

BANCO PATAGONIA

- ▶ **REPORTE DEL CÓDIGO DE
GOBIERNO SOCIETARIO 2025.**
(Anexo III a la Memoria Anual Integrada)

En cumplimiento de las Normas emitidas por la Comisión Nacional de Valores, se adjunta el Reporte del Código de Gobierno Societario de Banco Patagonia S.A. como Anexo III a la Memoria Anual Integrada, correspondiente al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025.

REPORTE DEL CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO 2025

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 la cultura de la misma. El Directorio deberá involucrarse constructivamente con la gerencia para asegurar el correcto desarrollo, ejecución, monitoreo y modificación de la estrategia de la compañía.
IV.	El Directorio ejercerá control y supervisión permanente de la gestión de la compañía, asegurando que la gerencia tome acciones dirigidas a la implementación de la estrategia y al plan de negocios aprobado por el directorio.
V.	El Directorio deberá contar con mecanismos y políticas necesarias para ejercer su función y la de cada uno de sus miembros de forma eficiente y efectiva.

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

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio de Banco Patagonia (en adelante “Banco Patagonia”, el “Banco” o la “Entidad”), aprueba el Plan Estratégico mediante el cual establece un Propósito Corporativo, una Visión de Futuro y un conjunto de Valores que establecen el marco de acción colectiva de todas las personas que integran la organización.

En el mes de diciembre de 2025 el Directorio aprobó el nuevo Plan Estratégico 2026-2030, mediante el cual estableció los siguientes lineamientos estratégicos:

Propósito

Expresa la razón de ser del Banco y el impacto que busca generar en los distintos grupos de interés. Para este nuevo ciclo estratégico, el Propósito definido es:

Acompañar el desarrollo de las Personas, en cada momento.

Visión de futuro

Constituye una declaración inspiradora que refleja cómo se proyecta la organización en el largo plazo. En esta nueva etapa estratégica, la Visión establecida es:

Ser una entidad referente del ecosistema financiero, destacada por su performance integral, y la experiencia que brinda a sus clientes.

Valores

Los valores del Banco constituyen la base de nuestra cultura y orientan el accionar colectivo. Los mismos se detallan a continuación:

Cercanía: Ponemos a las personas en el centro, escuchamos con atención. Comprendemos las necesidades, somos cordiales y equitativos.

Eficiencia: Trabajamos con agilidad y flexibilidad, optimizando los recursos y procesos, en pos de conseguir resultados sostenibles.

Innovación: Impulsamos nuevas ideas y soluciones que generen valor para los clientes y la organización.

Sustentabilidad: Actuamos con responsabilidad para optimizar el impacto de nuestras acciones en las personas, la comunidad y el medio ambiente.

Integridad: Actuamos con respeto, confianza, ética y transparencia. Creemos en el talento y la pertenencia para la creación de valor.

El Directorio monitorea la ejecución del Plan Estratégico, dejando constancia de ello en las actas resultantes de las reuniones, tratando los principales hitos del Plan y los resultados obtenidos. El Directorio verifica la implementación de estrategias y políticas, el cumplimiento del presupuesto y controla el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados y las utilidades previstas. Mensualmente se comparte y se analiza con los Directores y gerentes de primera línea, diversos tableros de gestión que resumen la evolución de las principales variables, el seguimiento de los objetivos de negocios y las metas a lograr por parte de las distintas Superintendencias. Adicionalmente, a través de distintos Comités, según las atribuciones que le correspondan, se realiza el tratamiento de temas incluidos en la visión y valores establecidos, como la experiencia del cliente, innovación, integridad, sustentabilidad.

Asimismo, con el fin de garantizar la observancia de los más altos estándares de ética e integridad en función del mejor interés de la compañía, Banco Patagonia cuenta con:

- Código de Ética: se ha establecido con el objeto de facilitar el conocimiento y comprensión de los principios éticos y de conducta que cada uno de los integrantes de Banco Patagonia debe cumplir en su desempeño, con eficiencia, calidad y transparencia, respetando la ley, las buenas prácticas y las más altas normas de conducta, promoviendo y protegiendo los derechos humanos en todo nuestro ecosistema de negocios
- Código de Conducta: aplicable a todos los empleados en el ejercicio de sus actividades relacionadas con el rol de Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral, que define los deberes de lealtad con que deberán desempeñarse todas las personas alcanzadas y establece la política y los procedimientos correspondientes a las normas legales y éticas.
- Principios para la gestión de proveedores y terceros relacionados: Inspirados en los valores sostenidos en el Código de Ética, los Principios para la gestión de proveedores y terceros relacionados, integran los factores éticos, sociales y medioambientales a nuestras prácticas de contratación.
- Política y el Programa de Integridad: surge como resultado del compromiso del Directorio con la prevención y lucha contra la corrupción; un compromiso que se asume expresa y públicamente manifestando su postura de "tolerancia cero" frente a cualquier acto de corrupción cometido por algún miembro del Banco. Alineado al Código de Ética y a las políticas específicas vigentes en materia de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, como así también a las políticas de integridad de nuestra Sociedad controlante, el Programa consagra los valores éticos rectores del Banco y provee las directrices necesarias para que todo miembro oriente sus conductas cotidianas hacia la ética y la integridad.

Dichas normas internas, así como las Políticas sobre Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, se encuentran publicadas en nuestro sitio web:

<https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/banco-patagonia/etica-e-integridad.php>

<https://www.bancopatagonia.com.ar/codigo-proteccion-inversor.php>

<https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/banco-patagonia/politicas-aml-cft.php>

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.**

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como surge del Código de Gobierno Societario, el Directorio es responsable de establecer la estrategia global del negocio y en ese marco aprueba el Plan Estratégico. El mismo surge como resultado de un trabajo conjunto que incluye a todas las Superintendencias y ciertos niveles gerenciales, considerando las variables del contexto macroeconómico, socio-político y regulatorio, así como también las capacidades del Banco en relación a su entorno competitivo, determinando como resultante los principales lineamientos estratégicos, como son el propósito, la visión de futuro, los valores corporativos y un mapa estratégico expresadas en cuatro dimensiones, bajo las cuales se fijan los Resultados Corporativos a alcanzar.

. El Plan Estratégico vigente fue aprobado por el Directorio en el mes de diciembre 2025 por el período 2026-2030.

El Directorio monitorea la ejecución del Plan Estratégico tal lo mencionado en la Práctica 1, verifica la implementación de estrategias y políticas, el cumplimiento del presupuesto y controla el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados y las utilidades previstas. Mensualmente se comparte y se analiza con los Directores y gerentes de primera línea, diversos tableros de gestión que resumen la evolución de las principales variables, el seguimiento de los objetivos de negocios y las metas a lograr por parte de las distintas Superintendencias.

Banco Patagonia es signatario, en carácter de Banco fundador, del Protocolo de Finanzas Sostenibles <https://www.protocolofinanzassostenibles.com.ar/> suscrito en el año 2019, inicialmente junto a otras 17 Entidades Financieras argentinas y renovado en 2024.

Dicho Protocolo tiene como principal objetivo promover prácticas de inversión sostenible e institucionalizar el criterio de la sostenibilidad como principio rector de la actividad financiera. A partir de la labor de sus distintas Comisiones, en las cuales el Banco participa activamente, el Protocolo busca fomentar la implementación de las mejores prácticas y políticas internacionales que promueven una efectiva integración entre los factores económicos, sociales y ambientales, instando a que esta triple mirada integre la estrategia de negocio de cada Entidad Financiera.

Durante 2025, Banco Patagonia continuó participando activamente del Protocolo de Finanzas Sostenibles. Participó en distintos espacios técnicos y mesas de trabajo, con el objetivo de fortalecer capacidades internas y contribuir al desarrollo de herramientas comunes para la gestión de riesgos y oportunidades vinculadas a la sostenibilidad. Las principales acciones del período se encuentran detalladas en el punto 5. de la presente Memoria anual integrada.

Estas acciones se complementaron con iniciativas internas impulsadas por el Banco, en línea con los ejes de su estrategia de Sustentabilidad renovada en 2024 con lineamientos basados en criterios Ambientales, Sociales y de Gobierno (ASG), cuyos ejes de actuación son:

- Desarrollo y Promoción Social: Acompañar el desarrollo de la comunidad de la cual el Banco forma parte, considerando a todos los grupos de interés y nuestro ecosistema de negocios.
- Finanzas sostenibles e inclusión financiera: Integrar criterios ambientales, sociales y de gobierno en el modelo de negocios; diseñar y promover instrumentos de financiación que contribuyan al desarrollo sustentable.
- Impactos ambientales y cambios climáticos: Promover prácticas sostenibles que permitan reducir los impactos ambientales y climáticos de toda nuestra operación, integrando el cambio climático en la gestión de riesgo.
- Diversidad e inclusión: Tener como eje la perspectiva de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) para seguir transformándose en una Organización que propicie soluciones adecuadas frente a la comunidad interna y externa.

En este marco, se reforzaron acciones orientadas a mejorar la medición de emisiones de gases de efecto invernadero que emiten nuestros clientes, incrementar el consumo de energía renovable, fortalecer programas de diversidad e inclusión y promover la educación financiera, en línea con los principios y objetivos del Protocolo de Finanzas Sostenibles.

Como una forma de sellar nuestro compromiso con un futuro más sostenible, inclusivo y responsable, hemos firmado la Carta de Intención de ASG, afirmando de este modo nuestro compromiso con la Agenda de Sustentabilidad de nuestro accionista controlante.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio es el responsable de asegurar que la Alta Gerencia realiza un seguimiento apropiado y consistente de la implementación de sus políticas, estrategias, el cumplimiento del presupuesto y desempeño de estas con los objetivos fijados y las utilidades previstas.

Tal lo explicado en la Práctica 11, los Directores del Banco no cumplen funciones ejecutivas en la Entidad de acuerdo a lo exigido en el texto ordenado "Autoridades de Entidades Financieras" y la Comunicación "A" 8367 del BCRA, que establece que el Banco es una Entidad comprendida dentro del Grupo A, las cuales deben mantener la separación de funciones ejecutivas y de administración; es decir que ningún miembro del Directorio ocupa un cargo gerencial.

En el marco de las buenas prácticas de gobierno societario y con el objetivo de mantener una adecuada organización, control y seguimiento de las actividades inherentes a la gestión, el Directorio de Banco Patagonia ha creado Comités los cuales se encuentran bajo su supervisión y en los que participa al menos el Presidente y/o un Vicepresidente. A través de su participación, mantiene canales de comunicación permanente.

Por su parte, los miembros de la Alta Gerencia, son los máximos responsables operativos de la implementación, administración y seguimiento de las normas mínimas de control interno. A tales fines se han establecido controles e indicadores que permiten detectar desvíos, variaciones y controlar la gestión, cuyo seguimiento está a cargo del Comité de Riesgo Operacional.

Siguiendo las mejores prácticas del Marco COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), el Directorio estableció un esquema de tres Líneas de Defensa por la cual, la primera línea (Dueños de Procesos) es propietaria de los riesgos, de su gestión y de la implementación de acciones correctivas para hacer frente a deficiencias de proceso y control, mantener un control interno efectivo ejecutando los procedimientos de control sobre los riesgos de manera constante en el día a día. Una segunda línea en la que se establecen diversas funciones de gestión de riesgos y cumplimiento para ayudar a crear y/o monitorear los controles de la primera línea de defensa (ej.: Controles Internos); y por último una tercera línea que se encuentra constituida por la Auditoría Interna, que proporciona a la alta dirección un aseguramiento comprensivo basado en un alto nivel de independencia y objetividad dentro de la Organización.

Cabe destacar que, la segunda línea de defensa, dentro de la cual se ubica el área de Control Interno, que pertenece a la Superintendencia de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos, es quien cumple un rol de supervisión independiente respecto de las actividades operativas y del diseño de controles ejecutados por la gerencia.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Tal lo definido por la Resolución General N° 797 de la CNV el Gobierno Societario es el conjunto de prácticas, procesos y estructuras por el cual se dirigen y controlan las Compañías, aclarando que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) agrega que el gobierno societario "involucra una serie de relaciones entre la gerencia de la Compañía, su Directorio, accionistas y otras partes interesadas."

El Directorio de Banco Patagonia tiene a su cargo la administración del Banco y tal como surge de las actas de Directorio resultantes de sus reuniones, toma todas las decisiones relacionadas con ese fin, pudiendo afirmar que como parte de ese proceso, diseña las estructuras y prácticas de gobierno societario y a los responsables de su implementación (aprueba la macroestructura organizacional, la composición y atribuciones de los Comités, las políticas generales, designa a los miembros de la Alta Gerencia, etc).

Según lo establecido en el esquema normativo interno, las políticas del Banco son revisadas por las áreas responsables de cada una de ellas, como mínimo una vez al año. Sus modificaciones deben ser aprobadas por el Directorio.

En el caso de los Manuales de Procedimiento, deben ser revisados, generalmente, como mínimo cada tres años. En cada uno de ellos está establecida la responsabilidad del órgano o área de aprobación.

Asimismo, el Directorio aprobó un Código de Gobierno Societario, el cual es revisado anualmente por la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, evaluando si es adecuado al perfil, complejidad e importancia económica del Banco, y proponiendo al Directorio la actualización anual del mismo, de acuerdo a las actualizaciones normativas, adecuaciones internas y propuestas de cambios de acuerdo a nuevas tendencias en materia de gobierno corporativo. Del mismo surgen las funciones del Directorio, la Alta Gerencia, los Comités, las Auditorías, el Control Interno y las principales políticas de la Entidad.

Tal lo detallado en la Práctica 9, la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, es el área dependiente del Directorio que ejerce una función administrativa y organizativa de los aspectos societarios tanto del Banco como de sus Sociedades controladas, asistiendo a los miembros del Directorio, a los Accionistas y a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora en los aspectos formales del funcionamiento de los Órganos que integran. De dicha Gerencia depende la Jefatura de "Gobierno Corporativo y Asesoramiento al Directorio", cuya misión es asesorar y asistir al Directorio en su función de velar por el cumplimiento de la política de Gobierno Societario.

Desde el área de Controles Internos se realiza periódicamente un procedimiento de revisión del presente Reporte.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Los miembros del Directorio de la emisora <https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/autoridades.php> cuentan con suficiente tiempo para ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente.

Cada uno de ellos ha sido evaluado y autorizado por el Banco Central de la República Argentina, quien ha considerado las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional. Adicionalmente, el Directorio del Banco aprobó un procedimiento de control aplicable a sí mismo y a sus Sociedades controladas, para que anualmente se puedan verificar dichas condiciones. Dicho procedimiento, se aplica también de manera previa a la Asamblea de Accionistas en el caso de las nuevas autoridades a ser designadas.

Sin perjuicio de lo estipulado en leyes y normas de Organismos de contralor aplicables, las reglas que gobiernan el accionar del Directorio están establecidas en el Estatuto Social <https://bp.bancopatagonia.com.ar/relacion-con-inversores/es/informacion-publica/estatuto> y en el Reglamento interno de funcionamiento, ambos documentos inscriptos en el Registro Público de Comercio de la Inspección General de Justicia. Dichos documentos detallan claramente: integración, duración de los mandatos, inhabilidades e incompatibilidades, designación del Presidente y los Vicepresidentes, convocatoria a las reuniones, periodicidad de las mismas, quórum y votos, reuniones a distancia, responsabilidades, funciones y atribuciones, representación legal, ejercicio de la función, confidencialidad, rol de la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, etc.

El Reglamento interno del Directorio, destina un punto específico al ejercicio de la función, indicando que a los efectos de garantizar el normal desenvolvimiento del Órgano, los miembros del Directorio deberán comprometer el tiempo y la dedicación necesaria para cumplir con sus responsabilidades y ejercer sus funciones de forma profesional y eficiente.

Durante el ejercicio 2025 se celebraron las reuniones de Directorio cumpliendo con la periodicidad reglamentada, las que contaron con una alta participación de sus miembros. Las reuniones se realizaron bajo una modalidad mixta, en la que los participantes podían participar en forma presencial o comunicados a través de medios de transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras de acuerdo a lo previsto en el artículo duodécimo del Estatuto Social y la normativa aplicable.

Con respecto a los Comités, creados por el Directorio del Banco con el objetivo de mantener una adecuada organización, control y seguimiento de las actividades inherentes a la gestión, cada uno de ellos, cuyo detalle se encuentra publicado en la página web del Banco <https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/comites.php> (Comité de: Auditoría CNV; Auditoría BCRA; Control y Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo; Protección de los Usuarios de Servicios Financieros; Tecnología Informática; Seguridad Informática y Protección de Activos de Información; Finanzas; Riesgo Operacional; Riesgo Global; Desarrollo Humano y Sustentabilidad; Negocios; Ética; Experiencia del Cliente; Dirección; Seguridad, Arquitectura y Administración de Bienes), cuenta con un Reglamento que establece sus atribuciones, composición y reglas de funcionamiento. Dichas reglas establecen, entre otras cuestiones, la periodicidad de las reuniones, la anticipación para realizar las convocatorias y así contar con tiempo suficiente para disponer de la información a tratar, el quórum necesario -que requiere para cada Comité la participación de al menos un Director con carácter de Vicepresidente o Presidente-, la posibilidad de reuniones a distancia. Dichos Reglamentos se encuentran publicados en el sistema de normas internas del Banco.

B) LA PRESIDENCIA EN EL DIRECTORIO Y LA SECRETARÍA CORPORATIVA

Principios

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal como surge del Código de Gobierno Societario del Banco, el Presidente del Directorio es el responsable de asegurar el buen funcionamiento del Directorio. Como parte de dicha responsabilidad debe garantizar la buena organización de las reuniones de Directorio y para ello es asistido por la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, como se explica en la Práctica 9 del presente Reporte.

El Reglamento interno de funcionamiento del Directorio establece que dicha área será la encargada de administrar y archivar la información a incluir en las reuniones de Directorio, organizar las mismas y transmitir las decisiones en ellas tratadas al resto de la Organización. Es decir que con su asistencia se establece el orden del día de las reuniones que se celebran en cada ciclo anual, incluyendo los asuntos pertinentes cuya consideración haya sido solicitada por alguno de los Vicepresidentes o por los responsables de cada uno de los Comités, y se garantiza que los miembros del Directorio reciban información completa, suficiente y oportuna para la toma de decisiones, lo que implica asegurar una vía de consulta entre el Directorio y la Alta Gerencia, en caso de ser necesario. Es misión del Presidente, estimular el debate y determinar la información que resulte necesaria en cada momento para asegurar que los Directores podrán formarse una opinión y mantenerse informados sobre las materias de su competencia.

La convocatoria a las reuniones de Directorio se hace por escrito con al menos dos (2) días hábiles de anticipación, tal como está estipulado en el Estatuto Social.

Cabe aclarar, que tal lo explicado en la Práctica 7, se realiza un procedimiento anual de autoevaluación del Directorio. Dicho procedimiento contempla la evaluación de los aspectos formales de las reuniones de Directorio, entre otras, se evalúa si la información para las reuniones de Directorio se recibe con suficiente antelación y contiene todos los elementos necesarios para llegar bien preparado a las reuniones.

Con respecto a los Comités creados por el Directorio del Banco <https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/comites.php>, cada uno de ellos cuenta con un Reglamento interno de funcionamiento, por medio de los cuales se designa a un “Coordinador” quien tiene a su cargo, entre otras tareas, la de convocar y presidir las reuniones, autorizar la inclusión de temas que exijan decisión fuera del plazo previsto para la elaboración de la pauta de reunión, evaluar y definir los temas que se discutirán en las reuniones, y autorizar la participación de invitados. Asimismo, cada Reglamento especifica el plazo a cumplir para las correspondientes convocatorias.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Anualmente, durante el primer trimestre, de manera previa a la Asamblea Ordinaria de Accionistas, bajo la coordinación de la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, se realiza una autoevaluación del desempeño del Directorio, tanto del Banco como de sus Sociedades Controladas directas. Este procedimiento se implementa a través de un cuestionario, para que cada miembro del Directorio pueda realizar una evaluación de desempeño del Directorio en su conjunto y una autoevaluación individual. Dicho cuestionario se encuentra dividido en cuatro secciones, a saber:

- Reuniones de Directorio – Aspectos formales
- Responsabilidades y gestión del Directorio
- Relaciones con la organización
- Autoevaluación individual

–. Cada sección contiene distintas preguntas y un espacio para comentarios. Como cierre del cuestionario se incluye una consulta sobre los comportamientos o procedimientos que consideran se deberían modificar.

Manteniendo la confidencialidad de las respuestas brindadas por cada Director, de dichas encuestas se confecciona un informe de resultados, del que posteriormente se toma formal conocimiento en una reunión de Directorio, ámbito en el que se evaluarán las oportunidades de mejora.

Por otra parte, la Auditoría Interna en la ejecución de su Plan de actividades para el ejercicio, incluye la revisión del ciclo de Gobierno Societario y de temáticas relacionadas con la aplicación del Código de Gobierno Societario y otras vinculadas al desarrollo de las actividades del Directorio, tales como:

- ✓ Verificar que la Alta Gerencia realiza un seguimiento apropiado y consistente de la implementación de sus políticas. Supervisar a la misma y requerir información suficiente en tiempo y forma que le permita evaluar su desempeño.
- ✓ Verificar la implementación de estrategias y políticas, el cumplimiento del presupuesto y del plan de negocios, controlar el desempeño de las gerencias en relación con los objetivos fijados.

Asimismo, el área de Controles Internos revisa regularmente el Reporte de Gobierno Societario para asegurar la consistencia, integridad y calidad de la información .

En conjunto, estos mecanismos brindan al Presidente información objetiva para asegurar la eficacia y el adecuado desempeño del Directorio y su alineación con los estándares de buen gobierno corporativo.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Es función del Presidente generar un espacio de trabajo positivo y constructivo para todos los miembros del Directorio y asegurar que reciban capacitación continua para mantenerse actualizados y poder cumplir correctamente sus funciones.

Con respecto a la capacitación, se ha adoptado para todos los integrantes del Banco como enfoque de aprendizaje organizacional, la Teoría del Aprendizaje 70/20/10 que plantea que el 70 % de lo que los adultos aprenden es a través de desafíos y experiencias, el 20% de los otros que los rodean (líderes, pares) y sólo un 10% en cursos y lecturas. Desde el área de Capacitación y Desarrollo se proponen actividades pensadas para favorecer esta modalidad de aprendizaje bajo la premisa de fomentar el autodesarrollo y el crecimiento de todos los colaboradores. Durante 2024 se mejoró la plataforma virtual de capacitación interna, denominada Academia Patagonia Virtual, a los efectos de que sea más rápida, ágil y fácil de utilizar.

Durante 2025, la Alta Gerencia ha realizado las siguientes capacitaciones obligatorias:

- Academia de Liderazgo IDEA
- ISO 27001 – Seguridad de la Información en acción
- Cultura de integridad más allá del cumplimiento
- Declaración sobre las políticas de Prevención de Lavado
- Plan de Continuidad del Negocio 2025
- Violencia digital y sus impactos
- Prevención y cuidados en el trabajo

En particular, los Directores realizaron las siguientes actividades de capacitación durante el 2025:

- Participación en Conferencias mensuales de actualización económica a cargo de consultoras externas.
- Jornada anual de Prevención de Lavado de Activos y Compliance e Integridad Sostenible dirigida a Directores, Síndicos y Alta Gerencia.
- Encuentros y congresos a nivel nacional e internacional para compartir experiencias y mantenerse informados sobre el negocio, la actividad bancaria y temas relevantes como innovación y finanzas sostenibles, entre otros (En Argentina: Coloquio IDEA, Conferencia anual Fiel, Encuentro anual RAP. Internacionales: Foro anual BID (Chile), Felaban 2025 (Miami).

Finalmente, cabe destacar que el Presidente del Directorio obtuvo la Certificación de Gobierno Societario por el IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa).

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal lo explicado en la Práctica 4, el Banco cuenta en su estructura con un área que depende directamente del Directorio, denominada Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio. La misma ejerce una función administrativa y organizativa de los aspectos societarios tanto del Banco como de sus Sociedades controladas, asistiendo a los miembros del Directorio, a los Accionistas y a los integrantes de la Comisión Fiscalizadora en los aspectos formales del funcionamiento de los Órganos que integran.

De dicha Gerencia Ejecutiva dependen tres Jefaturas: “Secretaría de Directorio”, con la misión de asistir a los miembros del Directorio y a la Entidad en los asuntos de sus competencias, a efectos de acompañar el proceso de toma de decisiones y velar por el cumplimiento normativo de las decisiones adoptadas; “Gobierno Corporativo y Asesoramiento al Directorio”, cuya misión es asesorar y asistir al Directorio en su función de velar por el cumplimiento de la política de Gobierno Societario; “Atención a Empresas Subsidiarias”, con la misión de asistir a los Accionistas, miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora de las empresas controladas del Banco, a efectos de

cumplimentar los aspectos formales requeridos para el funcionamiento de las mismas e intervenir en todos sus aspectos societarios.

Entre otras funciones a cargo del área se incluyen: organizar las Asambleas de Accionistas y reuniones de Directorio, tanto del Banco como de sus Sociedades controladas, analizar y preparar el temario de dichas reuniones y confección de las Actas resultantes, atender las necesidades de los accionistas y Comisión Fiscalizadora relacionadas con asuntos societarios y demás temas de su interés, analizar la normativa emitida por los distintos Organismos de control, focalizando la atención en aquellas que impactan en temas de Gobierno, mantener la actualización del Código de Gobierno Societario, coordinar la realización de los procedimientos de: inducción a los nuevos Directores y Síndicos, autoevaluación del Directorio y control de inhabilidades, participar y acompañar a la Organización en todos los temas relacionados con la información que involucra a los miembros del Directorio, realizar todas las presentaciones de información ante los organismos de control referidas a temas societarios del Banco, velar por el cumplimiento de los procedimientos societarios en general y aquellos relacionados con los miembros del Directorio del Banco ante los diferentes organismos de control, coordinar las acciones necesarias sobre los asuntos societarios relacionados con las Sociedades en las que el Banco posee una participación minoritaria.

Cabe aclarar, que el procedimiento anual de autoevaluación del Directorio explicado en la Práctica 7, contempla la evaluación a la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio sobre el apoyo que brinda al Presidente en la administración efectiva del Directorio, así como la colaboración en la comunicación entre accionistas, Directorio y Alta Gerencia.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Banco Patagonia no tiene en su estructura organizacional el puesto de Gerente General. El Directorio ha aprobado una macroestructura organizacional, en la que la administración y supervisión diaria de todos los niveles gerenciales y operativos está descentralizada en la Alta Gerencia, la que se encuentra conformada por las siguientes áreas que reportan al Directorio:

- Superintendencia de Negocios con Empresas
- Superintendencia de Red de Sucursales y Negocios con Personas
- Superintendencia de Finanzas, Administración y Sector Público
- Superintendencia de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos
- Superintendencia de Operaciones
- Superintendencia de Tecnología y Negocios Digitales
- Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional
- Gerencia Ejecutiva de Planeamiento, Marca y Comunicación
- Gerencia Ejecutiva de Asuntos Legales
- Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio
- Gerencia de Prevención de Lavado de Activos
- Gerencia de Seguridad Informática y Protección de Activos de Información
- Gerencia de Auditoría Interna

Con el objetivo de fortalecer y desarrollar las habilidades de sus líderes y prepararlos para cubrir eventuales vacancias, a través de la Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional se llevan adelante acciones específicas para identificar a potenciales candidatos.

Las designaciones de la Alta Gerencia son aprobadas por el Directorio, con la participación de la Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional en el proceso de evaluación de candidatos. Dicha Gerencia elabora los perfiles de los candidatos para cada posición, y en función de ello realiza las búsquedas requeridas, incluyendo entrevistas, evaluación de antecedentes académicos y de trayectoria laboral. Los integrantes de la Alta Gerencia deben tener la idoneidad y experiencia necesarias para gestionar el negocio bajo su supervisión, así como el control apropiado de su personal a cargo. En función a ello, la mencionada Gerencia Ejecutiva presenta al Directorio la recomendación de los candidatos seleccionados para las eventuales sucesiones de la Alta Gerencia.

C) COMPOSICIÓN, NOMINACIÓN Y SUCESIÓN DEL DIRECTORIO

Principios

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

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

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio del Banco posee dos miembros independientes, de acuerdo con los criterios vigentes establecidos por la Comisión Nacional de Valores y el Banco Central de la República Argentina, de un total de nueve miembros titulares.

Cabe aclarar que los Directores del Banco no cumplen funciones ejecutivas en la Entidad, de acuerdo a lo exigido en el texto ordenado "Autoridades de Entidades Financieras" y la Comunicación "A" 8367 del BCRA, que establece que el Banco es una Entidad comprendida dentro del Grupo A, las cuales deben mantener la separación de funciones ejecutivas y de administración. Se considera que esta separación de funciones favorece la independencia y objetividad en la toma de decisiones.

Adicionalmente a las exigencias normativas para la totalidad de los Directores, en cuanto a que no deberán estar afectados por las inhabilidades e incompatibilidades de la Ley de Entidades Financieras ni otras normas aplicables, según lo establecido en el Estatuto Social, no podrán ser Directores quienes desempeñen cualquier cargo o empleo, rentado o no, en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, con excepción de los docentes, ni los Directores o Administradores de personas jurídicas que sean deudores morosos de las entidades financieras.

La biografía profesional de cada Director, se encuentra publicada en <https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/organizacion/autoridades.php>

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.

Banco Patagonia no posee un Comité de Nominaciones.

La dirección y administración del Banco está a cargo del Directorio, cuyo número de integrantes titulares es fijado por la Asamblea de Accionistas entre un mínimo de siete (7) y un máximo de nueve (9), siendo elegidos por períodos de tres (3) ejercicios anuales con posibilidad de ser reelegidos indefinidamente.

El perfil de quienes pueden integrar el Directorio de una Entidad Financiera está expresamente establecido por las normas del BCRA. Dicho organismo de control evalúa las condiciones de habilidad legal, idoneidad, competencia, probidad, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional de los miembros del Directorio propuestos. Al menos dos tercios de la totalidad de los Directores deben acreditar experiencia en puestos directivos, gerenciales o en otras posiciones destacadas en materia financiera en la función pública o privada, en el país o en el exterior. Estas condiciones deberán ser mantenidas durante todo el período de desempeño en el cargo. Los correspondientes antecedentes son presentados ante el BCRA para su aprobación, y no pueden asumir el cargo sin su expresa aprobación.

Asimismo, a los efectos de que el Directorio pueda certificar que tanto sus miembros, como los miembros de la Comisión Fiscalizadora, Alta Gerencia y responsables de determinadas áreas, no se encuentren comprendidos en las inhabilidades previstas en la Ley de Entidades Financieras ni en otras disposiciones legales de aplicación, y cuenten y mantengan los antecedentes que acrediten su idoneidad, competencia, experiencia en la actividad financiera y posibilidad de dedicación funcional, el Directorio aprobó un procedimiento aplicable a sí mismo y a sus Sociedades controladas, para que anualmente se puedan verificar estas condiciones. Dicho procedimiento contempla el control de inhabilidades previo a la designación por parte de la Asamblea de Accionistas de los nuevos Directores y Síndicos.

En cuanto a los mecanismos formales para la propuesta y nominación de candidatos para ocupar un cargo en el Directorio, tal lo mencionado en el principio que inspira esta práctica las designaciones y remociones del Directorio son resueltas por la Asamblea Ordinaria de Accionistas, según lo previsto en el art. 234 de la Ley General de Sociedades N° 19.550, cumpliéndose con dicha Ley, la Ley de Entidades Financieras, las normas del BCRA sobre Autoridades de Entidades Financieras, las normas de la CNV y el Estatuto Social, en cuanto a las prohibiciones e incompatibilidades para ejercer el cargo de Director.

Con respecto a las designaciones de la Alta Gerencia, definida en la Práctica 10 (Banco Patagonia no posee un Gerente General y ningún miembro de la Alta Gerencia ejerce un cargo de Director), las mismas son aprobadas por el Directorio, con la participación de la Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional, en el proceso de evaluación de candidatos. Dicha Gerencia elabora los perfiles de los candidatos para cada puesto, y en función de ello realiza las búsquedas requeridas. Los integrantes de la Alta Gerencia, deberán tener la idoneidad y experiencia necesarias para gestionar el negocio bajo su supervisión, así como el control apropiado de su personal a cargo; en función a ello, presenta al Directorio la recomendación del candidato seleccionado.

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.

Tal lo mencionado en la Práctica 12, Banco Patagonia no posee un Comité de Nominaciones y las designaciones y remociones del Directorio son resueltas por la Asamblea Ordinaria de Accionistas.

No obstante los miembros del Directorio de Banco Patagonia, conforman un grupo diverso, con una combinación de experiencia profesional, edad y origen geográfico, alineados a las necesidades del Banco, que le permiten 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.

Al 31 de diciembre de 2025, el Directorio estaba compuesto por nueve miembros titulares, de los cuales tres son argentinos y seis son extranjeros; sus edades se encuentran entre los 47 y 73 años, y lo más destacado es la diversidad de experiencia profesional con la que cuenta cada uno de ellos. Asimismo, a dicha fecha el Directorio contaba con tres miembros suplentes, que son los sucesores en caso de renuncia, muerte o incapacidad de los titulares.

Por otra parte, con respecto a prácticas que promuevan la diversidad de género dentro de la organización, detallamos a continuación lo siguiente:

Liderazgo femenino y equidad de género

En el marco de la evolución de su estrategia de sustentabilidad, la Entidad impulsó iniciativas orientadas a abordar estas oportunidades y a fortalecer el desarrollo de perfiles de liderazgo femenino dentro del Banco.

En continuidad con la iniciativa desarrollada en 2024, durante 2025 el Banco avanzó con la segunda etapa del **Programa de Mentorías para mujeres**, orientado a fortalecer el desarrollo de mujeres con potencial de liderazgo. Esta etapa tuvo como objetivo capitalizar el recorrido y las experiencias adquiridas en el primer ciclo y consolidar una red interna de acompañamiento. En este sentido, el Banco brindó formación específica a las mujeres mentoreadas en 2024, con el objetivo de prepararlas para asumir, en una próxima etapa, el rol de mentoras internas de colaboradoras con potencial de desarrollo.

Talentos BP – Edición Mujeres

Durante 2025, el Banco desarrolló una nueva edición del Programa Talentos BP – Edición Mujeres, cuyo fin es impulsar la inserción de talento femenino joven en áreas con mayor presencia masculina. En esta oportunidad, siete jóvenes profesionales participaron de un recorrido de desarrollo que incluyó rotaciones por distintas áreas, definidas a partir de la evaluación de sus perfiles y potencial, lo que les permitió conocer diversos contextos de trabajo y ampliar su experiencia profesional.

En forma complementaria, las participantes realizaron un trayecto formativo de 32 horas, con contenidos vinculados a perspectiva de género, inteligencia emocional, gestión del tiempo, comunicación, trabajo en equipo, negociación, oratoria, presentaciones, diseño y gestión de servicios digitales y marca personal, orientados a fortalecer habilidades clave para el desempeño profesional.

Como cierre del programa, cada participante presentó un proyecto final consistente en una propuesta de mejora, solución o innovación aplicable a uno o más de los sectores en los que realizó su rotación. A lo largo de todo el proceso, las jóvenes contaron con el acompañamiento de mentores y mentoras del Banco, quienes participaron de manera voluntaria y sostuvieron instancias periódicas de seguimiento para potenciar el impacto de la experiencia.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Se ha implementado un Programa de Orientación a cargo de la Gerencia Ejecutiva de Secretaría de Directorio, que es el área a cargo de asistir a los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, desde el momento en que se toma conocimiento de su posible designación o efectiva asunción. A partir de ese momento se los contacta, no solo para requerirles la documentación exigida por los Organismos de contralor, sino para apoyarlos en su incorporación, presentando los aspectos relevantes del Banco y sus órganos de gobierno, temas administrativos, presentaciones, explicaciones, organización de reuniones, visita a las instalaciones, y toda aquella necesidad que manifiesten, antes y durante el ejercicio de su cargo.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

La Entidad cuenta con un Comité de Desarrollo Humano y Sustentabilidad, integrado por: el Presidente del Directorio, dos Directores con carácter de Vicepresidentes y un Director independiente, todos con derecho a voto, y por el Gerente Ejecutivo de Desarrollo Humano y Clima Organizacional como miembro sin derecho a voto.

Tal lo explicado en la Práctica 11, de acuerdo a lo exigido en el texto ordenado “Autoridades de Entidades Financieras” y la Comunicación “A” 8367 del BCRA, que establece que el Banco es una Entidad comprendida dentro del Grupo A, no se puede tener Directores que cumplan funciones ejecutivas en la Entidad, con lo cual de los cuatro miembros con derecho a voto todos son no ejecutivos y uno de ellos además es independiente.

Según la política de compensación, es práctica del Banco Patagonia administrar la compensación integral de sus colaboradores basándose en los principios de equidad interna y competitividad externa, dentro del marco de la

normativa legal vigente. En este sentido, el sistema de retribución incluye la compensación que por todo concepto percibe el colaborador como contraprestación por su aporte a la organización en términos de función y resultados.

El Banco desea que la retribución de su personal sea competitiva a través de una compensación adecuada, promoviendo de esta manera la motivación, atracción y retención del talento.

La Gerencia Ejecutiva de Desarrollo Humano y Clima Organizacional brinda al Comité de Desarrollo Humano y Sustentabilidad, por lo menos una vez al año, la información necesaria para establecer las bandas salariales y que a consecuencia de ellas se determinen los montos de las remuneraciones de la Alta Gerencia, teniendo en cuenta los valores correspondientes a compañías comparables y la situación frente al mercado que se propone alcanzar.

Los temas tratados en las reuniones del Comité, son formalizados en actas que se elevan mensualmente al Directorio para su toma de conocimiento.

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

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio del Banco ha asignado al Comité de Desarrollo Humano y Sustentabilidad la atribución de revisar y aprobar toda política relacionada con compensaciones a los colaboradores del Banco y sus Sociedades Controladas directas. En ese marco, se ha aprobado una política de compensaciones que se ha establecido de manera tal de:

- cumplir con la legislación vigente,
- preservar la equidad interna,
- adoptar una posición competitiva respecto al mercado comparable,
- contar con personal capacitado y motivado.

Asimismo, dicho Comité analiza y aprueba la compensación de la Alta Gerencia en el marco de la política de compensaciones (tal lo explicado en la Práctica 10, el Banco no posee en su estructura organizacional el puesto de Gerente General), a fin de compensar a sus funcionarios, manteniendo la equidad interna y la competitividad externa. Dicha compensación se compone de una remuneración fija y un esquema variable que contempla los resultados alcanzados y su contribución en el rendimiento global de la organización, considerando una toma prudente de riesgos y permitiendo la diferenciación de la contribución individual

Con el fin de mitigar potenciales riesgos, el Banco no promueve esquemas generales de incentivos económicos de naturaleza remuneratoria de corto plazo, vinculados a ingresos futuros de incierta efectivización.

Con respecto a las remuneraciones (honorarios) al Directorio, se ha aprobado una política, estableciendo la responsabilidad de fijar dichos honorarios a la Asamblea de Accionistas, de acuerdo con lo prescripto por el artículo 261 de la Ley General de Sociedades N° 19.550. En la determinación de dichas remuneraciones se debe tener en cuenta las responsabilidades, el tiempo dedicado a las funciones, la experiencia y la reputación profesional. Este criterio se basa en que el nivel de remuneración debería ser el que se considere necesario para atraer, retener y motivar a Directores que reúnan las condiciones requeridas para ejercer dicha función.

No está contemplada la posibilidad de otorgar otro tipo de beneficios tales como participaciones patrimoniales.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Banco Patagonia cuenta con un proceso de gestión integral de riesgos alineado con los lineamientos establecidos por la Comunicación "A" 5398 del BCRA y sus normas complementarias, así como con las mejores prácticas recomendadas por el Comité de Basilea. En este marco, se definieron políticas, procedimientos y procesos orientados a la identificación, medición, evaluación y monitoreo de los riesgos a los que está expuesta la Entidad, asegurando su coherencia con la estrategia de negocio.

El Banco dispone de políticas y mecanismos para la administración eficiente de la exposición a los distintos riesgos inherentes a la actividad bancaria, financieros y no financieros, entre los que se incluyen los riesgos de crédito, liquidez, concentración, mercado, tasa de interés, estratégico, reputacional, operacional, corrupción, tecnológico, de modelo y de contagio. Asimismo, se consideraron los riesgos asociados a la seguridad de la información, la prevención del lavado de activos y de la financiación del terrorismo, así como los riesgos sociales y ambientales.

En el punto 7. de la Memoria anual integrada, se explican cada uno de los tipos de riesgos detallados precedentemente.

Con respecto a la gestión de riesgos por parte de áreas ejecutivas bajo supervisión del Directorio, la Superintendencia de Créditos, Controles Internos y Gestión de Riesgos, a través de las distintas áreas especializadas que la integran, es responsable del monitoreo de los riesgos y actúa de manera independiente respecto de las áreas de negocios. Los procesos se comunican a todos los equipos de trabajo del Banco y se trabaja de manera coordinada con los distintos comités para la definición de objetivos y metas vinculados al apetito y la tolerancia al riesgo.

El monitoreo de riesgos financieros se lleve adelante a partir del seguimiento de una serie de indicadores para cada riesgo (Crédito, Mercado, Liquidez, Tasa, etc) que se monitorean de manera diaria, semanal, mensual o trimestral dependiendo del caso. En el eventual caso de producirse una extrapolación de los indicadores vigentes, la entidad cuenta con planes de contingencia para regularizar la situación.

Adicionalmente también se utilizan las estimaciones internas de cálculo de capital y las pruebas de estrés para el monitoreo de riesgos y la toma de decisión.

En lo que respecta a Riesgos No Financieros, las gestiones de riesgo operacional, riesgo de Tecnología y riesgo de corrupción se llevan a cabo a través de herramientas o talleres para la identificación de riesgos y su evaluación a través de modelos que combinan probabilidad e impacto, y calificación de los controles para determinación de los riesgos inherente y residual en una matriz de calor, con su consecuente definición de planes de acción e indicadores.

En lo que respecta al riesgo reputacional, la gestión se lleva a cabo a través de la identificación de indicadores de riesgo para las distintas dimensiones de riesgo y los stakeholders identificados. Los umbrales se revisan todos los años con las áreas asociadas al indicador y su monitoreo genera acciones de encuadramiento a los umbrales definidos.

La gestión de riesgo de modelo se lleva a cabo a través de la revisión de los modelos en base a estándares predefinidos y mediante la asignación de un score de riesgo en un mapa de calor que incluye la identificación de oportunidades de mejora para su robustecimiento.

Todas las gestiones son presentadas en el ámbito de los Comités de Riesgo Global u Operacional según corresponda, y los temas son tratados para deliberación o conocimiento según sea el caso.

Las Políticas e Indicadores de alto nivel son elevados a aprobación del Directorio.

La gestión de la seguridad de la información y la ciberseguridad, así como la administración del riesgo de lavado de activos y de la financiación del terrorismo, son llevadas a cabo por las Gerencias de Seguridad Informática y Protección de Activos de Información y por la Gerencia de Prevención de Lavado de Activos, con reporte y supervisión directa del Directorio.

Todos los asuntos relacionados con riesgos que se presentan al Directorio son previamente analizados en el Comité de Riesgo Global y en el Comité de Riesgo Operacional, en los que participan al menos el Presidente y/o un Vicepresidente del Directorio. En el proceso de gestión de riesgos también participan el Comité de Seguridad Informática y el Comité de Control y Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, según les corresponda. Estas instancias previas permiten que las presentaciones lleguen al Directorio con las justificaciones técnicas y metodológicas necesarias, así como con una evaluación de los posibles impactos económicos y/o financieros, cuando corresponde.

Como novedad, durante el 2025 la Entidad incorporó al riesgo de contagio como un riesgo a monitorear de manera periódica en el ámbito del Comité de Riesgo Global. Este monitoreo permite anticipar eventuales impactos en el resultado del Banco a partir de analizar la rentabilidad e importancia relativa de cada una de sus participaciones (mayoritarias y minoritarias).

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio estableció un esquema de tres Líneas de Defensa por la cual, la primera línea es propietaria de los riesgos, de su gestión y de la implementación de acciones correctivas para hacer frente a deficiencias de proceso y control; mantener un control interno efectivo ejecutando los procedimientos de control sobre los riesgos de manera constante en el día a día. Una segunda línea, en la que se establecen diversas funciones de gestión de riesgos y cumplimiento para ayudar a crear y/o monitorear los controles de la primera línea de defensa; y por último una tercera línea que se encuentra constituida por la Auditoría Interna, que proporciona a la alta dirección un aseguramiento comprensivo basado en un alto nivel de independencia y objetividad dentro de la Organización.

La Auditoría Interna provee aseguramiento sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control interno, evaluando la manera en que la primera y la segunda línea de defensa alcanzan sus objetivos de gestión de riesgos y control. Sin perjuicio de ello, el control interno incumbe a todos los que forman parte de la organización, siendo una parte explícita o implícita de la descripción del trabajo de todos.

La Gerencia de Auditoría Interna de Banco Patagonia es independiente de las áreas de gestión y reporta en forma directa al Comité de Auditoría. Cuenta con recursos, una estructura permanente y calificada y con un presupuesto independiente.

Los integrantes de la Gerencia de Auditoría Interna disponen de tiempo y conocimiento necesario para ejercer la función con total libertad de acción frente a las unidades controladas, y cuentan con la más completa independencia para el ejercicio de sus funciones respecto de los sectores operativos y administrativos sujetos a su actuación, en

línea con lo requerido por las normativas vigentes en la materia. Tienen libre acceso a todas las dependencias del Banco, y pueden requerir a los Responsables de ellas la documentación que consideren necesaria con fines de revisión.

La Gerencia de Auditoría Interna, a cargo de un Gerente que es el máximo responsable del área, establece anualmente un Plan de trabajo, con la potestad de determinar los procesos a auditar, alcance del trabajo, recursos asignados, técnicas de auditoría y emisión de informes. Dicho Plan, es presentado al Comité de Auditoría y al Directorio para su revisión y aprobación. Se adopta un enfoque de largo plazo, con seguimiento y revisiones periódicas y está fundamentado en las siguientes premisas: Visión global e integrada del universo auditable, identificación y evaluación de los riesgos de la entidad, definición de los ciclos/procesos críticos y sucursales relevantes, naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos a aplicar, coordinación de tareas con el auditor externo, , así como también el nivel académico y de preparación de los integrantes del equipo de trabajo

A efectos de lograr un adecuado monitoreo de las actividades de Auditoría Interna que fortalezca la efectividad de su labor, el Directorio, entre otras funciones enunciadas en el Código de Gobierno Societario, promueve reuniones periódicas con la Auditoría Interna, a través del Comité de Auditoría BCRA y CNV, para revisar los resultados que surjan del monitoreo del control interno y de los diferentes aspectos incluidos bajo su ámbito de responsabilidad.

Dentro de este proceso, el Comité de Auditoría es responsable de evaluar las observaciones emanadas de la Auditoría Interna, de la Auditoría Externa y de los Órganos de Control, así como de monitorear las acciones correctivas implementadas por la Entidad, tendientes a regularizar o minimizar esas debilidades, evaluando las medidas propuestas por las áreas responsables para solucionar las observaciones detectadas, analizando la razonabilidad de las mismas, el plazo propuesto para regularizarlas, y llevando un registro de las debilidades de control interno de la entidad.

La composición del Comité de Auditoría CNV y Comité de Auditoría BCRA se encuentran detallados en la Práctica 20.

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

Se aplica la práctica recomendada.

Tal lo mencionado en la práctica 18, la Gerencia de Auditoría Interna de Banco Patagonia es independiente de las áreas de gestión y reporta en forma directa al Comité de Auditoría. Los integrantes de dicha Gerencia cuentan con una amplia experiencia en la materia y un importante nivel de capacitación acorde a los requisitos de la función que ejercen, permitiéndoles realizar exámenes independientes de la gestión de riesgos de la entidad y de sus controles internos en todos los niveles gerenciales, teniendo en consideración los Lineamientos para el Gobierno Societario y para la Gestión de Riesgos en Entidades Financieras establecidos por el Banco Central de la República Argentina.

Asimismo, la independencia que mantiene la Auditoría Interna permite una comunicación directa con la totalidad del personal de la Entidad, independientemente de su nivel gerencial, manteniendo acceso a los registros, archivos e información necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

Adicionalmente, el Manual de Auditoría Interna contempla la capacitación permanente de los integrantes de la misma, considerando que el estudio de nuevas técnicas y la constante actualización profesional y general es uno de los requisitos indispensables para mantener la calidad del trabajo de Auditoría.

En tal sentido, el Directorio fomenta la capacitación permanente, mediante la autorización de cursos y seminarios de actualización y perfeccionamiento. El Gerente de Auditoría Interna establecerá los cronogramas, cupos, materias y destinatarios más convenientes para realizar las capacitaciones.

La Gerencia de Auditoría Interna cuenta con un presupuesto autónomo, el cual anualmente elabora, propone y es incluido en el presupuesto general aprobado por el Directorio.

Asimismo, la Asamblea de Accionistas aprueba anualmente un presupuesto independiente para el Comité de Auditoría CNV.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Banco Patagonia posee dos Comités de Auditoría, el Comité de Auditoría CNV, bajo las normas de la Comisión Nacional de Valores, y el Comité de Auditoría BCRA, bajo las normas del Banco Central de la República Argentina. Ambos Comités se rigen por las normas de dichos Organismos de contralor según corresponda, y por sus Reglamentos Internos de funcionamiento.

El Comité de Auditoría CNV se encuentra integrado por tres Directores, de los cuales dos revisten el carácter de independientes y dichos Directores ejercen la Presidencia y la Vicepresidencia del Comité.

El Comité de Auditoría BCRA se encuentra integrado por cinco miembros: dos Directores con carácter de Vicepresidente, dos Directores independientes y el Gerente de Auditoría Interna.

Cabe aclarar que en ambos Comités hay miembros con experiencia profesional en áreas financieras y contables, así como también en control de gestión y en negocios digitales. Uno de sus miembros está designado ante el BCRA como Experto Contable y Financiero.

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.

Se aplica la práctica recomendada

El Directorio ha establecido procedimientos específicos para velar por la actuación independiente y efectiva de los Auditores Externos, tal lo establecido en el Principio que inspira esta Práctica y en las exigencias establecidas al respecto por la normativa del BCRA vigente. Tal como surge del Código de Gobierno Societario, el Directorio de Banco Patagonia tiene asignada, entre otras funciones, la de ejercer la debida diligencia en el proceso de contratación y seguimiento de la labor de los auditores externos, asegurando su independencia con respecto a la función de auditoría interna, de modo de no afectar la objetividad de ambas funciones.

A los efectos de describir los criterios específicos en lo relativo a la designación y monitoreo del Auditor Externo de Banco Patagonia y sus Sociedades Controladas, el Banco cuenta con una norma interna que establece el procedimiento a seguir para el nombramiento y posterior seguimiento de la función de los Auditores Externos por parte del Comité de Auditoría CNV, Comité de Auditoría BCRA y las Gerencias involucradas.

Dicha norma incluye la necesaria evaluación previa de la experiencia, servicios a ofrecer, horas presupuestadas, metodología de auditoría, equipo de trabajo, fijación de honorarios, así como la exigencia de supervisión asignada al Comité de Auditoría CNV y Comité de Auditoría BCRA, cuyas funciones, entre las que se incluye la opinión sobre la propuesta del Directorio para la designación de los auditores externos, están establecidas en sus Reglamentos de funcionamiento.

Asimismo, con el fin de evaluar el compromiso y eficiencia de su labor, la norma establece que se debe mantener una frecuente comunicación con el Auditor Externo, convocarlos a la reunión del Comité de Auditoría donde se dé tratamiento a los Estados Financieros trimestrales y el anual, dar tratamiento a la presentación del Memorándum anual de planeamiento y manifestar los eventuales comentarios sobre la naturaleza, alcance y oportunidad de los procedimientos de auditoría a emplear; brindar tratamiento a la presentación de los Informes sobre control interno, tomar conocimiento -a partir de la información brindada por el Auditor Externo- de cualquier hecho relevante identificado durante el transcurso del trabajo que pueda originar un impacto significativo en el patrimonio, resultados, o reputación de la Entidad, o representar una debilidad relevante en la estructura de sus controles internos; verificar que lleve a cabo su labor de acuerdo con las condiciones contratadas, analizando su desempeño y comprobando el cumplimiento de los requerimientos del Directorio y de los organismos de control; analizar los honorarios facturados, tanto los correspondientes a la Auditoría Externa como aquellos correspondientes a servicios especiales y su relación con la independencia de estos; velar por la independencia de los servicios prestados; llevar el control de la rotación del auditor titular según los plazos normados por el BCRA y la CNV, según corresponda.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio de Banco Patagonia ha aprobado un Código de Ética, comunicado a toda la Organización, con el objeto de facilitar el conocimiento y comprensión de los principios éticos y de conducta que cada integrante del Banco debe observar en su desempeño. En ese sentido, deberán actuar con eficiencia, calidad y transparencia, respetando la ley, las buenas prácticas y las más altas normas de conducta, promoviendo y protegiendo los derechos humanos en todo nuestro ecosistema de negocios, siendo la base para un comportamiento ético con clientes, proveedores, organismos de control y la comunidad en la que se opera.

Los miembros del Banco que ocupan roles de liderazgo deben velar por hacer cumplir estos principios, promoviendo una cultura de respeto y condenando enérgicamente cualquier manifestación de violencia.

La toma de conocimiento del Código de Ética por cada uno de los colaboradores del Banco se formaliza a través de un e-learning obligatorio, incluido en la plataforma Academia Virtual Patagonia. En dicha plataforma queda evidencia electrónica de la realización de curso y la aceptación del Código. Cada nuevo ingresante cuenta con un tiempo definido para tomar conocimiento del Código. Con cada modificación, todos los integrantes del Banco deberán realizar un nuevo curso.

Además, procurando la difusión y la adopción de buenas prácticas, el Banco cuenta con una herramienta de comunicación interna denominada Workvivo donde se publican las novedades de la compañía y desde donde se puede acceder a información relativa a la ética e integridad, incluyendo un detalle instructivo sobre la Línea Ética.

Asimismo, el Directorio ha aprobado la creación de un Comité de Ética, que tiene por objeto resolver cuestiones relativas a la interpretación y el alcance del Código de Ética y revisarlo anualmente con el objetivo de que refleje año tras año la cultura ética del Banco. Adicionalmente, este Comité toma conocimiento de los reportes que surgen del Canal de denuncias "Línea Ética" o de las diferentes fuentes de detección de comportamientos que afecten los principios de integridad institucional.

De manera complementaria, Banco Patagonia cuenta con un Código de Conducta aplicable a todos los empleados en el ejercicio de sus actividades relacionadas con el rol de Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral, que establece la política y los procedimientos correspondientes a las normas legales y éticas aplicables.

La toma de conocimiento del Código de Conducta se realiza a través de un e-learning obligatorio, también incluido en la plataforma Academia Virtual Patagonia, obligatorio para todos los colaboradores "Idóneos" en Mercado de Capitales. En dicha plataforma queda evidencia electrónica de la realización de curso y la aceptación del Código.

El Directorio de Banco Patagonia aprobó además una Política y un Programa de Integridad, que surge como resultado de su compromiso indeclinable con la prevención y lucha contra la corrupción; un compromiso que se

asume expresa y públicamente manifestando su postura de “tolerancia cero” frente a cualquier acto de corrupción cometido por algún miembro del Banco. Alineado al Código de Ética y a las políticas específicas vigentes en materia de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, como así también a las políticas de integridad de nuestra Sociedad controlante, el Programa consagra los valores éticos rectores del Banco y provee las directrices necesarias para que todo miembro oriente sus conductas cotidianas hacia la ética y la integridad.

Inspirados en los valores sostenidos en el Código de Ética, los Principios para la gestión de proveedores y terceros relacionados, integran los factores éticos, sociales y medioambientales a nuestras prácticas de contratación.

El Código de Ética, el Código de Conducta, los Principios para la gestión de proveedores y terceros relacionados, así como la Política y el Programa de Integridad y las Políticas sobre Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo, se encuentran publicados en nuestro sitio web

<https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/banco-patagonia/etica-e-integridad.php>

<https://www.bancopatagonia.com.ar/codigo-proteccion-inversor.php>

<https://www.bancopatagonia.com.ar/institucional/banco-patagonia/politicas-aml-cft.php>

- 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.**

Se aplica la práctica recomendada.

El Directorio del Banco ha aprobado en el año 2019 el Programa de Integridad (PDI), elaborado a partir de los principios éticos plasmados en el Código de Ética. La confección del PDI fue encomendada por el Directorio a un equipo interdisciplinario liderado por el área de Compliance y compuesto por distintas Gerencias involucradas tangencialmente en la temática de Integridad. En esto se manifiesta el apoyo e involucramiento inequívoco del Directorio con el PDI. Este documento recogió, en gran parte, políticas y prácticas ya existentes en la Entidad, e impulsó la creación de nuevos mecanismos de prevención frente a posibles hechos de corrupción. Se designó como Responsable Interno del PDI a la figura de Superintendente de Créditos, Gestión de Riesgos y Controles Internos quien, en base a un monitoreo y evaluación permanente del Programa, reporta en forma directa al Directorio sobre las novedades y avances del mismo. Este documento es revisado en forma anual, reflejando su compromiso con la mejora y revisión continua del esquema de prevención de la corrupción.

El PDI aborda en forma integral los distintos elementos previstos en la normativa de responsabilidad penal de la persona jurídica. Al respecto, contiene previsiones sobre:

- Capacitaciones periódicas a todos los miembros de la Entidad.
- Línea Ética, un canal de denuncia provisto por BP tanto para colaboradores como para proveedores.
- Protocolos de actuación vinculados a la protección de los denunciantes de buena fe, y procedimientos para la investigación de ilícitos y fraudes. Por otro lado, y conforme fuera definido en el Código de Ética, el régimen disciplinario/ sancionatorio es abiertamente comunicado.
- Manual de procedimiento para Procesos Licitatorios.
- Previsión de un monitoreo periódico del PDI, a cargo de la Gerencia de Riesgos No Financieros.
- Procedimiento de due diligence para proveedores, en donde se detalla la evaluación previa de requisitos de integridad que debe atravesar todo proveedor o tercero relacionado.
- Previsiones vinculadas al due diligence necesario en procesos de fusiones y adquisiciones.
- Protocolos de interacción con la administración pública.
- Procedimiento de due diligence vinculado a las donaciones, patrocinios y mecenazgos.

Cada persona que integra los distintos grupos de interés del Banco ha sido sensibilizada sobre los estándares de Integridad y Transparencia que rigen en la Entidad, utilizando un criterio de segmentación y criticidad basado en el grado de exposición al riesgo de corrupción. Se ha institucionalizado la difusión de contenido vinculado a la Integridad, siendo parte de las comunicaciones periódicas que se difunden en la herramienta oficial de comunicación. El Directorio y la Alta Gerencia del Banco reciben con una periodicidad anual una capacitación sobre temas de Integridad y Anticorrupción, impartida por consultores externos que mantienen actualizados los conocimientos sobre la temática de cada miembro del top management. Asimismo, el Banco ha institucionalizado un encuentro anual vinculado a la promoción de buenas prácticas sobre Compliance, contando con la presencia de notables referentes y expertos/as en la materia.

La cultura de Integridad y prevención de la corrupción ha ido permeando progresivamente todos los procesos del Banco, evolucionando paulatinamente hacia el concepto de Integridad sostenible, en donde a partir de una mirada ampliada la Entidad se encuentra abordando estándares no sólo vinculados a la lucha contra la corrupción, sino también a los derechos humanos, ambiente, géneros, diversidad e inclusión. Este concepto ha sido el centro sobre el cual se estructuraron las distintas instancias formativas, como así también la campaña de difusión de Compliance: se introdujo la Agenda 2030 como elemento de relevancia, vinculando el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> a la labor que desarrolla el área de Compliance, destacando su impacto e importancia para el negocio.

Durante el 2025, Banco Patagonia trabajó en instancias de capacitación en materia de Integridad y Compliance a socios estratégicos, como concesionarios de la red de GPAT, y gestorías a cargo de trámites administrativos frente a organismos de la administración pública.

Asimismo, institucionalizó un espacio de promoción y difusión de buenas prácticas de Integridad, a partir de la celebración de la “Semana del Compliance”. Durante esta semana, enmarcada simbólicamente dentro del 1° de diciembre -Día del Compliance Officer en Argentina, y el 9° de diciembre -Día Internacional de la Lucha contra la Corrupción-, se llevaron a cabo distintos espacios de concientización, sensibilización y capacitación sobre la importancia que tiene para Banco Patagonia el sostenimiento de una cultura de negocios basada en la transparencia, la ética, la honestidad, y el principio de tolerancia cero frente a hechos de corrupción.

Durante 2026 se avanzará en el fortalecimiento del esquema de prevención de la corrupción mediante dos líneas de acción prioritarias: por un lado, la profundización y ampliación de la difusión de buenas prácticas de integridad hacia los distintos grupos de interés, con especial foco en terceros relacionados, empresas proveedoras y la clientela; y, por otro, la expansión del alcance del Programa de Integridad y Compliance para incorporar de manera expresa la prevención de hechos de corrupción en el ámbito privado.

A fin de honrar el compromiso asumido por el Directorio en sostener una postura de tolerancia cero frente a hechos de corrupción, el Banco mantiene anualmente su membresía en la Asociación Argentina de Ética y Compliance, participando como entidad auspiciante en los eventos que organiza.

Asimismo, los referentes del área de Compliance de la Entidad participan activamente en distintos espacios académicos, promoviendo y divulgando en distintos espacios conocimientos y buenas prácticas de Integridad y Transparencia.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El conflicto de interés tiene lugar cuando una persona incumple un deber que le compete con la organización, en beneficio de otro interés que prioriza por motivaciones personales.

El Directorio de Banco Patagonia ha considerado el tema “conflicto de interés” en los siguientes documentos:

- Política de celebración de actos o contratos entre Banco Patagonia y una parte relacionada por un monto relevante: define los conceptos “parte relacionada” y “monto relevante”, y establece el procedimiento a seguir por parte de cada área involucrada para la aprobación y divulgación de una operación de este tipo, incluyendo el pronunciamiento formal del Comité de Auditoría sobre la operación y su adecuación a condiciones normales y habituales de mercado.
- Código de Ética (Práctica 22): se identifican los posibles casos de conflicto entre los intereses personales y los intereses del negocio o sus clientes que se deberán evitar. Asimismo, este Código destina un punto a la confidencialidad de la información con la que todos los integrantes del Banco se deben desenvolver. También se destina un punto específico al conflicto de intereses en los Principios para la gestión de proveedores y terceros relacionados, mencionado en la Práctica 1 y en la Práctica 22.
- Código de Conducta (Práctica 22): define los deberes de lealtad con que deberán desempeñarse todas las personas en el ejercicio de sus actividades relacionadas con el rol de Agente de Liquidación y Compensación y Agente de Negociación Integral, a fin de evitar posibles conflictos de interés. Asimismo, define los aspectos relacionados al uso de información privilegiada o reservada y el deber de guardar reserva.
- Código de Gobierno Societario (Práctica 4): destina un punto específico denominado “Conflictos de interés”. Contempla el conflicto de interés entre los accionistas y el Banco, en oportunidad del tratamiento de un tema particular en la Asamblea de Accionistas. Adicionalmente, este Código contempla los deberes de lealtad y diligencia que deberán tener los Directores en el ámbito de la oferta pública, y prevé que los mismos deben abstenerse de tomar decisiones cuando haya conflicto de intereses, que le impidan desempeñar su cargo adecuada y objetivamente.
- Política de Publicidad y Comunicación de la Información: contempla el deber de guardar estricta reserva para todas las personas que, en razón de su cargo, actividad, posición o relación tengan información sobre el desenvolvimiento o negocios del Banco o sus Controladas, siempre que la misma no haya sido divulgada públicamente y que por su importancia pueda afectar la colocación de valores negociables o el curso de su negociación en los Mercados.
- Política de Integridad (Práctica 22): establece como uno de sus principios básicos que los conflictos de interés son particularmente monitoreados, toda vez que pueden propiciar la ocurrencia de hechos de corrupción.
- Programa de Integridad (Prácticas 22 y 23): consiste en un sistema articulado de acciones, mecanismos y procedimientos que Banco Patagonia posee, destinados a promover la integridad y a prevenir, detectar, corregir y eventualmente sancionar conductas indebidas o actos ilícitos, en particular las alcanzadas por la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que pudieran ser realizados por un funcionario o un tercero en interés o beneficio del Banco.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Banco Patagonia posee un sitio web de acceso público www.bancopatagonia.com.ar, en el cual publica y mantiene actualizada su información financiera, institucional y de disciplina de mercado.

En dicho sitio, se puede encontrar información acerca de la historia del Banco, Estatuto, composición accionaria, información financiera trimestral y anual, autoridades, comités, presentaciones institucionales, responsabilidad social, políticas de prevención del lavado de activos, Código de Ética, Política y Programa de Integridad, Principios para la gestión de proveedores, Memoria anual integrada y reporte del Código de Gobierno Societario, etc.

El Banco ha previsto la función Relación con Inversores, cuya misión es garantizar al público inversor el acceso a la visión estratégica e información del Banco. Sus funciones son:

- Mantener fluido contacto con inversores actuales o potenciales para comunicar la situación actual del Banco y su estrategia futura.
- Tener reuniones con inversores actuales o potenciales que permitan incrementar la relación con éstos y mejorar la gestión.
- Llevar la relación con las agencias calificadoras de riesgo, informándolos de los planes de acción del Banco.
- Cumplir con las demás funciones que en materia de su competencia le sean asignadas para el logro de los objetivos del Banco.

El contacto con el Responsable de Relación con Inversores puede realizarse en forma telefónica o por correo electrónico a la dirección investors@bancopatagonia.com.ar.

Adicionalmente, tal lo expresado en la Práctica 27, cualquier consulta relacionada con la Asamblea de accionistas y los temas a tratarse en la misma, puede ser dirigida a la dirección de correo electrónico secretariaejecutiva@bancopatagonia.com.ar.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

Según el Glosario del Anexo III de la Resolución de la CNV N° 797/2019, se define como “Parte interesada” a una parte que tiene un interés en las operaciones y resultados de la Compañía, como por ejemplo, los consumidores, empleados, ONG’S, la comunidad, el Estado, proveedores, entre otros. Adicionalmente, debemos considerar a los accionistas y a las Sociedades controladas.

Tal como está detallado en el punto 5.2 de la Memoria anual integrada, Banco Patagonia identifica y analiza a sus públicos clave a partir de criterios tales como las responsabilidades legales, financieras y operativas, su capacidad de incidir en el cumplimiento de los objetivos, la proximidad geográfica, el nivel de dependencia y su rol como representantes de terceros, como los líderes de comunidades locales.

El Banco ha identificado a las siguientes partes interesadas:

- Accionistas
- Colaboradores (empleados)
- Sociedad
- Proveedores
- Clientes

Algunos de los canales utilizados para el dialogo con sus partes interesadas, que facilitan la identificación y gestión de las necesidades y expectativas particulares de cada grupo, son los siguientes:

- Asamblea de Accionistas
- Función Relación con inversores
- Plataforma de comunicación interna Workvivo (exclusiva para colaboradores)
- Línea Ética para denuncias (exclusiva para colaboradores y proveedores)
- Plataforma interna de e-learning Academia Patagonia Virtual
- Visitas a sucursales, contactos telefónicos y por correo electrónico
- Contacto directo con las comunidades
- Alianzas con organizaciones de la sociedad civil

- Sitio web institucional
- Atención telefónica Patagonia en línea.
- Asistente virtual PADI
- Redes sociales
- Encuestas de Experiencia de Clientes

En 2021 se llevó a cabo un ejercicio de consultas a referentes de los grupos de interés, mediante una encuesta online, con el objetivo de identificar y priorizar los temas relevantes en función de los avances de la agenda global y local de sustentabilidad, con especial foco en las dimensiones climáticas y de derechos humanos. A partir de los resultados obtenidos, la Entidad elaboró una Matriz de Materialidad –detallada en el punto 5.3.de la Memoria anual Integrada- que se mantiene vigente en la actualidad.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

La composición accionaria de Banco Patagonia es la siguiente:

Accionistas	%
Banco do Brasil S.A.	80,39%
ANSES FGS	15,29%
Provincia de Río Negro	3,17%
Mercado (Bolsa del país)	1,15%
Total	100%

Anualmente, de manera previa a la Asamblea de Accionistas, el Directorio expone los resultados de su gestión con la emisión de los Estados Financieros auditados y la Memoria anual integrada (Memoria más Reporte de sostenibilidad). Dichos documentos son formalmente aprobados por el Directorio y divulgados públicamente, aproximadamente dos meses antes de la celebración de la Asamblea de Accionistas. La Memoria anual integrada presenta el desempeño del Banco en los ámbitos económico, social, ambiental y de gobernanza (ASG), mediante el cual da a conocer sus acciones, programas, procesos y resultados del ejercicio, proporcionando información financiera y no financiera.

Posteriormente, el Directorio convoca a Asamblea y emite sus recomendaciones sobre los puntos a tratar.

La documentación de respaldo de los temas incluidos en la Convocatoria, según el caso, se encuentra publicada en la página web del Banco, en la Autopista de la Información Financiera de la CNV y en el sitio de BYMA, así como las propuestas del Directorio para cada punto.

Banco Patagonia cuenta con un espacio de diálogo con los accionistas vigente en todo momento. El canal habilitado para cualquier tipo de aclaración o pedido adicional puede ser canalizado a través del Responsable de Relación con Inversores investors@bancopatagonia.com.ar, tal como se explica en la Práctica 25, o a la dirección de correo electrónico informado en la Convocatoria a Asamblea secretariaejecutiva@bancopatagonia.com.ar.

Habitualmente, previo a la Asamblea y ante la consulta, comentario u opinión discrepante sobre las propuestas del Directorio por parte de un accionista, se emite la correspondiente respuesta que es publicada en la Autopista de la Información Financiera de la CNV.

28. El estatuto de la compañía considera que los Accionistas puedan recibir los paquetes de información para la Asamblea de Accionistas a través de medios virtuales y participar en las Asambleas a través del uso de medios electrónicos de comunicación que permitan la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes.

Se aplica la práctica recomendada.

El Estatuto Social <https://bp.bancopatagonia.com.ar/relacion-con-inversores/es/informacion-publica/estatuto> prevé en el artículo décimo octavo la posibilidad de realizar las Asambleas de Accionistas con sus participantes presentes o a distancia, siempre y cuando se garanticen los recaudos dispuestos por la normativa aplicable, entre otros: a) deberá establecerse un canal de comunicación que permita la transmisión simultánea de sonido, imágenes y palabras, asegurando el principio de igualdad de trato de los participantes; b) se dejará constancia en el acta de los sujetos y el carácter en que participaron en el acto a distancia, el lugar donde se encontraban, y de los mecanismos técnicos utilizados. El órgano de fiscalización dejará constancia de la regularidad del acto en caso de reuniones a distancia. A los efectos del quórum, se computará la asistencia de los accionistas presentes y de los que participen a distancia.

El Banco posee accionistas de otras jurisdicciones como por ejemplo de la República Federativa de Brasil y de la Provincia de Río Negro, tal como surge de la composición accionaria detallada en la Práctica 27.

Con respecto a las facilidades otorgadas para que todos los accionistas puedan participar de las Asambleas, desde el año 2020 se han realizado dichas Asambleas a través de medios digitales. Mediante la Convocatoria, se comunica que para aquellos accionistas que lo requieran se ofrecerá asesoramiento a distancia para que puedan autogestionar su conexión. De igual modo, para aquellos accionistas que requieran participar de forma presencial, se pondrán a disposición en la sede social los medios necesarios para que puedan efectuar su conexión. A través del mail de contacto informado pueden canalizar cualquier consulta.

Aproximadamente una semana antes de la Asamblea se les envía vía e-mail, a los accionistas que han confirmado su participación, una placa recordatoria de la reunión, el orden del día, y el aviso de que se los estará contactando para asistirlos técnicamente en caso de que lo consideren necesario. Con posterioridad, se les envía otra comunicación con el link de acceso a la reunión. La asistencia técnica continúa disponible hasta la finalización del acto Asambleario.

A los efectos de verificar las identidades de todos los asistentes a la Asamblea, participa de la misma un Escribano Público que acompaña el desarrollo de la reunión.

Desde el año 2020 las Asambleas se han celebrado con una participación no menor al 98% de los accionistas.

En la página web de la CNV <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Empresas/Empresa/30500006613?fdesde=9/12/2021> se encuentra publicado el reglamento que establece el procedimiento para la celebración de asambleas bajo la modalidad a distancia.

Con respecto a la documentación de respaldo de los temas incluidos en la Convocatoria a Asamblea de Accionistas, toda la información relacionada con la aprobación de Estados Financieros, se encuentra publicada en la página web del Banco, en la Autopista de la Información Financiera de la CNV, y en el sitio de BYMA, así como las propuestas del Directorio para cada punto que surgen de un acta de dicho órgano. El canal habilitado para cualquier tipo de aclaración o pedido adicional puede ser canalizado a través del Responsable de Relación con Inversores investors@bancopatagonia.com.ar, tal como se explica en la Práctica 25 o a la dirección de correo electrónico informado en la Convocatoria a Asamblea secretariaejecutiva@bancopatagonia.com.ar como se explica en la Práctica 27, asegurando así la igualdad de trato de todos los participantes.

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.

Se aplica la práctica recomendada.

El artículo vigésimo del Estatuto Social de Banco Patagonia establece el destino que se deberá dar a las ganancias realizadas y líquidas.

A los efectos de establecer los lineamientos a seguir para la distribución de Dividendos, el Directorio del Banco ha aprobado una Política, cuyo objetivo es establecer el marco regulatorio para dicha distribución, manteniendo un adecuado equilibrio entre los montos a distribuir y las políticas de inversión y expansión del Banco.

La normativa del BCRA establece un procedimiento especial para determinar el resultado distribuible y demostrar que la distribución de dividendos no afecta la solvencia y liquidez de las Entidades, así como también establece que será necesaria la previa autorización de dicho Organismo para proceder al efectivo pago de dividendos. Este procedimiento establece que las Entidades Financieras podrán distribuir resultados, en la medida que en la Entidad

no se verifiquen determinadas situaciones expresamente detalladas en su normativa, disponiendo la metodología de cálculo del importe a distribuir, y los límites que no debe superar.

Considerando la normativa del BCRA y la política interna del Banco, el Directorio propondrá a la Asamblea Ordinaria de Accionistas, - siempre que sea posible en virtud del cumplimiento de los requisitos de la normativa vigente - la distribución de hasta el 50% de las ganancias líquidas y realizadas del ejercicio en concepto de dividendos, a pagar en efectivo.

Una vez llevada a cabo la Asamblea de Accionistas y de no mediar prohibiciones a la distribución de dividendos por parte del BCRA, y habiendo obtenido la autorización previa, se pondrá a disposición de los accionistas en el menor tiempo posible, considerando los plazos máximos establecidos por las normas de la Comisión Nacional de Valores (Texto Ordenado 2013) y el Reglamento de Listado de Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (BYMA).

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26 de febrero de 2026

El Directorio