridad monetaria llevó a cabo sucesivas bajas de la tasa de interés de referencia a lo largo del 2024, y continúa recortando la tasa en lo que va del 2025. En detalle, la tasa de interés de referencia se redujo desde niveles del 100% a principios de 2024 al 32% a partir del 6 de diciembre. El pasado 31 de enero del 2025 se efectuó un recorte adicional, y el rendimiento de las LEFI se redujo a 29%. Desde principios de octubre 2024 la entidad monetaria ha comenzado a publicar una nueva tasa de interés para depósitos concertados a plazo fijo de \$ 1.000 millones o más, con vencimiento de 30 a 35 días, llamada Tasa Mayorista de Argentina (TAMAR). Al 12 de febrero de 2025, la TAMAR se ubicó en 30,2%. **Frente cambiario** Durante 2024, las Reservas Internacionales acumularon una suba de US\$ 6.539 millones, finalizando el año en US\$ 29.612 millones. Este incremento se debió a las compras netas de divisas al sector privado y la suba del efectivo mínimo. Por otro lado, factores que incidieron negativamente sobre las reservas fueron los pagos a organismos internacionales (incluye FMI), otras operaciones del sector público y el factor “otros”. **Tipos de cambio** El tipo de cambio pasó de 808,5 \$/US\$ desde el 29 de diciembre de 2023 a 1.032,5 \$/US\$ al 30 de diciembre de 2024, conforme a la Comunicación “A” 3500 del B.C.R.A. El tipo de cambio mantuvo el crawl del 2% mensual durante todo 2024 y hasta enero 2025. A partir del 1° de febrero 2025, el B.C.R.A. ha moderado el ritmo de variación del tipo de cambio a 1% mensual. Al 13 de febrero de 2025 el tipo de cambio se ubicó en 1057,5 \$/US\$. **Fondo Monetario Internacional (FMI)** El Extended Fund Facility (EFF) acordado en 2022 concluyó a fines del 2024 y al momento de publicación de este informe el Gobierno se encontraría negociando un nuevo acuerdo con el FMI. **EL SISTEMA FINANCIERO Composición y actualidad**

INSTITUCIONES FINANCIERAS	74
BANCOS PRIVADOS	48
DE CAPITALS NACIONALES	35
DE CAPITALS EXTRANJEROS	13
BANCOS PÚBLICOS	13
OTRAS INSTITUCIONES	13

Evolución del Sistema Al 30 de diciembre de 2024, los préstamos totales del sistema financiero al sector privado alcanzaron un total de \$64.876.975 millones. Esto representó un aumento del 246,9% respecto del año previo (a/a). Los préstamos al consumo en moneda local, conformados por préstamos otorgados a través de tarjetas de crédito y préstamos personales, aumentaron 246,6% a/a, totalizando \$25.469.154 millones al 30 de diciembre de 2024. Por su parte, los préstamos comerciales en moneda local, conformados por adelantos en cuenta corriente y documentos (a sola firma y comprados/descontados) se ubicaron en \$20.699.216 millones, registrando un incremento del 229,8% a/a. Los depósitos totales del sistema financiero ascendieron a \$134.292.783 millones al 30 de diciembre de 2024, lo que representó un crecimiento de 121,1% respecto al año previo. Los depósitos del sector privado no financiero aumentaron un 116,5% anual, ascendiendo a \$111.015.030 millones, mientras que los depósitos del sector público alcanzaron los \$23.277.754 millones, creciendo 146,3% a/a. Dentro de los depósitos del sector privado en moneda local, los depósitos transaccionales sumaron \$40.540.592 millones, creciendo un 64,9% a/a y los depósitos a plazo fijo totalizaron \$36.787.987 millones, creciendo un 173,0% a/a. El sector bancario argentino se centra en el negocio transaccional y carece de una oferta robusta de crédito de mediano y largo plazo. A diciembre 2024, los depósitos y préstamos del sistema financiero local equivalían al 18,5% y al 10,6% del PBI respectivamente, ratios inferiores a los de otros países de la región. En diciembre de 2024, la TAMAR (tasa de interés promedio para depósitos concertados a plazo fijo de \$ 1.000 millones o más, con vencimiento de 30 a 35 días) fue de 35,4%. Al 14 de febrero, la TAMAR se ubicó en 30,2%. Con datos a diciembre de 2024, las entidades financieras redujeron sus niveles de liquidez (depósitos en cuenta corriente + efectivo + pasivos remunerados emitidos por el B.C.R.A., LEFI y títulos para integración de encajes en relación a los depósitos totales en pesos) respecto del mismo mes del año anterior. El ratio que ascendió a 39,6%, -51,7. p.p. en relación al cierre de diciembre 2023. **Competencia** Enfrentamos una competencia significativa en todas nuestras 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, los 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 total de depósitos, al 31 de diciembre de 2024 se ubicada en torno al 11,56%. Respecto de los préstamos, mantenemos una porción total de mercado del 12,96%. De esta manera, de acuerdo a la última información publicada, nos ubicamos como el banco privado más grande del sistema, considerando nuestra cartera de activos, préstamos y depósitos. 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 Relacionadas con la Argentina** El desafío para 2025 será alcanzar la sostenibilidad de la recuperación de la economía y profundizar la reducción de la inflación, y continuar avanzando en la normalización del frente cambiario. En los últimos meses, las expectativas de devaluación se han alineado con la tasa de crawl mensual, dejando a la tasa de interés en pesos ubicada por encima de dichos valores. Esto, combinado con una masa de dólares proveniente del blanqueo ávida de rendimientos en el mercado de capitales local, ha sostenido las compras diarias de divisas por parte del B.C.R.A., incluso en un contexto de continua apreciación del tipo de cambio real, hoy alrededor del 50% por debajo de los niveles alcanzados a fines de 2023. A pesar de las compras de divisas por parte del B.C.R.A., las Reservas Netas continúan ubicándose en terreno negativo, en un contexto en el que los controles cambiarios que aún persisten contienen la demanda de divisas para el pago de deuda y el giro de utilidades. La prudencia del Gobierno a la hora de eliminar las restricciones buscaría evitar un aumento de la volatilidad cambiaria que pueda desestabilizar la dinámica desinflacionaria. De acuerdo con el Gobierno, la eliminación de las restricciones que limitan los movimientos de la cuenta capital depende del cumplimiento de una serie de condiciones; una de ellas es el fortalecimiento de la hoja de balance del B.C.R.A. Para ello, tanto el Gobierno como el FMI han afirmado que están negociando un nuevo programa que implique la inyección de divisas adicionales. El potencial nuevo acuerdo con el FMI no exigiría modificaciones en el esquema cambiario ni la eliminación repentina de las restricciones a los flujos en moneda extranjera que aún se encuentran operativas. **Relacionadas con el sistema financiero** 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. 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 provisiones 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. **Relacionadas con la compañía** 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, la captación de nuevos clientes y el crecimiento inorgánico derivado de la adquisición de HSBC Argentina, en adelante Galicia Más. Esta integración nos permitirá potenciar sinergias, ganar escala y fortalecer nuestra propuesta de valor en un mercado cada vez más competitivo. Asimismo, creemos que esta estrategia solo es posible en la medida en que se brinde una experiencia diferenciadora, basada en la transformación digital y la simplicidad de la propuesta, permitiéndonos seguir ofreciendo soluciones innovadoras a nuestros clientes. En relación con la adquisición de Galicia Más, el 3 de febrero de 2025, el Directorio resolvió iniciar las gestiones necesarias para llevar a cabo una reorganización societaria. El objetivo es mejorar la organización y utilización de los recursos, así como lograr una gestión técnica y administrativa más eficaz y eficiente. Además, unificar el negocio bancario, lo que resultará en la fusión por absorción de BANCO GGAL S.A. (anteriormente denominado “HSBC BANK ARGENTINA S.A.”) como Sociedad Absorbida y Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U. como Sociedad Absorbente. Se llevará a cabo una escisión-fusión de GGAL Holdings S.A. (anteriormente HSBC Holdings S.A.) en conjunto económico, conforme al artículo 80 de la Ley de Impuesto a las Ganancias. Esto implicará que GGAL Holdings S.A. escinda su tenencia accionaria en Banco GGAL S.A. y se fusione con el Banco, transfiriéndole el 99,985% de las acciones de Banco GGAL S.A. (la “Escisión-Fusión”). Además, el Banco absorberá por fusión, en conjunto económico, a Banco GGAL S.A., en los términos del artículo 80 de la Ley de Impuesto a las Ganancias (t.o. 2019), disolviéndose sin liquidarse, con el fin de unificar el negocio bancario en una única entidad (la “Fusión” y, junto con la Escisión-Fusión, la “Reorganización”).

GOBIERNO CORPORATIVO

DIRECTORIO

El 13 de abril de 2024, 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 y Apellido	Cargo	Designación
Sergio Grinenco	Presidente	29/03/2023
Raúl H. Seoane	Vicepresidente	29/03/2023
Guillermo Juan Pando	Director Secretario	29/03/2023
María Elena Casasnovas ⁽¹⁾	Director Titular	16/03/2022
Juan Carlos L'Afflitto	Director Titular	16/03/2022
Gastón Bourdieu	Director Titular	13/03/2024
Miguel Peña	Director Titular	13/03/2024
Verónica Lagos Mármol ⁽²⁾	Director Suplente	29/03/2023
Ignacio A. González ⁽²⁾	Director Suplente	29/03/2023
Augusto Zapiola Macnab ⁽²⁾	Director Suplente	16/03/2022

¹ 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.

² 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 CEO y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del CEO y Gerentes de Área. Por su parte, el Comité de Remuneraciones tiene a su cargo presentar, analizar y sugerir la remuneración del Directorio, CEO 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. Se reúne como mínimo dos veces por semana. **Comité de Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información** 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 Banco 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 forma 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 descálces de liquidez, tasas de interés y monedas, y de gestionar dichos descálces. **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 del Banco; 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 Ciberseguridad y Prevención de Fraude** 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 a seguridad de la información del Banco. **ESTRUCTURA GALICIA** Nuestro Gerente General ("CEO"), 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
Finance & Strategic Planning	Gonzalo Fernández Covaro	Diseña la estrategia y lineamientos que acompañen al negocio con el propósito de potenciar el valor presente y futuro del Banco.
Financial Banking	Diego Rivas	Diseña e implementa la estrategia de Tesorería de Galicia, gestionando los riesgos de mercado, brinda servicio y atención a clientes institucionales y bancos locales e internacionales.
Wholesale Banking	Marcelo Iraola	Acompaña 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.
Product & Technology	Marcela Fernie	Acelera el desarrollo de productos y nuevas tecnologías que acompañen el crecimiento del negocio, promoviendo una transformación tecnológica robusta y experiencia del cliente.
Retail Banking	Germán Ghisoni	Brinda una experiencia ágil, simple e inclusiva a los clientes Personas, Negocios y PyMEs, que permita generar un vínculo duradero a través de una propuesta de valor con el objetivo de mejorar su día a día.
Risk	Ezequiel Valls	Monitorea y gestiona los riesgos del Banco, asegurando el cumplimiento de políticas, procedimientos, sistemas adecuados y promoviendo una cultura basada en datos, con el objetivo de mitigar y minimizar los mismos.
People	Flavio Dogliolo	Diseña 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 responsabilidad evaluar y monitorear 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 13 de marzo de 2024:

Nombre	Cargo	Expiración del Cargo
Antonio Roberto Garcés	Síndico Titular	31/12/2024
Omar Severini	Síndico Titular	31/12/2024
José Luis Gentile	Síndico Titular	31/12/2024
Fernando Noetinger	Síndico Suplente	31/12/2024
Miguel Norberto Armando	Síndico Suplente	31/12/2024
María Matilde Hoenig	Síndico Suplente	31/12/2024

Los Síndicos continúan en su cargo hasta la asamblea que trate la documentación correspondiente al ejercicio anual y resuelva su reelección o reemplazo.

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** **Remuneración del Directorio y Política de Remuneración de los Cuadros Gerenciales** El artículo 25 inciso 2º 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 Banco 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 1º 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”.

A partir del 6 de diciembre de 2024, Banco Galicia consolida con Galicia Más.

EVOLUCIÓN DE RESULTADOS

Estado de Resultados

En millones de pesos, a moneda homogénea	31/12/2024	31/12/2023
Resultado neto por intereses	4.093.999	3.514.836
Resultado neto por comisiones	625.597	634.364
Resultado neto de instrumentos financieros	800.463	352.328
Diferencia de cotización de oro y moneda extranjera	141.259	1.159.859
Otros ingresos operativos	206.249	270.224
Cargo por incobrabilidad	(499.461)	(266.287)
Ingreso operativo neto	5.368.106	5.665.324
Beneficios al personal	(821.124)	(547.795)
Gastos de administración	(524.472)	(445.472)
Depreciaciones y desvalorizaciones de bienes	(156.692)	(152.802)
Otros gastos operativos	(844.664)	(893.683)
Resultado operativo	3.021.154	3.625.572
Resultado por la posición monetaria neta	(1.980.931)	(2.668.113)
Resultado por asociadas y negocios conjuntos	667.453	(1.971)
Impuesto a las ganancias	(452.652)	(339.711)
Resultado de operaciones discontinuadas	—	—
Resultado neto del ejercicio	1.255.024	615.777
Resultado neto del ejercicio atribuible a Galicia	1.326.626	615.777
Resultado neto del ejercicio atribuible a terceros	(71.601)	—
Otros resultados integrales	32.481	31
Resultado integral neto	1.287.505	615.808
Resultado integral neto del ejercicio atribuible a Galicia	1.359.485	615.808
Resultado integral neto del ejercicio atribuible a terceros	(71.980)	—
	31/12/2024	31/12/2023
ROA	7,30	3,34
ROE	34,24	18,18

El resultado neto alcanzó los \$1.326.626 %

		Justificación	Destacado
Intereses	+16 %	<ul style="list-style-type: none"> Menores egresos por intereses por depósitos (59% a/a) Menores ingresos por intereses provenientes de títulos públicos (36% a/a) Menores ingresos por intereses provenientes de préstamos y otras financiaciones (24% a/a) 	
Comisiones	-1 %	<ul style="list-style-type: none"> Menores comisiones provenientes de vinculadas con obligaciones (15% a/a) Mayores comisiones vinculadas con valores mobiliarios (61% a/a) 	
Instrumentos financieros y diferencia de cotización	-38%	<ul style="list-style-type: none"> Menor diferencia de cotización de oro y moneda extranjera originado principalmente por valuación de activos y pasivos en moneda extranjera (94% a/a) 	
Cargos por incobrabilidad	+88 %	<ul style="list-style-type: none"> Crecimiento de cargo por incobrabilidad debido al aumento de la cartera 	8,49 % RIESGO DE CRÉDITO
Gastos	+15%	<ul style="list-style-type: none"> Mayores gastos de beneficios al personal (50% a/a) Mayores egresos por gastos de administración (18% a/a) 	49,39 % RATIO DE EFICIENCIA
Combinación de Negocio		\$674.080 Ganancia por la adquisición de los negocios de HSBC en Argentina	

EVOLUCIÓN PATRIMONIAL

Estado de Situación Financiera

En millones de pesos, a moneda homogénea

31/12/2024

31/12/2023

ACTIVO

Efectivo y depósitos en bancos	6.394.900	4.188.668
Títulos de deuda	1.369.946	1.007.305
Préstamos y otras financiaciones, netos	11.053.195	4.875.993
Otros activos financieros (8)	6.528.764	7.476.249
Inversiones en subsidiarias asociadas y negocios conjuntos	10.098	12.395
Propiedad, planta y equipo	917.501	698.485
Activos intangibles	265.096	223.992
Otros activos ⁽⁹⁾	514.795	403.567
Activos no corrientes mantenidos para la venta	14.526	163
Total activo	27.068.821	18.886.817

PASIVO

Depósitos	17.376.584	12.074.935
Financiaciones recibidas del B.C.R.A. y otras instituciones financieras	82.391	94.765
Otros pasivos financieros (10)	1.788.299	1.649.852
Obligaciones negociables emitidas	682.594	33.833
Obligaciones negociables subordinadas	361.433	452.485
Otros pasivos ⁽¹¹⁾	1.674.764	979.205
Total pasivo	21.966.065	15.285.075
Patrimonio neto	5.102.756	3.601.742
Patrimonio neto atribuible a Galicia	4.405.930	3.601.742
Patrimonio neto atribuible a terceros	696.826	3.601.742

ACTIVOS Y PASIVOS EN MONEDA EXTRANJERA

Activos	9.410.939	6.005.406
Pasivos	9.373.719	4.872.766
Op. de compra/(venta) a término de moneda extranjera ⁽¹²⁾	137.571	180.114
Posición global neta de moneda extranjera	(100.351)	1.312.754

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

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

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

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

(12) Contabilizados en partidas fuera de balance.

Financiaciones al sector privado

En millones de pesos,

a moneda homogénea

	31/12/2024	%	31/12/2023	%
Préstamos	7.762.664	85%	4.241.789	88%
Préstamos UVA	629.719	7%	301.679	6%
Arrendamientos financieros	29.947	—%	12.940	—%
Otras Financiaciones	760.366	8%	243.355	6%
	9.182.696	100%	4.799.763	100%

Participación de mercado

En porcentajes

	31/12/2024	31/12/2023
Préstamos totales	15,80	11,74
Préstamos sector privado	15,73	11,91

Calidad de cartera de financiaciones

En porcentajes

	31/12/2024	31/12/2023
Calidad de cartera de financiaciones	2,49	2,34
Cobertura	168,41	141,60

Depósitos

En millones de pesos, a moneda homogénea

	31/12/2024	%	31/12/2023	%
Cuentas corrientes	2.060.785	22%	1.465.303	18%
Cajas de ahorro	1.598.355	17%	1.071.718	13%
Plazo fijo	4.059.106	42%	2.083.453	26%
Plazo fijo UVA	88.749	1%	108.632	1%
Otros	1.544.962	17%	3.077.350	39%
Intereses y ajustes	233.063	1%	316.819	3%
	9.585.020	100%	8.123.275	100%

Participación de mercado

En porcentajes

	31/12/2024	31/12/2023
Depósitos totales	16,82	8,57
Depósitos sector privado	13,63	9,99

Liquidez

En porcentajes

	31/12/2024	31/12/2023
Activos Líquidos como % de Depósitos Transaccionales	63,78	96,92
Activos Líquidos como % de Depósitos Totales	45,29	67,66

CAPITAL REGULATORIO

22 %

RATIO DE CAPITAL⁽¹³⁾

(13) Consolidado con Naranja X y Galicia Más.

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.

CAPITAL NIVEL 1

(100% del resultado auditado
+50% del resultado no auditado
-Activos intangibles

CAPITAL NIVEL 2

(Obligaciones negociables subordinadas)

INTEGRACIÓN



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	31/12/2024	31/12/2023
Exigencia de Capital Mínimo (A)	1.982.273	557.145
Riesgo de Crédito	1.431.087	360.490
Riesgo de Mercado	71.490	58.351
Riesgo Operacional	479.696	138.304
Integración de Capital (B)	5.240.285	1.620.244
Capital Ordinario Nivel Uno	5.188.660	1.539.396
Capital Ordinario Nivel Dos	51.625	80.848
Diferencia (B-A)	3.258.012	1.063.099
Total Activos de Riesgo	24.254.933	5.561.837
Ratios (%)		
Ratio de capital (%)	21,61 %	23,74 %
Ratio capital nivel 1	21,39 %	27,68 %

Al 31 de diciembre de 2024, el capital computable fue de \$5.240.285 millones y la exigencia de capital mínimo fue de \$1.982.273 millones, quedando un margen disponible de \$3.258.012 millones (164%). Este exceso era de \$1.063.099 millones (191%) a la misma fecha del año 2023. La exigencia de capital se incrementó en \$1.425.128 millones y la integración de capital aumentó en \$3.620.041 millones, respecto al mismo periodo 2023. El ratio de capital total fue 21,61%, registrándose una disminución de 214 p.b. respecto al la misma fecha del año 2023.

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 • Finanzas Sostenibles • Diversidad e Inclusión • Acción por el clima • **Desarrollo local** Contribuir con el desarrollo y la mejora de la calidad de la vida de las personas y las comunidades locales a través del trabajo colaborativo con foco en educación, salud y el fortalecimiento del ecosistema. **Ecosistema productivo** Potenciamos el ecosistema de triple impacto a través de capacitaciones innovadoras para acelerar la sostenibilidad de emprendedores, PyMEs y empresas. Creemos firmemente que apoyar a los emprendedores es clave para impulsar la innovación y el desarrollo económico, por ello los acompañamos en los desafíos que enfrentan todos los días, en articulación con organizaciones sociales especializadas, diseñando propuestas para impulsar sus negocios, y compartiendo nuestros conocimientos en finanzas, innovación y triple impacto. A través de iniciativas como **Emprende Oficinas**, **Transición PyME** y **Escalar el Impacto**, buscamos mejorar la empleabilidad de personas, acelerar prácticas sostenibles de PyMEs y potenciar la escalabilidad de Empresas de triple impacto. **Compras Sustentables** En cada decisión de compra, existe la oportunidad de multiplicar nuestro impacto positivo como empresa en la sociedad, en el ambiente y en las economías locales. En este marco, implementamos el Programa de Proveedores Sustentables para fortalecer, fomentar y visibilizar las compras a proveedores locales que contemplen criterios de triple impacto en su modelo de negocios a través de 3 focos de trabajo: Conocer la cadena de abastecimiento, Promover compras a proveedores sustentables y Concientizar a proveedores. Durante el 2024, realizamos la segunda edición del evento Cadena de ValorES del cual participaron 56 proveedores de forma presencial para generar sinergia y cercanía entre los dos universos: el de la compañía y sus terceras partes. Además, recibimos el reconocimiento de Valor AMIA por nuestra gestión sostenible en la cadena de valor, destacada como una "gestión plus de cumplimiento". Este reconocimiento avala nuestras iniciativas, procesos, productos y servicios, los cuales se distinguen por su enfoque triple y por superar los estándares legales establecidos. **Educación** Promovemos oportunidades de acceso a la educación de nivel superior para jóvenes de todo el país, especialmente de comunidades con menos oportunidades, en colaboración con Universidades Públicas y Organizaciones Sociales y así, contribuimos a potenciar su desarrollo personal y profesional. Fomentamos el fortalecimiento y la mejora de la calidad educativa, colaborando estrechamente con organizaciones y ministerios para implementar programas educativos. Nuestra estrategia se basa en cinco grandes ejes de acción: **Potenciamos tu talento** Buscamos transformar la realidad de jóvenes con bajos recursos que cursan estudios superiores, a través de becas de grado en universidades públicas y tutorías personalizadas, para que puedan convertirse en los primeros profesionales universitarios de su familia y acceder a un empleo de calidad. Durante 2024 realizamos una jornada de assessment presencial, a la que se sumaron 24 voluntarios Galicia y los becados de nuestro Programa de Becas +Futuro. 35 jóvenes fueron seleccionados para continuar su recorrido universitario a través de una Beca Potenciamos Tu Talento. **Aporte a fondos de becas** Fomentamos el apoyo a jóvenes que estudian carreras universitarias con foco en STEM ("science, technology, engineering and mathematics") y trabajamos activamente para reducir la brecha de género en estas disciplinas. En 2024, realizamos el primer encuentro anual con los becados Galicia y principales referentes del negocio, con el objetivo de posicionarnos como marca empleadora atractiva en este universo. **Becas Galicia-CBC** Nuestras Becas Galicia-CBC fueron dirigidas a 1.500 estudiantes del Ciclo Básico Común (CBC) de la UBA, asegurando que aquellos que dan sus primeros pasos en la universidad cuenten con el respaldo necesario para alcanzar sus metas académicas y profesionales. **ACAP** Acompañamos a jóvenes del último año del colegio a realizar aprendizajes significativos a través de una práctica profesional en Galicia. En 2024, 290 estudiantes de 14 escuelas participaron en actividades enfocadas en educación financiera y metodologías ágiles en nuestras sucursales



como parte del programa ACAP del Ministerio de Educación de Buenos Aires, promoviendo así la integración práctica de conocimientos académicos con el entorno laboral. **Programa Entopía – UTN Formamos** a la próxima generación de ingenieros de Argentina con el objetivo de acompañar su paso a la universidad, impulsamos el programa preuniversitario de capacitación dirigida a estudiantes del último año de secundarias técnicas de CABA, enfocado en prepararlos para el ingreso a carreras de ingeniería. **Salud** A través de la inversión en infraestructura, equipamiento y recursos hospitalarios en instituciones de salud, trabajamos de forma estratégica para mejorar la salud y el bienestar federal. Acompañados por la Asociación Civil Surcos, nos enfocamos principalmente en la atención primaria básica con el objetivo de impactar a la mayor cantidad de pacientes en regiones con un alto índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI). **Voluntariado** Materializamos nuestro voluntariado corporativo a través de la Asociación Civil Ayudando a Ayudar que cuenta con su Programa de Ayuda por Regiones (PRIAR) donde, con la participación activa de colaboradores, buscamos dar soluciones a las necesidades de los sectores más vulnerables de la sociedad, a través de proyectos sustentables de mejoras de infraestructura o equipamiento en instituciones de bien público de las áreas de nutrición, salud, educación y empleo. Las mejoras efectuadas tienen el propósito de dejar instaladas nuevas capacidades que permitan a las organizaciones beneficiarias desarrollarse y generar impacto positivo. Con el objetivo de potenciar su estrategia sustentable, Galicia creó “Galicia Multiplica”, incorporando diferentes formas para que los colaboradores se sumen a iniciativas y proyectos de impacto y así dejar huella en la comunidad, inspirando a través del voluntariado a ser agentes de cambio. Además, lanzamos el primer "Multiplica Day", un encuentro diseñado junto a proveedores de impacto para movilizar al equipo Galicia a pasar de la inspiración a la acción, conectar con el propósito organizacional, potenciar el poder colaborativo para transformar el mundo y mejorar el día a día de más personas. **Acciones de colaboración con clientes y no clientes** Sabemos que el trabajo articulado y la colaboración estratégica son multiplicadores de impactos. A través del programa de **Redondeo Solidario**, invitamos a nuestros clientes a ser parte del acompañamiento y apoyo de organizaciones que generan valor social y ambiental. **EDUCACIÓN E INCLUSIÓN FINANCIERA** Con el objetivo de ayudar a más personas a obtener Salud Financiera, trabajamos en alianza con empresas y asociaciones, para incluir cada vez a más personas y organizaciones al sistema financiero a través de la difusión de información, capacitación y acercamiento a nuevas tecnologías habilitantes para la adquisición y uso adecuado de los productos financieros que permiten ordenarse, organizarse y planificar para cumplir metas. **Formación en capacidades financieras** Creamos contenidos y materiales de formación sobre finanzas con el objetivo de empoderar a un mayor número de personas en el uso de productos y servicios financieros, capacidades digitales de administración del dinero en pos de que logren su bienestar financiero. Nuestra propuesta en educación financiera abarca la comunidad, los clientes y los colaboradores. A través de su Programa Economía y junto a la Asociación Conciencia, y colaboradores voluntarios, brinda talleres de finanzas personales para jóvenes de los últimos años en escuelas de todo el país, para fomentar a que administren sus finanzas de forma responsable y sostenida. Durante 2024, en alianza con Junior Achievement llevamos a cabo un programa online de capacitación docente para fortalecer la educación financiera en escuelas. **Concientización** A través de nuestros canales digitales, buscamos divulgar información de valor relacionada con las finanzas personales. En 2024, lanzamos el Blog de finanzas personales “Datita para tus finanzas” en Galicia.ar, contenido en redes sociales, un canal de YouTube, videos en vivo en Workplace y asistencia personalizada a través de Gala. Por último, alineado a su propuesta de valor, acompañamos al equipo a crecer en sus finanzas personales a través de distintas formaciones en su plataforma de aprendizaje y encuentros exclusivos con especialistas. **Inclusión financiera** Implementamos acciones concretas que ofrecen oportunidades y financiamiento a miles de personas que carecen de acceso al crédito en Argentina. Buscamos ampliar el acceso, uso y calidad de los productos y servicios financieros a través de herramientas financieras, atención en diversos canales de contacto y programas de educación financiera. Medimos la “Calidad de la inclusión financiera” a través del Indicador de bienestar financiero. El objetivo es conocer si los productos y servicios financieros ayudan a mitigar el estrés que conlleva gestionar el dinero. En 2024, encuestamos a más de 50.000 clientes para conocer sus experiencias. **FINANCIAMIENTO SOSTENIBLE** El compromiso de los bancos e instituciones del sector por contribuir al financiamiento y transición a economías bajas en carbono e inclusivas se torna fundamental en estos tiempos. Desde Galicia, promovemos las finanzas sostenibles con el propósito de desarrollar negocios rentables que contribuyen con la preservación y regeneración del planeta y el bienestar de las personas. Se destacan las siguientes: **Linea de financiamiento sostenible** Destinado a empresas de todos los segmentos que buscan generar un impacto social y/o ambiental a través de buenas prácticas sostenibles o proyectos de impacto. Determinamos la elegibilidad de cada proyecto según criterios de sostenibilidad y una taxonomía propia en base a certificaciones y lineamientos de reconocimiento internacional. **FONDES** Fondo Fiduciarios para el Desarrollo de la Economía Social: contribuimos con este fondo de financiamiento público-privado impulsado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires con el objetivo de estimular el desarrollo social y económico. A través de una política de incentivos, acompaña el fortalecimiento de las actividades de las Unidades Productivas de la Economía Social. El fondo se sustenta en los principios de equidad e inclusión social, solidaridad social, perspectiva de género, inclusión de personas con discapacidad y sustentabilidad ambiental. **Programa de buenas prácticas en la cadena valor agropecuaria** Durante 2024, Galicia junto con Nera cerró acuerdos con los principales actores del Sector Agropecuario (Bayer, Viterra, Louis Dreyfus, Syngenta), a partir de los cuales se estimula y beneficia con condiciones preferenciales a productores a adoptar buenas prácticas agropecuarias como siembra directa, rotación de cultivos, utilización de cultivos de cobertura, entre otras prácticas que, también, tienen como objetivo secuestrar un mayor volumen de carbono en los suelos. **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN** Creemos que la gestión de la diversidad es un elemento clave y estamos comprometidos en fomentar un ambiente de trabajo inclusivo, donde cada persona pueda desarrollar su potencial y maximizar su contribución. Estamos convencidos de que una cultura de trabajo inclusiva enriquece tanto a las organizaciones como a las personas que las integran. La diversidad de ideas e identidades amplía perspectivas, promueve la creatividad e impulsa la innovación. Contamos con equipos diversos e inclusivos que, a través del trabajo colaborativo y dinámico, buscan crear soluciones ágiles e innovadoras para enfrentar los desafíos del negocio. El mismo compromiso que asumimos con nuestros colaboradores lo extendemos a nuestros clientes y a las comunidades donde operamos. Trabajamos para ofrecer una experiencia que contemple todas las necesidades, tanto en nuestras instalaciones como en el diseño de productos y servicios. Además, implementamos una estrategia de impacto social con perspectiva de diversidad e inclusión, impulsando alianzas y proyectos alineados a nuestra visión. Abordamos la inclusión desde una perspectiva interseccional, con un enfoque en tres ejes clave: • **Género** • **Discapacidad** • **Empleabilidad** Este enfoque forma parte de nuestra identidad y nos impulsa a seguir avanzando. En 2024, fuimos reconocidos por nuestra gestión en diversidad e inclusión por Fundación Flor, un reconocimiento que refuerza nuestro compromiso con la construcción de entornos más equitativos para todas las personas. Avanzamos en la concreción de metas en relación con la representatividad de género en los distintos niveles de la organización, en línea con nuestro compromiso con los principios WEPs. En 2024, alcanzamos • un 25% de mujeres en roles de liderazgo estratégico • un 44% de mujeres en roles de liderazgo • un 26% de mujeres en roles de tecnología, y roles de liderazgo en tecnología • un 0,83% de nuestro equipo está conformado por personas con discapacidad. **Estrategia de Género** Nuestra gestión interna con foco en género se apoya en cuatro ejes de intervención: • **Equilibrio**: igualdad de representación en todos los niveles. • **Igualdad salarial**: remuneración por el puesto y no por el género. • **Desarrollo de talento**: diseñamos programas específicos para acompañar el crecimiento profesional de las mujeres, fomentando su liderazgo en áreas clave como la tecnología. • **Flexibilidad**: promovemos esquemas de trabajos que permitan equilibrar la vida personal y laboral. Durante 2024, trabajamos: **De cara interna, abordamos el talento, la cultura y el**

liderazgo estratégico: • Implementamos campañas de comunicación que consolidaron nuestro mindset DEI. • Realizamos formaciones en sesgos, comunicación inclusiva y prevención de violencia de género. • Evolucionamos la medición de la experiencia en el journey de la maternidad y lanzamos espacios de acompañamiento para madres y padres junto a Comadre. • Lanzamos “Somos Red”, un espacio para impulsar el desarrollo de las mujeres líderes de Galicia, promoviendo la construcción de vínculos, el intercambio de experiencias y el aprendizaje colaborativo. El objetivo es que las participantes amplíen sus redes profesionales y desarrollen nuevas habilidades en un entorno de apoyo mutuo y crecimiento conjunto. • Escalamos nuestro Protocolo de Construcción de Espacios Libres de Violencia a través de un programa de formación y acompañamiento que alcanzó a más de 500 líderes de todos los niveles de la organización y a toda la Gerencia de Personas. **En relación con nuestra estrategia de impacto social:** • Junto a Media Pila, capacitamos en lenguaje de programación y habilidades socioemocionales a mujeres en situación de vulnerabilidad social. • Acompañamos el programa “Desarrollo de Futuro” de Chicas en Tecnología para contribuir a reducir la brecha de género en carreras STEM. • En alianza con UNFPA y Fundación AVON, trabajamos por la igualdad y la prevención de las violencias basadas en género. **Estrategia de Discapacidad** En Galicia, nos comprometemos a crear un entorno inclusivo y accesible para todas las personas, independientemente de su condición. Promovemos la igualdad de oportunidades tanto para nuestros colaboradores como para nuestros clientes, integrando principios de accesibilidad universal en todos nuestros procesos, productos, servicios e infraestructura. Desde una mirada integral, fomentamos la inclusión y la participación activa de las personas con discapacidad, diseñando programas que impulsan su desarrollo personal y profesional. Este compromiso se extiende tanto dentro de la organización como en las comunidades donde operamos, contribuyendo a la construcción de una sociedad más equitativa y accesible. Como parte de este esfuerzo, certificamos 66 sucursales con ALPI, avanzando en la accesibilidad de nuestras instalaciones. Capacitación para una cultura inclusiva • Junto a Libertate, lanzamos un curso de accesibilidad digital en el que participaron 17 personas en roles clave de diseño y comunicación. • Con Incluyeme, realizamos talleres para derribar mitos sobre discapacidad y empleo. Impulsando la inclusión desde nuestra estrategia de impacto social • Diseñamos y lanzamos, junto a Incluyeme, un curso virtual y gratuito sobre educación financiera. • Implementamos el bootcamp “Desarrollá Tu Futuro”, enfocado en bases de datos y lenguaje SQL, para fortalecer los conocimientos en data y potenciar la empleabilidad de personas con discapacidad. • En alianza con CILSA, lanzamos un bootcamp de Full Stack Developer, promoviendo trayectos de formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación. **Estrategia de Empleabilidad** Estamos comprometidos con la creación de un mercado laboral inclusivo y diverso. Promovemos oportunidades de empleo para comunidades con mayores barreras de acceso y fomentamos la formación de talento alineada con las necesidades actuales del mercado. Nuestro objetivo es reducir desigualdades y abrir puertas a quienes enfrentan mayores dificultades para acceder a un empleo de calidad. A través de nuestras iniciativas, buscamos no solo integrar a estas comunidades en el mundo laboral, sino también ofrecerles las herramientas necesarias para su desarrollo profesional a largo plazo. Nuestra estrategia se basa en los siguientes ejes clave: • **Becas Universitarias:** a través de nuestro programa de becas universitarias, brindamos acceso en educación superior a jóvenes de todo el país especialmente de comunidades con menos oportunidades, en colaboración con universidades públicas y organizaciones sociales. • **Prácticas de inclusión:** a través del programa de Prácticas profesionales, proporcionamos a los jóvenes la oportunidad de adquirir su primera experiencia laboral de calidad, impulsando su empleabilidad y además, su desarrollo profesional. • **Bootcamps STEM:** organizamos talleres de formación y capacitaciones en áreas clave como tecnología, datos, programación, entre otras, para preparar a los participantes para el mundo laboral actual, alienándolos con las demandas del mercado. **Acción por el clima** Contribuimos al cuidado del ambiente y a la acción por el clima mediante las siguientes acciones: la mitigación de nuestra huella, el uso de energías renovables, la evaluación de riesgos ambientales y la implementación de un sistema de gestión ambiental e integral, para responder a las necesidades de nuestros clientes y grupos de interés. **Gestión de la Huella de Carbono** Estamos alineados con el objetivo global de alcanzar las cero emisiones de CO₂ netas al 2050, con una meta intermedia de reducir el 50% al 2030. Nuestro progreso hacia la meta 2030 se basa en un objetivo de reducción anual del 5% desde 2021, el cual hemos superado consistentemente cada año. Tenemos un sistema de mejora continua que incluye estrategias y acciones que nos permite posicionar nuestra acción por el clima a nivel internacional. Comenzando por un marco de política de acción por el clima, continuando con la implementación y certificación de un sistema de gestión ambiental (SGA) que nos permite medir y mitigar nuestra huella de carbono y luego reportándola a nivel internacional para conocer su desempeño según altos estándares. Durante 2024 continuamos realizando acciones que contribuyen a consolidarnos como una organización con una estrategia orientada al cuidado del ambiente. **Medición de la huella de carbono** Medir la huella nos permite establecer objetivos de mitigación anuales, contribuyendo a lograr el 50% de mitigación para 2030 y la carbono neutralidad a 2050. Nuestro top 5 de emisiones comprenden: consumo de energía eléctrica, consumo de nafta por traslados de viajes in-itinere de colaboradores, bolsas de polietileno, consumo de gas natural y viajes corporativos en avión. Además, se realizó la tercera medición de emisiones financiadas mediante la herramienta PCAF abarcando el 69% del total de nuestra cartera, mejorando la calidad por sector con los datos de medición de los clientes y el uso de coeficientes locales. **Mitigación de emisiones CO₂** Desde Galicia realizamos un control de los principales consumos y emisiones generadas por la actividad, lo que nos permite priorizar las acciones más efectivas de reducción del impacto ambiental y establecer los objetivos para mejorar de forma sistemática la gestión. Para el 2024, nos planteamos una meta de mitigación del 5% y en busca de este objetivo, tuvimos proyectos específicos para las fuentes más relevantes dentro de nuestra huella de carbono organizacional. Es por esto que la mitigación fue lograda principalmente por una disminución del impacto ambiental generado por el consumo de energía eléctrica de red y por la adquisición de energía por fuentes renovables, acompañada de un fuerte compromiso en el control de los principales consumos y emisiones generadas. Gracias a estas acciones, logramos que el consumo de energía eléctrica, que en 2023 representaba más del 50% de nuestra huella de carbono organizacional, se reduzca a poco más del 30%. **Energía renovable** Dado que el consumo de energía eléctrica representa nuestra principal fuente de emisiones, trabajamos para avanzar en la descarbonización de nuestra matriz energética a través del abastecimiento con fuentes renovables. Para ello, Grupo Galicia estableció un objetivo del 70% de energía renovable en sus edificios corporativos. Contribuimos a esta meta de abastecer con un 70% de energías renovables sus edificios corporativos, superándola con un 75,00% de consumo proveniente de fuentes renovable. Además, trabajamos en la incorporación de 20 sucursales al mercado eléctrico mayorista (MEM), permitiendo que el 95% de su abastecimiento provenga de energía renovable mediante la compra de 2.000 MWh/año. Complementariamente, se instalaron paneles solares en la sucursal de Ciudad Universitaria para la auto generación de energía renovable. En total, considerando edificios corporativos, sucursales y edificios anexos, logramos abastecerse en un 38 % con energía renovable. **Compensación de las emisiones no evitadas** En 2024, trabajamos en el proyecto Bosque Galicia. A través de esta iniciativa, plantamos 2.500 árboles en Andresito, Misiones, contribuyendo a la compensación de la huella de carbono del Grupo. El Bosque Galicia tiene sus inicios en 2021 y a la actualidad lleva 6758 arboles plantados y 11 hectáreas conservadas de bosque nativo. Además, participamos en otras iniciativas de compensación que permiten capturar CO₂ de la atmósfera o evitar la emisión de una cantidad equivalente a la generada por nuestras operaciones. Complementando estas acciones, abordamos las emisiones generadas por los traslados eventuales de nuestros colaboradores. Para ello, establecimos un convenio con Cabify, una empresa que compensa la huella de carbono de sus viajes. **Gestión de recursos críticos. Sistema de Gestión Ambiental (SGA)** El SGA es un proceso cíclico el cual se certifica y permite planificar, implementar, revisar y mejorar los procesos, procedimientos y acciones que llevamos a cabo en la compañía. **Eficiencia de Recursos Críticos** Reforzamos la

gestión de nuestros consumos críticos incorporando soluciones como la concientización de los colaboradores, logrando el cambio de hábitos, actor clave tras la presencialidad con propósito. El consumo de energía eléctrica sigue siendo nuestro principal consumo crítico, seguido por los viajes in itinere y bolsas para el traslado de caudales. Respecto a el papel, este año no representó un consumo crítico por el aumento de la digitalización de procesos pero continua siendo una fuente importante en el consumo de materiales. Energía Eléctrica Este año continuamos enfocándonos en la gestión de energía eléctrica y el abastecimiento de energías renovables como parte de nuestra estrategia para la mitigación de la huella de carbono y reducción del impacto ambiental. Debido a una mayor presencialidad de colaboradores, hubo un aumento en el consumo de energía eléctrica de 23,00%. Es por esto que implementamos diversos proyectos y controles para promover la cultura de la eficiencia energética y optimizar los consumos por superficie. Tarjetas En 2024, trabajamos en la compra de materia prima para tarjetas a partir de PVC 100% reciclado. Desde Galicia, llevamos contabilizadas las tarjetas digitales emitidas que no fueron impresas de manera física. Para 2024 este valor cerró en 273.680 tarjetas virtuales, evitando así un impacto ambiental de 4.017 tn CO2eq. Uso de papel Si bien el consumo de papel ha dejado de ser un consumo crítico, seguimos trabajando activamente en su reducción. En 2024, establecimos el objetivo de reducir en un 40% el consumo de papel utilizado para resúmenes de clientes, superando la meta con una disminución del 49%. Una de las iniciativas que implementamos para optimizar el uso de papel en distintas áreas, destacándose la reducción en el armado del Welcome Pack, donde se logró una disminución del 57% en la impresión. **Gestión de residuos** Trabajamos para garantizar que todos los residuos sean tratados conforme al cumplimiento de ley por empresas habilitadas para el transporte y tratamiento de residuos. Como parte de nuestros esfuerzos por mejorar la trazabilidad y el desempeño ambiental, en 2024 incorporamos el seguimiento mensual del Índice de reciclabilidad (IR) para sus edificios corporativos. Este indicador mide la proporción de residuos totales generados que son derivados al reciclaje, permitiéndonos evaluar y optimizar nuestras prácticas en edificios corporativos. • En 2024, Torre Galicia, Casa Matriz, la sucursal Plaza Galicia y 8 sucursales más obtuvieron el certificado de sello verde, emitido por el gobierno de la ciudad de Buenos Aires por la gestión eficiente de sus residuos. • Además, ampliamos los puntos de acopio de botellas de amor en nuestros edificios corporativos, Torre Galicia y Plaza Galicia, con el objetivo de que los colaboradores lleven sus botellas de amor para su reciclado. • Realizamos actividades de reciclado y reutilización: contamos con cestos para tarjetas de créditos, tapas plásticas y para los envases reciclables en los cuales los colaboradores reciben su almuerzo diario. **Concientización ambiental** Nuestras campañas de concientización para colaboradores tienen como objetivo sensibilizar a las personas con la difusión de mensajes clave a través de nuestras redes sociales y canales de comunicación interna. Concientizamos y sensibilizamos a través de un plan de capacitación estratégico y diferentes canales de diálogo a todo nuestro equipo sobre la importancia del cuidado del medioambiente, la eficiencia energética, la gestión de residuos y la movilidad sustentable. Otorgamos dinero recolectado, mediante Puntos Quiero, a EcoHouse colaborando en la promoción de la Educación Ambiental, financiando los costos para la ejecución de talleres en escuelas del Área Metropolitana de Buenos Aires con más de 180 niños. Como parte del programa de concientización ambiental, este año, 10 colaboradores se sumaron a plantar arboles en nuestro Bosque Galicia de Misiones y multiplicar nuestro impacto. **Eventos sustentables** Impulsamos la planificación de nuestros eventos corporativos con criterio de evitar emisiones de GEI y su posterior medición de huella de carbono. Establecimos como objetivo compensar nuestros eventos de mayor impacto y alcance: Encuentro de líderes, Multiplica Day, Escalar impacto y Fiesta de fin de año. **Inversiones ambientales** Las principales inversiones realizadas en 2024 son: • Medición, mitigación y compensación de la huella de carbono • Compra de energía renovable para edificios corporativos y sucursales, e instalación de paneles solares en sucursal. • Acompañamiento a organizaciones como Fundación Temaikén y Sociedad Argentina de Horticultura. • Campañas de reciclado para la mejor gestión de recursos. • Certificación ISO 14.001 en Grupo Galicia. • Estudio de análisis de riesgo ambiental y social. • **Análisis de riesgo ambiental y social** Realizamos la Gestión de Riesgos Indirectos analizando potenciales riesgos ambientales y sociales para la asistencia crediticia de proyectos a diferentes organizaciones. De acuerdo con el monto y plazo de inversión y siguiendo con las regulaciones vigentes, solicitamos diferentes niveles de información para categorizar el proyecto en A, B o C por sus potenciales impactos ambientales y su posibilidad de mitigación o reversibilidad. Asimismo, aplicamos los Performance Standards de IFC y Principios de Ecuador en proyectos con riesgos ambientales y sociales relevantes de acuerdo al Manual de Política de Administración de Riesgo Ambiental. Realizamos análisis de proyectos teniendo en cuenta las buenas prácticas ambientales y la taxonomía interna para préstamos financieros relacionados con la Línea Sostenible.

TRATAMIENTO DE RESULTADOS NO ASIGNADOS

Al cierre del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, el capital, los aportes no capitalizados, los ajustes al patrimonio, las reservas de utilidades y los otros resultados integrales acumulados totalizaron la suma de \$3.079.304.456.850,50. Los resultados no asignados incluyen la utilidad del ejercicio la cual ascendió a \$1.326.625.743.936,15 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 2024, el Directorio ha decidido realizar la siguiente propuesta de distribución de resultados correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024:

A Reserva Legal	265.325.148.787,23
Pago de dividendos en efectivo y/o especie	400.000.000.000,00
A Reserva Facultativa para Futuras Distribuciones de Resultados	661.300.595.148,92

La presente propuesta de distribución de dividendos será puesta a la consideración de la próxima Asamblea de Accionistas y el monto a ser distribuido deberá contar previamente con la autorización de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias en los términos del texto ordenado de la norma del B.C.R.A. "Distribución de Resultados". En consecuencia, la distribución de utilidades que resulte de los trámites citados puede diferir de la presente propuesta. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 28 de febrero de 2025.

2. INFORME SOBRE EL CODIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO DE LA COMISION NACIONAL DE VALORES: 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, **SE RESUELVE:** 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.

• **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” o “Galicia”, 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 (“CEO”) y Gerencias de Área que reportan directamente a él. Estas Gerencia de Área son: Finance & Strategic Planning, Risk, Financial Banking, Wholesale Banking, Retail Banking, People y Product and Technology. El flujo de información permanente que existe entre el Directorio, el CEO, 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. Finanzas Sostenibles: 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. Acción por el Clima: 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 CEO, 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 CEO, quien reporta de forma directa al Directorio, tiene el rol de implementar los objetivos estratégicos de Banco Galicia y coordinar el equipo de Gerentes de Área. La labor del Directorio supone una tarea permanente de retroalimentación al CEO, 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 CEO. El sistema de Evaluación Gerencial utilizado, y que incluye en su alcance al CEO, 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 CEO desempeñan un rol fundamental como acelerador del presupuesto de gratificación para todos aquellos 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), (v) 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 Gobierno de Tecnología y Seguridad de la Información, (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 Ciberseguridad y Protección del Fraude. Cada uno de los comités cuenta con su propio reglamento, que establece su composición, funcionamiento, atribuciones y periodicidad de las reuniones. 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 CEO.

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 Lega.

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 CEO. 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 CEO, 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 CEO 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 CEO y el Gerente de Área de People. Este Comité tiene entre sus misiones presentar la sucesión del CEO 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 efectúe 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 CEO y el Gerente de Área de People. 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 CEO 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 CEO 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 CEO y Gerentes de Área, analizar y fijar la compensación del CEO 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 Risk, 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 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 Risk 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 Risk 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, que contiene el detalle de Ciclos, Procesos y Sistemas involucrados y que se basa en la identificación y evaluación de los riesgos de la Entidad, como también en el impacto de los objetivos fijados por el Directorio. 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 en los distintos temas abordados. 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. 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 responsabilidades y funciones del Comité de Auditoría. 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 la Gerencia 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 a la Gerencia 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-learning 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 período. 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 la Gerencia de 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. **3. INFORME ANUAL DEL COMITÉ DE AUDITORIA:** Se toma conocimiento del informe emitido por el Comité de Auditoría, relativo al sistema de control interno del Banco por el ejercicio 2024, emitido en cumplimiento de las “Normas Mínimas sobre Controles Internos” del Banco Central de la República Argentina de acuerdo a lo establecido en la Comunicación “A” 8168. No habiendo mas asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las dieciséis treinta horas.-----



Es copia fiel de su original transcripto en Acta N° 12/2025, del Libro de Actas de Directorio N° 83 de Banco de Galicia y Buenos Aires S.A.U., rubricado con fecha 25 de abril de 2024 bajo el N° RL-2024-42589774-APN-DSC#IGJ, en la Inspección General de Justicia.-----